Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 8 november 2012*

”Socialpolitik — Direktiv 2003/88/EG — Nedsatt arbetstid (’Kurzarbeit’) — Minskning av antalet betalda semesterdagar per år i förhållande till den nedsatta arbetstiden — Kontant ersättning”

I de förenade målen C-229/11 och C-230/11,

angående två beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Arbeitsgericht Passau (Tyskland), av den 13 april 2011, som inkom till domstolen den 16 maj 2011, i målen

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

mot

Kaiser GmbH,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av M. Ilešič, tillförordnad ordförande på femte avdelningen, samt domarna E. Levits (referent) och M. Safjan,

generaladvokat: V. Trstenjak,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Alexander Heimann, genom R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— Konstantin Toltschin, genom R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— Kaiser GmbH, genom C. Olschar, Rechtsanwalt,

— Tysklands regering, genom T. Henze, N. Graf Vitzthum och K. Petersen, samtliga i egenskap av ombud,

— Polens regering, genom M. Szpunar, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

— Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och V. Kreuschitz, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) och av artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, s. 9) (nedan kallat direktivet).

2 Respektive begäran har framställts i två mål som Alexander Heimann respektive Konstantin Toltschin anhängiggjort mot sin tidigare arbetsgivare, Kaiser GmbH (nedan kallad Kaiser). Målen rör Alexander Heimanns och Konstantin Toltschins rätt till kontant ersättning för outtagen årlig betald semester för åren 2009 och 2010.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätten

3 I artikel 31 i stadgan föreskrivs följande:

”Rättvisa arbetsförhållanden

1. Varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.

2. Varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.”

4 I artikel 1 i direktiv 2003/88, som har rubriken ”Ändamål och räckvidd”, föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

2. Detta direktiv är tillämpligt på

a) minimitider för … årlig semester …

…”

5 I artikel 7 i direktivet, som har rubriken ”Årlig semester”, föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.”

6 I artikel 17 i direktivet anges att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa av direktivets bestämmelser. Det kan inte göras avvikelser från artikel 7 i direktivet.

Tysk rätt

7 I 1 § och 3 § i den federala lagen om semester av den 8 januari 1963 (Bundesurlaubsgesetz) (BGBl. 1963, s. 2), i dess ändrade lydelse av den 7 maj 2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529) (nedan kallad BUrlG), föreskrivs en rätt till årlig betald semester i minst 24 dagar.

8 I 7 § stycke 4 BUrlG föreskrivs följande:

”När hela eller en del av semestern inte kan tas ut till följd av anställningsförhållandets upphörande ska kontant ersättning utgå.”

9 Enligt 11 § stycke 1 tredje meningen BUrlG ska lönesänkningar under beräkningsperioden på grund av nedsatt arbetstid, permittering eller frånvaro som inte kan läggas arbetstagaren till last inte beaktas vid beräkningen av den lön som arbetstagaren har rätt till under sin betalda semester.

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

10 Alexander Heimann och Konstantin Toltschin anställdes år 2003 respektive år 1998 hos Kaiser, som är underleverantör inom bilindustrin och har flera hundra anställda.

11 Under år 2009 beslutade Kaiser att minska sin arbetsstyrka på grund av ekonomiska svårigheter. Alexander Heimann och Konstantin Toltschin sades således upp med verkan från den 30 juni respektive den 31 augusti 2009.

12 Under maj månad 2009 upprättade Kaiser i samråd med företagsrådet en social plan.

13 Enligt den sociala planen skulle de uppsagda arbetstagarnas anställningsavtal förlängas med ett år från uppsägningen. Under denna period suspenderades såväl arbetstagarnas arbetsplikt, genom en ”nedsättning av arbetstiden till noll” (”Kurzarbeit Null”), som arbetsgivarens skyldighet att utbetala lön.

14 Anledningen till att anställningsavtalen förlängdes var att de berörda arbetstagarna skulle kunna få ekonomiskt stöd under ett år från uppsägningen. Den federala arbetsmarknadsmyndigheten betalar nämligen, under en period med ”nedsättning av arbetstiden till noll”, ett bidrag till arbetstagarna kallat ”Kurzarbeitergeld”. Detta bidrag, som beräknas och utbetalas av arbetsgivaren, ersätter den aktuella arbetstagarens lön under den period då arbetstiden är nedsatt.

15 När Alexander Heimanns anställningsförhållande upphörde den 30 juni 2010 begärde han att Kaiser skulle betala honom kontant ersättning för femton respektive tio dagars outtagen årlig betald semester för åren 2009 respektive 2010 med ett belopp om 2 284,32 euro.

16 Konstantin Toltschin, vars anställningsförhållande upphörde den 31 augusti 2010, har gjort gällande att han har rätt till kontant ersättning för tio respektive trettio dagars outtagen årlig betald semester för åren 2009 respektive 2010 med ett belopp om 2 962,60 euro.

17 Kaiser har hävdat att kärandena i det nationella målet, under perioden med ”Kurzarbeit Null”, inte har intjänat någon rätt till årlig betald semester.

18 Arbeitsgericht Passau anser att *pro rata temporis*-principen kan tillämpas och att perioden med ”Kurzarbeit Null” kan likställas med en begränsning av arbetsplikten till följd av att en heltidsanställning, enligt avtal mellan parterna, övergår till en deltidsanställning, vilket innebär att arbetstagaren intjänar ett mindre antal betalda semesterdagar per år under den period då han eller hon arbetar deltid.

19 Arbeitsgericht Passau hyser emellertid tvivel angående huruvida detta resonemang är förenligt med unionsrätten och har därför beslutat att vilandeförklara målen och att ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska artikel 31.2 i [stadgan] eller artikel 7.1 i … direktiv [2003/88] tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis som innebär att antalet betalda semesterdagar per år för en arbetstagare vars arbetstid är lagenligt nedsatt och som av denna anledning arbetar färre dagar per vecka ska sättas ned proportionellt i förhållande till antalet arbetsdagar under perioden med nedsatt arbetstid jämfört med antalet arbetsdagar för en heltidsarbetande arbetstagare, med resultatet att arbetstagaren under perioden med nedsatt arbetstid endast intjänar ett proportionellt mindre antal semesterdagar?

2) För det fall den första frågan besvaras jakande:

Ska artikel 31.2 i [stadgan] eller artikel 7.1 i … direktiv [2003/88] tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis som innebär att antalet betalda semesterdagar per år för en arbetstagare, vars arbetstid per vecka har satts ned till ’noll dagar’ med tillämpning av en lagenlig ’nedsättning av arbetstiden till noll’, sätts ned till noll, även om detta innebär att arbetstagaren under denna period med ’nedsatt arbetstid till noll’ inte intjänar några semesterdagar alls?”

20 Domstolens ordförande beslutade den 27 juni 2011 att förena målen C-229/11 och C-230/11 vad gäller det skriftliga och muntliga förfarandet samt domen.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

21 Den nationella domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 31.2 i stadgan eller artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis – såsom en social plan som det aktuella företaget upprättat i samråd med företagsrådet – som innebär att antalet betalda semesterdagar per år för en arbetstagare vars arbetstid är nedsatt beräknas enligt *pro rata temporis*-principen.

22 Det är härvid viktigt att understryka att enligt domstolens fasta praxis ska varje arbetstagares rätt till årlig betald semester betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk (se dom av den 20 januari 2009 i de förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., REG 2009, s. I-179, punkt 54, och av den 3 maj 2012 i mål C-337/10, Neidel, punkt 28). Rätten till årlig betald semester framgår, i dess egenskap av princip i unionens sociala regelverk, uttryckligen av artikel 31.2 i stadgan, vilken enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga status som fördragen (dom av den 22 november 2011 i mål C-214/10, KHS, REU 2011, s. I-11757, punkt 37, och domen i det ovannämnda målet Neidel, punkt 40).

23 Härutöver ska det noteras att rätten till årlig betald semester inte ska tolkas restriktivt (dom av den 21 juni 2012 i mål C-78/11, ANGED, punkt 18).

24 Domstolen har således, när det gäller arbetstagare som sjukskrivits i vederbörlig ordning, redan slagit fast att en medlemsstat inte kan villkora den rätt till årlig betald semester som alla arbetstagare har enligt direktiv 2003/88 med att arbetstagarna faktiskt har arbetat under den beräkningsperiod som fastställts av nämnda stat (domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 41, och dom av den 24 januari 2012 i mål C-282/10, Dominguez, punkt 20).

25 Enligt samma rättspraxis framgår även att artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis som innebär att en arbetstagare, när anställningen upphör, inte får någon kontant ersättning för outtagen årlig betald semester när denne har varit sjukskriven under hela eller en del av beräkningsperioden och/eller den period under vilken semester som inte tagits ut under beräkningsperioden får tas ut, vilket är skälet till att arbetstagaren inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester. Arbetstagarens ordinarie lön, som är den lön som ska utgå under den viloperiod som motsvarar den årliga betalda semestern, är likaledes avgörande vid beräkningen av den kontanta ersättningen (domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 62).

26 Även om en arbetstagares rätt till det minsta antalet betalda semesterdagar per år som föreskrivs i unionsrätten således inte kan begränsas, då denna arbetstagare inte har kunnat uppfylla sin arbetsplikt under beräkningsperioden på grund av sjukdom, kan den rättspraxis som nämnts i föregående punkt emellertid inte tillämpas, efter nödvändig anpassning, då en arbetstagare har fått sin arbetstid nedsatt, såsom fallet är i det nationella målet.

27 Såsom Kaiser har angett i sitt skriftliga yttrande skiljer sig situationen för en arbetstagare som är arbetsoförmögen på grund av sjukdom väsentligt från situationen för en arbetstagare vars arbetstid har nedsatts.

28 I detta hänseende erinrar domstolen om att nedsättningen av arbetstiden i det nationella målet grundar sig på en social plan, som är en särskild form av företagsavtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och representanterna för arbetstagarna i företaget. I denna sociala plan anges att arbetsgivarens och arbetstagarens ömsesidiga avtalsförpliktelser suspenderas i och med nedsättningen av arbetstiden.

29 Domstolen konstaterar även att arbetstagaren under den period med nedsatt arbetstid som följer av den sociala planen, och som således är förutsägbar för den aktuella arbetstagaren, kan vila eller ägna sig åt avkoppling och fritidsaktiviteter. En sådan arbetstagare befinner sig således, eftersom han eller hon inte är begränsad i fysiskt eller psykiskt hänseende på grund av sjukdom, i en annan situation än en arbetstagare som är oförmögen att arbeta på grund av sitt hälsotillstånd.

30 Härutöver är syftet med den sociala planen, där det föreskrivs att arbetstiden ska sättas ned, att förhindra att de berörda arbetstagarna sägs upp av ekonomiska skäl och att för dessa arbetstagare minska olägenheterna av en sådan uppsägning. Om denna förmån för arbetstagarna i nationell rätt kombinerades med en skyldighet för arbetsgivaren att bevilja årlig betald semester under den period då anställningsförhållandet formellt sett är förlängt av rent sociala skäl, skulle det finnas en risk för att arbetsgivaren blir återhållsam med att godta en sådan social plan och att arbetstagarna, således, berövas de positiva verkningarna av planen.

31 Även om situationen för en arbetstagare vars arbetstid satts ned till följd av upprättandet av en social plan, såsom den som är i fråga i det nationella målet, således skiljer sig från situationen för en arbetstagare som är oförmögen att arbeta på grund av sjukdom, är emellertid situationen för den förstnämnda arbetstagaren jämförbar med situationen för en deltidsarbetande arbetstagare.

32 I detta hänseende kan det konstateras att en arbetstagare med nedsatt arbetstid visserligen, i formellt hänseende, är heltidsanställd. Såsom har nämnts i punkterna 13 och 28 i denna dom är arbetsgivarens och arbetstagarens ömsesidiga avtalsförpliktelser, under perioden med nedsatt arbetstid, emellertid suspenderade, eller till och med upphävda, i och med nedsättningen av arbetstiden. Härav följer att de arbetstagare vars arbetstid har satts ned måste kvalificeras som ”arbetstagare som tillfälligt är deltidsarbetande”, eftersom deras situation rent faktiskt är jämförbar med situationen för deltidsarbetande arbetstagare.

33 Domstolen har gett klara anvisningar när det gäller deltidsarbetande arbetstagares rätt till årlig betald semester.

34 Domstolen har nämligen – i dom av den 22 april 2010 i mål C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (REU 2010, s. I-3527, punkt 33) – hänvisat till klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete av den 6 juni 1997, vilket återfinns som bilaga till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9), i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998 (EGT L 131, s. 10). Enligt denna klausul kan *pro rata temporis*-principen, när det är lämpligt, tillämpas på anställningsvillkoren för deltidsarbetande arbetstagare. Domstolen har tillämpat denna princip i fråga om beviljande av årlig semester under en deltidsanställning, eftersom en minskning av antalet semesterdagar per år under en period av deltidsarbete i förhållande till det antal semesterdagar som beviljas under en period av heltidsarbete kan motiveras på objektiva grunder.

35 Det ska dock erinras om att denna princip, enligt domstolen, inte ska tillämpas retroaktivt på årlig semester som intjänats under en period av heltidsarbete. Det kan således inte utläsas av de relevanta bestämmelserna i direktiv 2003/88 att det i nationell lagstiftning, bland villkoren för utövande av rätten till årlig semester, får föreskrivas att semester som intjänats under en tidigare beräkningsperiod delvis förloras (se domen i det ovannämnda målet Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punkterna 33 och 34).

36 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande: Artikel 31.2 i stadgan och artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att de inte utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis – såsom en social plan som det aktuella företaget upprättat i samråd med företagsrådet – som innebär att antalet betalda semesterdagar per år för en arbetstagare vars arbetstid är nedsatt beräknas enligt *pro rata temporis*-principen.

Den andra frågan

37 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas det anledning att besvara denna fråga.

Rättegångskostnader

38 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

Artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och artikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att de inte utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis – såsom en social plan som det aktuella företaget upprättat i samråd med företagsrådet – som innebär att antalet betalda semesterdagar per år för en arbetstagare vars arbetstid är nedsatt beräknas enligt *pro rata temporis*-principen.

Underskrifter