Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

11. november 2015*

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — rammeaftalen om deltidsarbejde — tilrettelæggelse af arbejdstiden — direktiv 2003/88/EF — ret til årlig betalt ferie — beregning af retten til ferie i tilfælde af en forøgelse af arbejdstiden — fortolkning af princippet pro rata temporis«

I sag C-219/14,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Employment Tribunal Birmingham (arbejdsretten i Birmingham, Det Forenede Kongerige) ved afgørelse af 23. april 2014, indgået til Domstolen den 6. maj 2014, i sagen

Kathleen Greenfield

mod

The Care Bureau Ltd,

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

sammensat af formanden for Tiende Afdeling, F. Biltgen (refererende dommer), som fungerende formand for Sjette Afdeling, og dommerne A. Borg Barthet og S. Rodin,

generaladvokat: M. Szpunar

justitssekretær: ekspeditionssekretær L. Hewlett,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 17. september 2015,

efter at der er afgivet indlæg af:

— The Care Bureau Ltd ved solicitor I. Pettifer

— Det Forenede Kongeriges regering ved L. Christie, som befuldmægtiget, bistået af barrister G. Facenna

— den spanske regering ved A. Gavela Llopis, som befuldmægtiget

— den nederlandske regering ved M. Bulterman og M. de Ree, som befuldmægtigede

— den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget

* Processprog: engelsk.

— Europa-Kommissionen ved M. van Beek og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, indgået den 6. juni 1997 (herefter »rammeaftalen om deltidsarbejde«), som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT 1998 L 14, s. 9), som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998 (EFT L 131, s. 10), og af artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Kathleen Greenfield og The Care Bureau Ltd (herefter »Care«) vedrørende beregningen af den finansielle godtgørelse for ikke afholdt årlig betalt ferie, som Kathleen Greenfield mener at have ret til efter ophøret af hendes ansættelseskontrakt.

Retsforskrifter

EU-retten

3 § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde med overskriften »Princippet om ikke-forskelsbehandling« bestemmer:

»1. Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet pro rata temporis.«

4 § 6, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde fastsætter:

»Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.«

5 Femte betragtning til direktiv 2003/88 lyder således:

»Alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. Begrebet »hvile« bør udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf. Arbejdstagerne i Fællesskabet bør have minimumshvileperioder – dagligt, ugentligt og årligt – og passende pauser. I denne forbindelse bør der også fastsættes et loft for den ugentlige arbejdstid.«

6 Artikel 7 i direktiv 2003/88 med overskriften »Årlig ferie« er affattet således:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

7 Direktivets artikel 15 med overskriften »Gunstigere bestemmelser« bestemmer:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.«

8 I artikel 17 i direktiv 2003/88 bestemmes, at medlemsstaterne kan fravige visse bestemmelser i direktivet. Imidlertid er der ikke fastsat fravigelser for så vidt angår direktivets artikel 7.

Det Forenede Kongeriges ret

9 Bekendtgørelse af 1998 om arbejdstid (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833), som ændret ved ændringsbekendtgørelsen af 2007 (Working Time (Amendment) Regulations 2007, SI 2007/2079, herefter »bekendtgørelsen om arbejdstid«) bestemmer i artikel 13 vedrørende ret til årlig ferie:

»1) En arbejdstager har ret til fire ugers årlig ferie i hvert ferieår, jf. dog stk. 5.

[...]

5) Når den dato, hvor en arbejdstagers ansættelse er begyndt, ligger senere end den dato, på hvilken arbejdstagerens første ferieår (i henhold til en specifik aftale) begynder, udgør den ferie, som arbejdstageren har ret til i det pågældende ferieår, en del af perioden, der er fastsat i [stk. 1], som svarer til den del af det pågældende ferieår, der resterer på den dato, hvorpå arbejdstagerens ansættelse er begyndt.«

10 Artikel 13A i bekendtgørelsen om arbejdstid bestemmer:

»1) En arbejdstager har i hvert ferieår ret til en supplerende ferieperiode, der fastsættes i overensstemmelse med stk. 2, jf. dog artikel 26a, stk. 3 og 5.

2) Den supplerende ferieperiode, som en arbejdstager har ret til i henhold til stk. 1, udgør:

a) i et ferieår, som begynder tidligst den 1. oktober 2007, men før den 1. april 2008, 0,8 uge

b) i et ferieår, som begynder før den 1. oktober 2007, den del af 0,8 uge, der svarer til den del af året, som begynder den 1. oktober 2007, der ville være udløbet med udgangen af dette ferieår

c) i et ferieår, som begynder den 1. april 2008, 0,8 uge

d) i et ferieår, som begynder efter den 1. april 2008, men før den 1. april 2009, 0,8 uge og den del af en yderligere 0,8 uge, som svarer til den del af året, som begynder den 1. april 2009, der ville være udløbet med udgangen af dette ferieår

e) i et ferieår, som begynder tidligst den 1. april 2009, 1,6 uger.

3) De samlede rettigheder i henhold til stk. 2, og i henhold til artikel 13, stk. 1, må højst udgøre 28 dage.

4) En arbejdstagers ferieår i henhold til denne artikel begynder på samme dato som en arbejdstagers ferieår i henhold til artikel 13.

5) Når den dato, hvor en arbejdstagers ansættelse er begyndt, ligger senere end den dato, på hvilken arbejdstagerens første ferieår begynder, udgør den supplerende ferieperiode, som arbejdstageren er berettiget til i det pågældende ferieår, den del af perioden, der er fastsat i stk. 2, som svarer til den del af det pågældende ferieår, der resterer på den dato, hvorpå arbejdstagerens ansættelse er begyndt.

[...]«

11 Artikel 14 i bekendtgørelsen om arbejdstid lyder således:

»1) Denne artikel finder anvendelse, når:

a) arbejdstagerens ansættelse ophører i løbet af dennes ferieår, og

b) den del af ferien, som arbejdstageren på den dato, hvor arbejdsforholdet faktisk ophører (ophørsdatoen), har afholdt i forhold til det, han havde ret til i ferieåret i henhold til [artikel 13 og artikel 13A], er forskellig fra den del af det ferieår, der allerede er forløbet.

2) Såfremt den del af ferien, som arbejdstageren har afholdt, er mindre end den del af ferieåret, der er forløbet, skal arbejdsgiveren i stedet for betalt ferie udbetale en kompensationsgodtgørelse til arbejdstageren i overensstemmelse med stk. 3.

3) Udbetalingen i henhold til stk. 2, skal være:

a) et beløb, som kan være fastsat i en specifik aftale i henhold til denne artikel, eller

b) i mangel af anvendelige bestemmelser i en specifik aftale, et beløb, der svarer til det beløb, som arbejdstageren ville have haft krav på i henhold til artikel 16 for en ferieperiode, der beregnes efter formlen (A × B) - C, hvor: A er den ferieperiode, som arbejdstageren har ret til i henhold til [artikel 13 og artikel 13A]; B er den del af arbejdstagerens ferieår, der er forløbet før ophørsdatoen, og C er den ferieperiode, der er afholdt af arbejdstageren mellem ferieårets begyndelse og ophørsdatoen.

4) Det kan i en specifik aftale bestemmes, at arbejdstageren, når den del af ferien, som arbejdstageren har afholdt, overstiger delen af det forløbne ferieår, holder arbejdsgiveren skadesløs ved en godtgørelse, ved ekstraarbejde eller på anden måde.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

12 Kathleen Greenfield blev ansat af Care den 15. juni 2009. Hun arbejdede i henhold til en ansættelseskontrakt, hvori det var fastsat, at arbejdstimer og -dage var forskellige fra uge til uge. Den udbetalte løn pr. uge varierede afhængigt af antallet af udførte arbejdstimer og -dage.

13 I henhold til såvel Det Forenede Kongeriges lovgivning som denne ansættelseskontrakt havde Kathleen Greenfield ret til 5,6 ugers ferie om året. Ferieåret med henblik på beregningen af hendes ferie begyndte den 15. juni.

14 Kathleen Greenfield forlod Care den 28. maj 2013. Det er ubestridt, at hun havde afholdt syv betalte feriedage i det sidste ferieår. Hun havde arbejdet i alt 1 729,5 timer og havde afholdt betalt ferie i i alt 62,84 timer.

15 Kathleen Greenfield havde afholdt disse 7 betalte feriedage i juli 2012. I de 12 uger, som gik umiddelbart forud for denne ferie, var hendes arbejdsmønster en dag pr. uge.

16 Fra august 2012 påbegyndte Kathleen Greenfield et arbejdsmønster på 12 arbejdsdage i træk og 2 dage fri hver anden weekend. Dette arbejdsmønster svarede til et gennemsnit på 41,4 arbejdstimer pr. uge. Care havde fastsat, at alle Kathleen Greenfields arbejdstimer, inklusive udført overarbejde, ville indgå i beregningen af hendes ret til årlig betalt ferie.

17 I november 2012 ansøgte Kathleen Greenfield om at afholde en uges betalt ferie. Care meddelte hende, at hun som følge af den ferie, som hun havde afholdt mellem juni og juli 2012, havde opbrugt sin ret til årlig betalt ferie. Retten til betalt ferie beregnes på den dato, hvor ferien tages, baseret på det arbejdsmønster, som er konstateret i de 12 uger, der går forud for afholdelsen af ferien. Eftersom Kathleen Greenfield havde afholdt sin ferie på et tidspunkt, hvor hendes arbejdsrytme var en dag pr. uge, havde hun afholdt hvad der svarede til 7 ugers betalt årlig ferie og havde dermed opbrugt sin ret til årlig betalt ferie.

18 Idet Kathleen Greenfield var af den opfattelse, at hun havde ret til en godtgørelse for ikke afholdt betalt ferie, anlagde hun sag mod sin arbejdsgiver ved Employment Tribunal Birmingham (arbejdsretten i Birmingham), som gav hende medhold.

19 Den 29. august 2013 anmodede Care Employment Tribunal Birmingham (arbejdsretten i Birmingham) om at fremkomme med en skriftlig begrundelse. Den 8. oktober 2013 foreslog denne ret at tage sin afgørelse op til fornyet overvejelse med den begrundelse, at den omhandlede retlige situation var tilstrækkelig usikker til, at retten kunne forelægge Domstolen et præjudicielt spørgsmål. Efter at parterne havde indgivet skriftlige indlæg, fandt Employment Tribunal Birmingham (arbejdsretten i Birmingham) imidlertid, at der ikke var behov for en sådan forelæggelse, og fremkom med en skriftlig begrundelse for sin afgørelse.

20 Den 19. december 2013 appellerede Care denne afgørelse til Employment Appeal Tribunal (appelinstansen for arbejdsretterne), som besluttede at udsætte appelsagen, idet den afventede en afgørelse fra Employment Tribunal Birmingham (arbejdsretten i Birmingham).

21 I mellemtiden, den 12. december 2013, havde Care anmodet Employment Tribunal Birmingham (arbejdsretten i Birmingham) om at tage sin afgørelse op til fornyet overvejelse. Denne ret imødekom denne anmodning i retsmødet den 24. februar 2014 og ophævede denne dom dels på grund af en beregningsfejl i dommen, dels med henblik på at foretage en præjudiciel forelæggelse for Domstolen.

22 Kathleen Greenfield har for Employment Tribunal Birmingham (arbejdsretten i Birmingham) gjort gældende, at Det Forenede Kongeriges lovgivning, sammenholdt med EU-retten, kræver, at en ferie, som allerede er optjent og afholdt, som følge af en forøgelse af antallet af arbejdstimer, f.eks. ved en overgang fra deltidsarbejde til fuldtidsarbejde, genberegnes og tilpasses med tilbagevirkende kraft, således at ferien svarer til det nye antal arbejdstimer og ikke til det antal arbejdstimer, der blev udført på det tidspunkt, hvor ferien blev afholdt.

23 Care har gjort gældende, at EU-retten ikke fastsætter denne mulighed for at foretage en ny beregning, og at medlemsstaterne derfor ikke er forpligtede til at indføre en sådan tilpasning i national ret.

24 Da Employment Tribunal Birmingham (arbejdsretten i Birmingham) er i tvivl om den fortolkning af EU-retten, der skal foretages i den sag, som er indbragt for den, har denne ret besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal »pro rata temporis-princippet«, som er fastsat i § 4, stk. 2, i rammeaftalen [om deltidsarbejde], fortolkes således, at det kræver, at en national bestemmelse, såsom artikel 13, 13A og 14 i [bekendtgørelsen om arbejdstid], skal have den virkning, at i tilfælde, hvor der sker en

udvidelse af en ansats arbejdstid, skal antallet af allerede optjente feriedage tilpasses forholdsmæssigt til den nye arbejdstid, med det resultat, at den arbejdstager, som udvider sin arbejdstid, får sin ret til optjent betalt ferie genberegnet under hensyn til den udvidede arbejdstid?

2) Skal enten § 4, stk. 2, i rammeaftalen [om deltidsarbejde] eller artikel 7 i [direktiv 2003/88] fortolkes således, at de er til hinder for, at en national bestemmelse, såsom artikel 13, 13A og 14 i [bekendtgørelsen om arbejdstid], har den virkning, at antallet af allerede optjente feriedage – i tilfælde, hvor der sker en udvidelse af en ansats arbejdstid – skal tilpasses forholdsmæssigt til den nye arbejdstid, med det resultat, at den arbejdstager, som udvider sin arbejdstid, får sin ret til optjent betalt ferie genberegnet under hensyn til den ændrede arbejdstid?

3) Såfremt [det første og/eller det andet] spørgsmål […] besvares bekræftende, skal genberegningen da kun ske for den del af ferieåret, hvor [den ansatte] havde udvidet sin arbejdstid eller for en anden periode?

4) I forbindelse med beregningen af en arbejdstagers ferieperiode skal § 4, stk. 2, i rammeaftalen [om deltidsarbejde] eller artikel 7 i [direktiv 2003/88] da fortolkes således, at de kræver, at en bestemmelse i national ret, såsom artikel 13, 13A og 14 i [bekendtgørelsen om arbejdstid], har den virkning, at der lægges en anden fremgangsmåde til grund for beregningen af en ansats [kompensationsgodtgørelse] i stedet for årlig betalt ferie ved ansættelsesophør end for beregning[en] af en ansats resterende ret til årlig betalt ferie, når den pågældende forbliver ansat?

5) Såfremt [det fjerde] spørgsmål […] besvares bekræftende, hvad er da forskellen på den fremgangsmåde, der skal følges?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det første til det tredje spørgsmål

25 Med det første til det tredje spørgsmål, som skal undersøges samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde og artikel 7 i direktiv 2003/88 om tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at medlemsstaterne i tilfælde af en forøgelse af det antal arbejdstimer, som udføres af en arbejdstager, er forpligtede til eller ikke kan fastsætte, at retten til allerede optjent, og eventuelt afholdt, årlig betalt ferie genberegnes, i givet fald med tilbagevirkende kraft, i forhold til denne arbejdstagers nye arbejdsmønster, og i det tilfælde, hvor der skal foretages en ny beregning, om denne beregning udelukkende vedrører den periode, i løbet af hvilken den nævnte arbejdstagers arbejdstid er forøget, eller hele ferieåret.

26 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at ifølge Domstolens faste praksis skal enhver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, der ikke kan fraviges, og som skal gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige grænser, der er fastsat (jf. bl.a. domme BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, præmis 43, og Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, præmis 28).

27 Domstolen har ligeledes gentagne gange fremhævet, at retten til årlig betalt ferie, der tilkommer alle arbejdstagere, i denne egenskab af princip i Unionens sociallovgivning udtrykkeligt fremgår af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som i medfør af artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (jf. bl.a. dom Heimann og Toltschin, C-229/11 og C-230/11, EU:C:2012:693, præmis 22 og den deri nævnte retspraksis).

28 Det fremgår i øvrigt af den nævnte retspraksis, at retten til årlig betalt ferie ikke kan fortolkes indskrænkende (jf. bl.a. domme Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, præmis 29, og Heimann og Toltschin, C-229/11 og C-230/11, EU:C:2012:693, præmis 23 og den deri nævnte retspraksis).

29 Det er desuden ubestridt, at formålet med retten til årlig betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud efter udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler ham i henhold til ansættelseskontrakten (dom KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 31). Følgelig stiftes retten til årlig betalt ferie i forhold til det arbejdsmønster, der er fastsat i ansættelseskontrakten, og skal beregnes i forhold dertil.

30 Hvad for det første angår den tidsenhed, på baggrund af hvilken denne beregning skal foretages, bemærkes, at den enhed, der er fastsat i direktiv 2003/88 for så vidt angår den maksimale ugentlige arbejdstid, er »timen«.

31 I øvrigt er EU-lovgiver, således som det følger af femte betragtning til direktiv 2003/88, af den opfattelse, at begrebet hvile, som anvendes i dette direktiv, og bl.a. begrebet årlig hvile, bør udtrykkes i dage, i timer og/eller i brøkdele heraf.

32 Det følger heraf, at beregningen af retten til den minimale årlige betalte ferie som omhandlet i direktiv 2003/88 skal foretages i forhold til de arbejdsdage eller arbejdstimer og/eller brøkdele heraf, der er udført og fastsat i ansættelseskontrakten.

33 Hvad for det andet angår den arbejdsperiode, som retten til årlig betalt ferie vedrører, og de eventuelle konsekvenser, som en ændring af arbejdsmønstret, henset til arbejdede timer, kan eller skal have dels for omfanget af den allerede stiftede ret til ferie, dels for den tidsmæssige udøvelse af denne ret, bemærkes, at ifølge fast retspraksis har den omstændighed, at den årlige ferie afholdes i en periode, der ligger efter den periode, hvor retten til den nævnte ferie er blevet stiftet, ikke nogen sammenhæng med arbejdstagerens arbejdstid i denne efterfølgende periode (dom Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, præmis 32).

34 Domstolen har ligeledes allerede fastslået, at en ændring af arbejdstiden, og særligt en nedsættelse af denne, ved at arbejdstageren går fra fuldtidsansættelse til deltidsansættelse, ikke kan nedsætte den ret til årlig ferie, som arbejdstageren har optjent i den periode, hvor han arbejdede på fuld tid (dom Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, præmis 32, og kendelse Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, præmis 30).

35 Det følger heraf, at der for så vidt angår stiftelsen af retten til årlig betalt ferie må sondres mellem de perioder, hvorunder den ansatte arbejdede efter forskellige arbejdsmønstre, idet antallet af stiftede årlige hvileenheder i forhold til antallet af udførte arbejdsenheder skal beregnes særskilt for hver periode.

36 Denne konklusion bliver ikke draget i tvivl af anvendelsen af det princip om pro rata temporis, der er fastsat i § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde.

37 Selv om det, således som Domstolen allerede har fastslået, er korrekt, at anvendelsen af dette princip er hensigtsmæssigt ved tildelingen af årlig ferie for en periode med deltidsansættelse, eftersom nedsættelsen af retten til årlig ferie i forhold til den ferie, der tildeles for en periode med fuldtidsarbejde, er berettiget af objektive grunde, forholder det sig nemlig ikke desto mindre således, at nævnte princip ikke vil kunne anvendes ex post på en ret til årlig ferie, der er optjent under en periode med fuldtidsarbejde.

38 Selv om bestemmelserne i § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde og i artikel 7 i direktiv 2003/88 således ikke kræver af medlemsstaterne, at de foretager en ny beregning af den allerede stiftede ret til årlig ferie, når en arbejdstager forøger antallet af arbejdstimer, er de imidlertid heller ikke til hinder for, at medlemsstaterne vedtager bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne, og foretager en sådan ny beregning.

39 Således som det fremgår af § 6, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde og af artikel 15 i direktiv 2003/88, griber disse to retsakter, som kun indfører minimumsbeskyttelse af visse af arbejdstagernes rettigheder, nemlig ikke ind i medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parters mulighed for at anvende eller indføre bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, og at fastsætte en sådan ny beregning af retten til årlig betalt ferie.

40 Det skal tilføjes, at den sondring, der skal foretages mellem de forskellige arbejdsmønstre med henblik på stiftelsen af retten til årlig betalt ferie imidlertid ikke har nogen indvirkning på udøvelsen af den optjente ret. Som det fremgår af retspraksis kan den årlige ferie, som er optjent i en referenceperiode, afholdes i en efterfølgende periode, og den optjente hviletid mister ikke sin betydning for så vidt angår den betalte årlige feries positive virkning for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, hvis den ikke afholdes i den periode, hvor den er stiftet, og hvor den nævnte arbejdstager arbejdede på fuld tid, men i en efterfølgende periode, hvor den ansatte arbejder på deltid (jf. bl.a. dom Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, præmis 30, og dom KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 32).

41 Den samme konklusion gælder a fortiori, når ferien ikke afholdes i den periode, hvor den er blevet stiftet, og hvor arbejdstageren arbejdede på deltid, men i en efterfølgende periode, hvor arbejdstageren arbejder på fuld tid.

42 Hvad for det tredje angår den periode, som den nye beregning af retten til årlig ferie skal omfatte, når den arbejdstager, som har stiftet ret til årlig betalt ferie i en periode med deltidsarbejde, forøger antallet af arbejdstimer og overgår til fuldtidsarbejde, som i hovedsagen, bemærkes, således som det følger af denne doms præmis 35, at der for hver periode skal foretages en særskilt beregning af antallet af stiftede årlige hvileenheder i forhold til antallet af udførte arbejdsenheder.

43 I en situation som den i hovedsagen omhandlede kræver EU-retten derfor, at der foretages en ny beregning af retten til årlig betalt ferie kun for så vidt angår den arbejdsperiode, hvor arbejdstageren har forøget antallet af arbejdstimer. De enheder med betalt årlig ferie, der allerede er afholdt i perioden med deltidsarbejde, og som oversteg den ret til årlig betalt ferie, som blev stiftet i denne samme periode, skal fratrækkes den nye ret, som blev stiftet i den arbejdsperiode, hvor arbejdstageren forøgede antallet af arbejdstimer.

44 Henset til alle de ovenstående betragtninger skal det første til det tredje spørgsmål besvares med, at § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde og artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at medlemsstaterne i tilfælde af en forøgelse af det antal arbejdstimer, som udføres af en arbejdstager, ikke er forpligtede til at fastsætte, at retten til allerede optjent, og eventuelt afholdt, årlig betalt ferie genberegnes med tilbagevirkende kraft i forhold til den nævnte arbejdstagers nye arbejdsmønster. Der skal imidlertid foretages en ny beregning for den periode, i løbet af hvilken arbejdstiden er forøget.

Om det fjerde og det femte spørgsmål

45 Med det fjerde og det femte spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde og artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at beregningen af retten til årlig betalt ferie foretages efter forskellige principper, alt efter om der er tale

om at fastsætte kompensationsgodtgørelsen for ikke afholdt årlig betalt ferie i det tilfælde, hvor arbejdsforholdet bringes til ophør, eller den resterende ret til årlig betalt ferie i tilfælde af, at arbejdsforholdet fortsætter.

46 Med henblik på at besvare dette spørgsmål bemærkes indledningsvis, at det følger af besvarelsen af det første til det tredje spørgsmål, og til forskel fra det, som den forelæggende ret synes at foreslå, at den omstændighed, at beregningen af retten til årlig betalt ferie skal foretages under arbejdsforholdet eller efter, at dette er ophørt, ikke har nogen indflydelse på måden, hvorpå denne beregning foretages.

47 Dernæst skal det præciseres, at beregningen af retten til årlig betalt ferie er selvstændig i forhold til beregningen af den finansielle godtgørelse for ikke afholdt årlig betalt ferie, der skal betales til arbejdstageren, eftersom der for at kunne fastsætte sidstnævnte først skal foretages en beregning af denne ret.

48 Endelig bemærkes, at direktiv 2003/88 ikke indeholder nogen udtrykkelige bestemmelser om, hvorledes den finansielle godtgørelse, som erstatter den eller de minimale årligt betalte ferieperioder i tilfælde af arbejdsforholdets ophør, skal beregnes (dom Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 57).

49 I denne forbindelse skal det konstateres, at rammeaftalen om deltidsarbejde heller ikke indeholder oplysninger for så vidt angår reglerne for beregning af denne godtgørelse.

50 Det fremgår dog af Domstolens praksis, at udtrykket »årlig betalt ferie« i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 må forstås således, at der fortsat skal udbetales løn under den årlige ferie i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i direktivet, og at arbejdstageren med andre ord skal modtage sin normale løn under denne hvileperiode (dom Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 58).

51 Domstolen har i øvrigt fastslået, at hvad angår en arbejdstager, der af grunde, som han ikke har nogen indflydelse på, ikke har været i stand til at gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie inden arbejdsforholdets ophør, skal den finansielle godtgørelse, som han er berettiget til, beregnes således, at han stilles i en tilsvarende situation, som han ville være stillet i, såfremt han havde gjort brug af denne ret, mens arbejdsforholdet varede. Heraf følger, at den normale løn, som arbejdstageren fortsat skal have udbetalt inden for den hvileperiode, der svarer til den årligt betalte ferie, også skal anvendes som grundlag for beregningen af den finansielle godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er holdt ved arbejdsforholdets ophør (dom Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 61).

52 Følgelig skal beregningen af den finansielle godtgørelse for ikke afholdt årlig betalt ferie foretages på den samme måde som den, der gælder for beregningen af den normale løn, idet tidspunktet for foretagelsen af denne beregning i princippet er irrelevant.

53 Imidlertid er det ikke udelukket, at det tidspunkt, hvor denne beregning skal foretages, kan have en indvirkning på måden, hvorpå denne foretages.

54 Som det fremgår af Domstolens praksis, forholder det sig nemlig således, at det, når lønnen består af flere dele, kræver en nærmere undersøgelse at fastslå den normale løn. I en sådan situation tilkommer det den nationale ret i lyset af de principper, der er opstillet i retspraksis, at vurdere, om metoderne for beregningen af den normale løn og den finansielle godtgørelse for ikke afholdt årlig betalt ferie, på grundlag af et gennemsnit i en referenceperiode, der anses for at være repræsentativ, når det formål, der forfølges med artikel 7 i direktiv 2003/88 (jf. i denne retning dom Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, præmis 34).

55 Selv om det ikke fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, at Kathleen Greenfields løn bestod af flere dele, vil en nærmere undersøgelse, svarende til den, der er beskrevet i den foregående præmis i denne dom, ikke desto mindre være nødvendig, navnlig hvis størrelsen af lønnen under den årlige ferie og størrelsen af godtgørelsen for ikke afholdt ferie – på grund af en tidsmæssig variation og i forhold til arbejdstidsenheden – skulle være forskellige fra Kathleen Greenfields løn.

56 I hovedsagen tilkommer det herefter den forelæggende ret at undersøge, om Kathleen Greenfields løn var sammensat af flere dele, eller om denne i løbet af den pågældendes sidste arbejdsår var genstand for variationer i forhold til den arbejdstidsenhed, som den var tilknyttet, med henblik på at afgøre, om den måde for beregning af den finansielle godtgørelse for ikke afholdt årlig ferie, som er fastsat i den nationale ret, er i overensstemmelse med de regler og kriterier, der er fastsat af Domstolen i dens retspraksis og med det formål, der forfølges med artikel 7 i direktiv 2003/88.

57 På baggrund af det ovenstående skal det fjerde og det femte spørgsmål besvares med, at § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde og artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at beregningen af retten til årlig betalt ferie skal foretages efter de samme principper, uanset om der er tale om at fastsætte kompensationsgodtgørelsen for ikke afholdt årlig betalt ferie i det tilfælde, hvor arbejdsforholdet bringes til ophør, eller den resterende ret til årlig betalt ferie i tilfælde af, at arbejdsforholdet fortsætter.

Sagens omkostninger

58 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Sjette Afdeling) for ret:

1) § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, indgået den 6. juni 1997, som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998, og artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal fortolkes således, at medlemsstaterne i tilfælde af en forøgelse af det antal arbejdstimer, som udføres af en arbejdstager, ikke er forpligtede til at fastsætte, at retten til allerede optjent, og eventuelt afholdt, årlig betalt ferie genberegnes med tilbagevirkende kraft i forhold til den nævnte arbejdstagers nye arbejdsmønster. Der skal imidlertid foretages en ny beregning for den periode, i løbet af hvilken arbejdstiden er forøget.

2) § 4, stk. 2, i den nævnte rammeaftale og artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at beregningen af retten til årlig betalt ferie skal foretages efter de samme principper, uanset om der er tale om at fastsætte kompensationsgodtgørelsen for ikke afholdt årlig betalt ferie i det tilfælde, hvor arbejdsforholdet bringes til ophør, eller den resterende ret til årlig betalt ferie i tilfælde af, at arbejdsforholdet fortsætter.

Underskrifter