Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)

den 11 november 2015*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Ramavtal om deltidsarbete — Arbetstidens förläggning — Direktiv 2003/88/EG — Rätt till årlig betald semester — Beräkning av rätten till semester när arbetstiden utökas — Tolkning av principen om tidsproportionalitet”

I mål C-219/14,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Employment Tribunal Birmingham (arbetsdomstol i Birmingham, Förenade kungariket), genom beslut av den 23 april 2014, som inkom till domstolen den 6 maj 2014, i målet

Kathleen Greenfield

mot

The Care Bureau Ltd,

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av F. Biltgen (referent), ordförande på tionde avdelningen, tillika tillförordnad ordförande på sjätte avdelningen, samt domarna A. Borg Barthet och S. Rodin,

generaladvokat: M. Szpunar,

justitiesekreterare: handläggaren L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 17 september 2015,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— The Care Bureau Ltd, genom I. Pettifer, solicitor,

— Förenade kungarikets regering, genom L. Christie, i egenskap av ombud, biträdd av G. Facenna, barrister,

— Spaniens regering, genom A. Gavela Llopis, i egenskap av ombud,

— Nederländernas regering, genom M. Bulterman och M. de Ree, båda i egenskap av ombud,

— Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: engelska.

— Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

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

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete som ingicks den 6 juni 1997 (nedan kallat ramavtalet om deltidsarbete) och som finns 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), och tolkningen 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).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Kathleen Greenfield och The Care Bureau Ldt (nedan kallat Care) beträffande beräkningen av den kontanta ersättning för icke uttagen årlig betald semester som Kathleen Greenfield anser sig ha rätt till sedan hennes anställningsavtal löpt ut.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, har följande lydelse:

”1. När det gäller anställningsvillkoren får deltidsarbetande inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen.

2. När det är lämpligt skall principen om tidsproportionalitet tillämpas.”

4 I klausul 6.1 i ramavtalet om deltidsarbete föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter kan behålla eller införa bestämmelser som är förmånligare än de som föreskrivs i detta avtal.”

5 Skäl 5 i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

”Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. Begreppet vila måste uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa. För att trygga hälsa och säkerhet för arbetstagare inom gemenskapen måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. I detta sammanhang är det även nödvändigt att sätta en övre gräns för veckoarbetstiden.”

6 Artikel 7 i direktiv 2003/88, med rubriken ”Årlig semester”, har följande lydelse:

”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.”

7 I artikel 15 i direktivet, som har rubriken ”Gynnsammare bestämmelser”, föreskrivs följande:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

8 I artikel 17 i direktiv 2003/88 föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa bestämmelser i direktivet. Avvikelser från artikel 7 i direktivet är emellertid inte tillåtna.

Bestämmelserna i Förenade kungariket

9 1998 års arbetstidsförordning (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833), i dess lydelse enligt 2007 års ändringsförordning (Working Time (Amendment) Regulations 2007, SI 2007/2079 (nedan kallad arbetstidsförordningen)) innehåller bland annat regulation 13 som behandlar rätten till årlig betald semester. Regulation 13 har följande lydelse:

”1) Med förbehåll för vad som stadgas i punkt 5 har arbetstagare varje semesterår rätt till 4 veckors semester.

...

5) Om en arbetstagares anställning (enligt ett relevant anställningsavtal) börjar efter det första semesterårets första dag ska den berördes rätt till årlig betald semester för detta år beräknas proportionellt utifrån den semesterperiod som gäller enligt punkt 1 och i förhållande till resterande del av semesteråret vid anställningens början.”

10 Regulation 13bis i arbetstidsförordningen har följande lydelse:

”1) Med förbehåll för vad som stadgas i regulation 26bis.3 och 26bis.5 har varje arbetstagare, under varje semesterår, rätt till ytterligare en semesterperiod vilken fastställs i enlighet med vad som stadgas i punkt 2.

2) Den ytterligare semesterperiod som arbetstagare har rätt till enligt punkt 1 uppgår till följande:

a) Under hela det semesterår som börjar löpa tidigast den 1 oktober 2007, men före den 1 april 2008: 0,8 veckor.

b) Under hela det semesterår som börjar löpa före den 1 oktober 2007: en procentuell andel av 0,8 veckor som är proportionerlig med den del av året som börjar löpa den 1 oktober 2007 och som löper ut vid semesterårets slut.

c) Under hela det semesterår som börjar löpa den 1 april 2008: 0,8 veckor.

d) Under hela det semesterår som börjar löpa efter den 1 april 2008 men före den 1 april 2009: 0,8 veckor och en procentuell andel av ytterligare 0,8 veckor som är proportionerlig med den del av året som börjar löpa den 1 april 2009 och som löper ut vid semesterårets slut.

e) Under hela det semesterår som börjar löpa tidigast den 1 april 2009: 1,6 veckor.

3) Det totala antalet semesterdagar enligt punkt 2 och regulation 13.1 är begränsat till 28 dagar.

4) Vid tillämpning av denna regulation ska en arbetstagares semesterår börja löpa vid samma datum som arbetstagarens semesterår börjar löpa vid tillämpning av regulation 13.

5) Om en arbetstagares anställningsavtal börjar löpa efter det första semesterårets första dag ska den berördes rätt till ytterligare semester för detta år beräknas proportionellt utifrån den semesterperiod som gäller enligt punkt 2 och i förhållande till resterande del av semesteråret vid anställningens början.

…”

11 Enligt regulation 14 i arbetstidsförordningen gäller följande:

”1) Denna regulation ska tillämpas när

a) en arbetstagares anställning avslutas under semesteråret, och

b) den andel semester som arbetstagaren har tagit ut i förhållande till vad han eller hon har rätt till under semesteråret enligt [regulation 13 och regulation 13bis] skiljer sig från den del av semesteråret som redan förflutit då anställningen upphör (den dag avtalet löper ut).

2) När arbetstagaren har tagit ut mindre semester än han eller hon proportionellt har rätt till i förhållande till den del av året som förflutit, får arbetsgivaren ge vederbörande kontant ersättning för skillnaden i enlighet med vad som föreskrivs i punkt 3.

3) Ersättning enligt punkt 2 ska uppgå till:

a) det belopp som föreskrivs i ett särskilt avtal för tillämpning av denna regulation, eller

b) för det fall det inte finns några tillämpliga bestämmelser i ett särskilt avtal ska ett belopp utbetalas motsvarande det belopp som skulle ha utgetts till arbetstagaren enligt regulation 16 för en semesterperiod som bestäms enligt modellen (A x B) – C: där A motsvarar den semesterperiod arbetstagaren har rätt till enligt [regulation 13 och regulation 13bis]; B motsvarar den andel av arbetstagarens semesterår som löpte ut före avslutningsdagen, och C utgörs av den semester arbetstagaren tagit ut mellan semesterårets början och avslutningsdagen.

4) I ett särskilt avtal får föreskrivas att arbetstagaren – när det antal semesterdagar som han eller hon har tagit ut överskrider den del av semesteråret som redan förflutit – ska gottgöra arbetsgivaren genom ett penningbelopp, extra arbete eller på något annat sätt.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

12 Kathleen Greenfield anställdes av Care den 15 juni 2009. Hon tjänstgjorde enligt ett anställningsavtal där arbetstid och arbetsdagar varierade från vecka till vecka. Lönen per vecka varierade i förhållande till antalet arbetsdagar och arbetstid.

13 Enligt såväl Förenade kungarikets rättsordning som det aktuella anställningsavtalet hade Kathleen Greenfield rätt till 5,6 veckors årlig semester. Det semesterår som ska utgöra grund för beräkningen av semester inleddes den 15 juni.

14 Kathleen Greenfield avslutade sin anställning hos Care den 28 maj 2013. Parterna är eniga om att hon hade tagit ut 7 betalda semesterdagar under det sista semesteråret. Totalt hade hon tjänstgjort 1 729,5 timmar och erhållit totalt 62,84 timmars betald semester.

15 Kathleen Greenfield hade tagit ut de 7 betalda semesterdagarna i juli 2012. Under de 12 veckor som närmast föregick ledigheten tjänstgjorde hon en dag i veckan.

16 Från och med augusti 2012 började hon arbeta enligt ett schema som innebar 12 dagars tjänstgöring i följd och därefter 2 dagars ledighet varannan helg. Arbetstiden uppgick till i genomsnitt 41.4 timmar per vecka. Enligt Cares föreskrifter skulle all den tid som Kathleen Greenfields tjänstgjort, inklusive övertid, beaktas vid beräkningen av hennes rätt till årlig betald semester.

17 I november 2012 ansökte Kathleen Greenfield om en veckas betald semester. Care informerade henne om att som en följd av den semester hon tagit ut mellan juni och juli 2012 hade hon inte rätt till någon mer årlig betald semester. Antalet betalda semesterdagar beräknades vid den tidpunkt då semestern togs ut baserat på tjänstgöringsschemat under de tolv veckor som föregick semestern. Eftersom Kathleen Greenfield hade tagit sin semester när hon arbetade en dag per vecka, hade hon följaktligen tagit ut motsvarande sju veckors betald semester och därför uttömt sina rättigheter till årlig betald semester.

18 Kathleen Greenfield ansåg sig ha rätt till ersättning för icke uttagen betald semester, och väckte därför talan mot sin arbetsgivare vid Employment Tribunal Birmingham (arbetsdomstol i Birmingham), som biföll hennes talan.

19 Den 29 augusti 2013 begärde Care att Employment Tribunal Birmingham (arbetsdomstol i Birmingham) skulle tillhandahålla skriftliga domskäl. Den 8 oktober 2013 angav nämnda domstol att det fanns skäl att ompröva avgörandet med motiveringen att rättsläget var tillräckligt oklart för att begära förhandsavgöranade från EU-domstolen. Sedan parterna inkommit med yttranden fann Employment Tribunal Birmingham (arbetsdomstol i Birmingham) emellertid att det inte var nödvändigt att begära förhandsavgörande och lämnade skriftliga domskäl.

20 Den 19 december 2013 överklagade Care avgörandet till Employment Appeal Tribunal (arbetsdomstol i andra instans), som beslutade att vilandeförklara målet i väntan på ett avgörande från Employment Tribunal Birmingham (arbetsdomstol i Birmingham).

21 Under tiden, det vill säga den 12 december 2013, hade Care begärt att Employment Tribunal Birmingham (arbetsdomstol i Birmingham) skulle ompröva sitt avgörande. Under förhandlingen den 24 februari 2014 biföll nämnda domstol denna begäran och återkallade sin dom, dels på grund av att den innehöll ett räknefel, dels för att kunna begära förhandsavgörande från EU-domstolen.

22 Inför Employment Tribunal Birmingham (arbetsdomstol i Birmingham) har Kathleen Greenfield gjort gällande att nationell rätt, jämförd med unionsrättsliga bestämmelser, kräver att redan intjänad och uttagen ledighet ska omräknas och justeras retroaktivt när arbetstiden ökar – till exempel när en arbetstagare går över från att arbeta deltid till att arbeta heltid – så att denna står i proportion till den nya arbetstiden och inte till den arbetstid som var aktuell då ledigheten togs ut.

23 Care menar att unionsrätten inte erbjuder någon sådan möjlighet att göra en ny beräkning, samt att medlemsstaterna därför inte är skyldiga att införa en dylik justeringsmekanism i sina nationella rättssystem.

24 Employment Tribunal Birmingham (arbetsdomstol i Birmingham) hyser tvivel om hur unionsrätten ska tolkas i det nationella målet och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:

”1) Ska principen om tidsproportionalitet som föreskrivs i klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete tolkas så, att den kräver att en nationell reglering (såsom regulations 13, 13A och 14 i arbetstidsförordningen) innebär att redan intjänad rätt till semesterledighet – när en arbetstagares

arbetstid utökas – ska justeras proportionellt till den nya arbetstiden, med följd att den arbetstagare som går upp i arbetstid ska få sin rätt till intjänad ledighet omräknad i enlighet med den utökade arbetstiden?

2) Ska klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete eller artikel 7 i direktiv 2003/88 tolkas så, att de utgör hinder för en nationell reglering (såsom regulations 13, 13A och 14 i arbetstidsförordningen) enligt vilken redan intjänad rätt till semesterledighet – när en arbetstagares arbetstid utökas – ska justeras proportionellt till den nya arbetstiden, med följd att den arbetstagare som utökar sin arbetstid ska få sin rätt till intjänad ledighet omräknad i enlighet med den utökade arbetstiden?

3) Om fråga 1 och/eller 2 ska besvaras jakande, ska omräkningen gälla endast den del av semesteråret då arbetstagaren tjänstgjorde enligt den utökade arbetstiden eller någon annan period?

4) Vid beräkningen av den semesterperiod som en arbetstagare har tagit ut, ska klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete eller artikel 7 i direktiv 2003/88 tolkas så, att de kräver att en nationell reglering (såsom regulations 13, 13A och 14 i arbetstidsförordningen) innebär att det ska göras åtskillnad mellan beräkning av den semesterersättning en anställd har rätt till i stället för rätt till betald årlig semester när anställningen upphör och beräkning av en anställds återstående rätt till årlig betald semester när vederbörande förblir anställd?

5) Om fråga 4 ska besvaras jakande, vilken åtskillnad ska härvid göras?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första, den andra och den tredje frågan

25 EU-domstolen kommer att pröva den första, den andra och den tredje frågan tillsammans. Den hänskjutande domstolen har ställt dessa frågor för att få klarhet i huruvida klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete och artikel 7 i direktiv 2003/88 om arbetstidens förläggning ska tolkas så, att när en arbetstagare går upp i arbetstid så är medlemsstaterna skyldiga – eller rentav förbjudna – att föreskriva att redan intjänad, och eventuellt uttagen, rätt till årlig betald semester ska räknas om, i förekommande fall retroaktivt, utifrån arbetstagarens nya arbetstid. För det fall en ny beräkning ska göras, önskas svar på om denna beräkning endast ska avse den period då arbetstagaren gått upp i arbetstid eller om den ska avse hela referensperioden.

26 Enligt fast rättspraxis ska varje arbetstagares rätt till årlig betald semester betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk. Undantag från denna princip får inte göras, och behöriga nationella myndigheters genomförande av denna princip får endast ske inom uttryckligen uppställda gränser (se, bland annat, dom BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punkt 43, och dom Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 28).

27 På samma sätt har EU-domstolen vid ett flertal tillfällen understrukit att varje arbetstagares rätt till årlig betald semester, i dess egenskap av princip i unionens sociala regelverk, uttryckligen framgår av artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, vilken enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga status som fördragen (se, bland annat, dom Heimann och Toltschin, C-229/11 och C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 22 och där angiven rättspraxis).

28 Det följer också av denna rättspraxis att rätten till årlig betald semester inte ska tolkas restriktivt (se, bland annat, dom Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 29, samt dom Heimann och Toltschin, C-229/11 och C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 23 och där angiven rättspraxis).

29 Syftet med rätten till årlig betald semester är vidare att arbetstagaren ska kunna vila sig från de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet (dom KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 31). Följaktligen tjänas rätten till årlig betald semester in och ska beräknas i enlighet med den arbetstid som stadgas i anställningsavtalet.

30 Vad för det första gäller den tidsenhet som ska tillämpas vid beräkningen, används i direktiv 2003/88 tidsenheten ”timmar” som uttryck för den maximala veckoarbetstiden.

31 Såsom för övrigt följer av skäl 5 i direktiv 2003/88 anser unionslagstiftaren att begreppet vila som används i direktivet, i synnerhet gällande årlig ledighet, måste uttryckas i dagar, timmar och/eller delar av dessa.

32 Beräkningen av en minsta rätt till årlig betald semester enligt direktiv 2003/88 ska således ske i förhållande till det antal dagar eller timmar och/eller delar av dessa som arbetats och som stadgas i anställningsavtalet.

33 Vad för det andra gäller den arbetsperiod som rätten till årlig betald semester hänför sig till och de eventuella följder en ändring av arbetstiden i form av ett förändrat antal arbetade timmar kan eller ska medföra dels för antalet redan intjänade semesterrättigheter, dels för utövandet av dessa rättigheter i tiden, gör EU-domstolen följande påpekande. Den årliga semester som tas ut vid ett senare tillfälle än under intjänandeperioden har enligt fast rättspraxis inte något samband med den tid som arbetstagaren arbetat under denna senare period (dom Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 32).

34 EU-domstolen har likaså redan slagit fast att en förändrad, och i synnerhet kortare, arbetstid vid bytet från heltid till deltid inte minskar rätten till den årliga semester som arbetstagaren tjänat in under den tid han eller hon arbetade heltid (dom Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 32, och beslut Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, punkt 30).

35 Såvitt gäller intjänande av rätt till årlig betald semester, ska åtskillnad således göras mellan de perioder då arbetstagaren hade olika arbetstid. Antalet enheter för årlig semester som tjänats in i förhållande till antalet arbetade arbetsenheter ska beräknas separat för varje period.

36 Tillämpningen av principen om tidsproportionalitet som föreskrivs i klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete föranleder inte någon annan bedömning.

37 Tillämpning av denna princip är, såsom EU-domstolen redan har slagit fast, lämplig vid beviljande av årlig semester för en period då arbetstagaren arbetat deltid. Att rätten till årlig semester för en sådan period minskas i förhållande till den rätt till årlig semester som beviljats för en period då vederbörande arbetat heltid, motiveras då nämligen av objektiva skäl. Samma princip kan emellertid inte tillämpas i efterhand på rätt till årlig semester som tjänats in under en period då vederbörande arbetat heltid.

38 Bestämmelserna i klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete, liksom bestämmelserna i artikel 7 i direktiv 2003/88, kräver således inte att medlemsstaterna gör en ny beräkning av redan intjänade semesterrättigheter när en arbetstagare går upp i arbetstimmar. Nämnda bestämmelser utgör inte heller hinder för att medlemsstaterna antar bestämmelser som är förmånligare för arbetstagarna och gör en sådan förnyad beräkning.

39 Såsom framgår av klausul 6.1 i ramavtalet om deltidsarbete och av artikel 15 i direktiv 2003/88 införs nämligen genom dessa båda rättsakter endast ett minimiskydd för vissa rättigheter som tillkommer arbetstagarna, och de påverkar inte medlemsstaternas och arbetsmarknadens parters möjlighet att tillämpa eller införa bestämmelser som är förmånligare för arbetstagarna och att föreskriva att en sådan ny beräkning ska göras av rätten till årlig betald semester.

40 Den åtskillnad som ska göras mellan arbetstider av olika längd när det gäller intjänande av rätt till årlig betald semester påverkar emellertid inte utövandet av intjänade rättigheter. Årlig semester som tjänats in under en referensperiod kan, såsom följer av rättspraxis, tas ut under en senare period. Intjänade viloperioder förlorar inte i betydelse i fråga om den positiva verkan som den årliga betalda semestern har på en arbetstagares säkerhet och hälsa även om den inte tas ut under den period år då den tjänades in och arbetstagaren arbetade heltid utan under en senare period då han eller hon arbetar deltid (se, bland annat, dom Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punkt 30, och dom KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 32).

41 Samma slutsats gör sig av desto större anledning gällande när semestern inte tas ut under den period då den tjänades in och arbetstagaren arbetade deltid, utan under en senare period då han eller hon arbetar heltid.

42 Vad för det tredje gäller den period som den nya beräkningen av rätt till årlig betald semester ska avse – när en arbetstagare, såsom i det nationella målet, har tjänat in rätt till årlig betald semester under en period då vederbörande arbetade deltid och sedan går upp i arbetstid och börjar arbeta heltid – gör EU-domstolen följande bedömning. Såsom följer av punkt 35 ovan ska det för varje period göras en separat beräkning av antalet enheter för årlig semester som tjänats in i förhållande till antalet arbetade arbetsenheter.

43 I en sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet krävs således enligt unionsrätten att en ny beräkning av rätten till årlig betald semester görs endast för den period då arbetstagaren gick upp i arbetstid. De enheter för årlig betald semester som redan tagits ut under den period då arbetstagaren arbetade deltid och som går utöver den rätt till årlig betald semester som intjänats under samma period ska dras av från de semesterrättigheter som sedan tjänats in under den period då arbetstagaren gick upp i arbetstid.

44 Mot denna bakgrund ska den första, den andra och den tredje frågan besvaras på följande sätt. Klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete och artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att när en arbetstagare gått upp i arbetstid så är medlemsstaterna inte skyldiga att föreskriva att redan intjänad, och eventuellt uttagen, rätt till årlig betald semester ska räknas om retroaktivt utifrån arbetstagarens nya arbetstid. En ny beräkning ska emellertid göras beträffande den period då arbetstagaren gick upp i arbetstid.

Den fjärde och den femte frågan

45 Den hänskjutande domstolen har ställt den fjärde och den femte frågan för att få klarhet i huruvida klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete och artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att beräkningen av rätten till årlig betald semester ska ske enligt olika principer beroende på om det gäller att fastställa den ersättning som arbetstagaren har rätt till för icke uttagen årlig betald semester när anställningen upphör eller om det gäller att fastställa den återstående rätten till årlig betald semester när anställningen fortsätter.

46 Som en del av svaret på denna frågeställning gör EU-domstolen följande påpekande. Det förhållandet att beräkningen av rätten till årlig betald semester – såsom följer av svaret på den första, den andra och den tredje frågan, men i motsats till vad den hänskjutande domstolen synes föreslå – ska ske under anställningsförhållandets gång eller efter det att det avslutas har inte någon som helst inverkan på hur beräkningen ska ske.

47 Beräkningen av rätten till årlig betald semester är fristående från beräkningen av den ersättning som en arbetstagare har rätt till för icke uttagen årlig betald semester. För att kunna fastställa denna ersättning ska man nämligen först göra en beräkning av vilket belopp dessa rättigheter uppgår till.

48 Slutligen erinrar EU-domstolen om att det inte finns några uttryckliga bestämmelser i direktiv 2003/88 om hur man ska beräkna den kontanta ersättning som ersätter den eller de minsta perioderna av årlig betald semester när anställningen upphör (dom Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 57).

49 Ramavtalet om deltidsarbete innehåller inte heller några anvisningar om hur denna ersättning ska beräknas.

50 Det följer emellertid av EU-domstolens praxis att uttrycket ”årlig betald semester”, som förekommer i artikel 7.1 i direktiv 2003/88, betyder att lön måste utgå under hela den årliga semestern i den mening som avses i direktivet. Arbetstagaren ska med andra ord få ordinarie lön under denna viloperiod (dom Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 58).

51 EU-domstolen har vidare slagit fast att den kontanta ersättning som ska betalas till en arbetstagare som, av skäl som han eller hon inte råder över, inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester innan anställningen upphörde ska beräknas så, att arbetstagaren ska försättas i en situation som motsvarar den han eller hon skulle ha befunnit sig i om vederbörande hade utövat nämnda rättighet under anställningen. Följaktligen är arbetstagarens ordinarie lön, som är den som ska utgå under den viloperiod som motsvarar den årliga betalda semestern, likaledes avgörande när det gäller beräkningen av den kontanta ersättningen för årlig semester som inte tagits ut när anställningen upphör (dom Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 61).

52 Beräkningen av den kontanta ersättning som ska utgå för icke uttagen årlig betald semester ska således ske enligt samma villkor som för beräkningen av ordinarie lön. Tidpunkten för denna beräkning saknar i princip relevans.

53 Det kan emellertid inte uteslutas att tidpunkten när beräkningen måste göras kan ha betydelse för beräkningssättet.

54 När lönen består av flera olika delar kräver fastställandet av vad som utgör ordinarie lön, såsom framgår av EU-domstolens praxis, en särskild analys. I en dylik situation ankommer det på den nationella domstolen att, mot bakgrund av de principer som följer av rättspraxis, bedöma om de metoder som används för att beräkna ordinarie lön och den kontanta ersättning som ska utgå för icke uttagen årlig semester – på grundval av ett genomsnitt under en referensperiod som bedöms som representativ – uppnår det syfte som eftersträvas med artikel 7 i direktiv 2003/88 (se, för ett liknande resonemang, dom Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 34).

55 Det framgår förvisso inte av handlingarna i målet att Kathleen Greenfields lön bestod av flera olika delar. En särskild analys, motsvarande den som beskrivs i föregående punkt, visar sig emellertid nödvändig i synnerhet om den lön som ska utgå under den årliga semestern och ersättningen för icke uttagen semester skulle visa sig vara olika på grund av att Kathleen Greenfields lön varierat över tid och i förhållande till hennes arbetstid.

56 I det nationella målet ankommer det således på den nationella domstolen att pröva huruvida Kathleen Greenfields lön bestod av flera delar eller om den – under hennes sista arbetsår – varierat i förhållande till den arbetstid som den är hänförlig till. Denna prövning ska ske för att avgöra om metoden för att beräkna den kontanta ersättning som ska utgå för icke uttagen årlig betald semester enligt nationell rätt är förenlig med de regler och kriterier som fastställts i EU-domstolens praxis och med det syfte som eftersträvas med artikel 7 i direktiv 2003/88.

57 Mot denna bakgrund ska den fjärde och den femte frågan besvaras enligt följande. Klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete och artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att beräkningen av rätten till årlig betald semester ska ske enligt samma principer oavsett om det gäller att fastställa den ersättning som arbetstagaren har rätt till för icke uttagen årlig betald semester när anställningen upphör eller om det gäller att fastställa den återstående rätten till årlig betald semester när anställningen fortsätter.

Rättegångskostnader

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

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (sjätte avdelningen) följande:

1) **Klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete som ingicks den 6 juni 1997 och som finns som bilaga till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998, och artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att när en arbetstagare gått upp i arbetstid så är medlemsstaterna inte skyldiga att föreskriva att redan intjänad, och eventuellt uttagen, rätt till årlig betald semester ska räknas om retroaktivt utifrån arbetstagarens nya arbetstid. En ny beräkning ska emellertid göras beträffande den period då arbetstagaren gick upp i arbetstid.**

2) **Klausul 4.2 i nämnda ramavtal och artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att beräkningen av rätten till årlig betald semester ska ske enligt samma principer oavsett om det gäller att fastställa den ersättning som arbetstagaren har rätt till för icke uttagen årlig betald semester när anställningen upphör eller om det gäller att fastställa den återstående rätten till årlig betald semester när anställningen fortsätter.**

Underskrifter