Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
GERARD HOGAN
föredraget den 15 april 2021 [1]

Mål C-233/20

WD
mot
Job-medium GmbH i likvidation

(begäran om förhandsavgörande från Oberster Gerichtshof (Högsta domstolen, Österrike))

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Arbetstagares säkerhet och hälsa – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 7 – Kontant ersättning för årlig semester när anställningsförhållandet upphör – Anställningsförhållandet avslutas på grund av att arbetstagaren utan skäl avslutar anställningen”

I. Inledning

1. Denna begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. [2]

2. Begäran har framställts i ett mål mellan WD och hans tidigare arbetsgivare, företaget Job-medium GmbH. Tvisten rör WD:s yrkande om kontant ersättning för årlig semester som inte tagits ut innan anställningen avslutades, i det särskilda sammanhang där uppsägningen beror på att arbetstagaren har beslutat att avsluta sin anställning i förtid utan att ha iakttagit lämplig uppsägningstid.

[1] Originalspråk: engelska.

[2] EUT L 299, 2003, s. 9.

II. Tillämpliga bestämmelser

A. Unionsrätten

1. Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

3. I artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), som har rubriken ”Rättvisa arbetsförhållanden”, föreskrivs följande:

”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.”

2. Direktiv 2003/88

4. I artikel 7 i direktiv 2003/88, 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.”

B. Österrikisk rätt

5. I 10 § punkterna 1 och 2 Urlaubsgesetz (lag av den 7 juli 1976 om årlig semester) (nedan kallad UrlG),[3] i ändrad lydelse, föreskrivs följande:

”1) Vid den tidpunkt då anställningen upphör har arbetstagaren, för det beräkningsår då anställningen avslutas, rätt till en semesterersättning som motsvarar anställningstiden under beräkningsåret i förhållande till hela beräkningsåret. Den semester som redan tagits ut dras av från den årliga semester som ska betalas i proportion till tiden …

2) Rätt till kompensationsersättning ska inte utgå om arbetstagaren avbryter anställningsförhållandet i förtid utan att det föreligger några allvarliga skäl.”

III. Bakgrund

6. WD var anställd av Job-medium från den 25 juni 2018 till den 9 oktober 2018. Den 9 oktober 2018 sade han upp anställningsavtalet i förtid utan att ha iakttagit den föreskrivna uppsägningstiden. Under anställningstiden hade han rätt till 7,33 arbetsdagar betald semester. Han hade tagit ut fyra av dessa. Han hade därför fortfarande rätt till 3,33 arbetsdagar betald semester när anställningen avslutades. Job-medium åberopade 10 § punkt 2 UrlG, enligt vilken

[3] BGBl., 1976/390.

arbetstagare inte har rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester när vederbörande slutar sin anställning utan att ha rätt därtill, och betalade inte ut någon kontant ersättning till den klagande för icke uttagen semester.

7. WD ansåg att denna bestämmelse stred mot unionsrätten och väckte därför talan om ersättning. Talan ogillades i första instans och i andra instans med stöd av 10 § punkt 2 UrlG.

8. Den hänskjutande domstolen har i sin begäran om prövning av denna dom angett att förlusten av rätten till kompensationsersättning för årlig semester som inte tagits ut enligt 10 § punkt 2 UrlG är begränsad till fall då arbetstagaren avslutar anställningsförhållandet utan grund. Generellt föreligger ett särskilt skäl när arbetstagaren rimligen inte kan förväntas upprätthålla anställningsförhållandet ens under uppsägningstiden.

9. Oberster Gerichtshof (Högsta domstolen, Österrike) har preciserat att denna bestämmelse dels har till syfte att avskräcka arbetstagare från att i förtid säga upp anställningsförhållandet utan motivering, dels har ett ekonomiskt syfte, eftersom den är avsedd att lätta den ekonomiska bördan för en arbetsgivare som oväntat förlorar en av sina anställda.

10. Den hänskjutande domstolen hyser tvivel om huruvida 10 § punkt 2 UrlG är förenlig med artikel 7 i direktiv 2003/88, såsom denna tolkats av EU-domstolen i dess rättspraxis, och med artikel 31.2 i stadgan.

11. Bland annat följer det av denna rättspraxis att den omständigheten att en arbetstagare frivilligt avslutar sin anställning inte påverkar dennes rätt att, i förekommande fall, erhålla kontant ekonomisk kompensation för årlig semester som arbetstagaren har haft rätt till men inte har kunnat ta ut innan anställningen avslutades. Domstolen har emellertid även slagit fast att en tolkning av artikel 7 i direktiv 2003/88 som avsiktligt motiverade arbetstagaren att avstå från att ta ut årlig semester för att höja sin lön skulle vara oförenlig med de mål som eftersträvades vid införandet av rätten till årlig betald semester.

12. Den hänskjutande domstolen har i detta avseende för det första påpekat att det är arbetstagaren som ensidigt beslutar att inte utnyttja sin rätt till årlig semester, antingen som ledighet eller kompensationsersättning, om arbetstagaren på ett omotiverat sätt lämnar sin anställning. Å andra sidan skulle det strida mot principen att ingen kan utnyttja en rättighet som följer av en rättsstridig handling att öppna för rätt till kompensationsersättning i händelse av förtida avslutande av ett anställningsförhållande utan särskilda skäl.

IV. Tolkningsfrågorna och förfarandet vid domstolen

13. Mot denna bakgrund beslutade Oberster Gerichtshof (Högsta domstolen) genom beslut av den 29 april 2020, som inkom till EU-domstolen den 4 juni 2020, att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen för ett förhandsavgörande:

”1) Är en nationell bestämmelse enligt vilken kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester inte betalas ut om arbetstagaren utan att särskilda skäl föreligger väljer att sluta sin anställning i förtid förenlig med artikel 31.2 [i stadgan] och artikel 7 [i direktiv 2003/88/EG]?

2) Om frågan besvaras nekande:

2.1) Ska det i så fall prövas huruvida det var möjligt för arbetstagaren att ta ut sin årliga semester?

2.2) Enligt vilka kriterier ska då en sådan prövning göras?”

14. Skriftliga yttranden har inkommit från WD, Job-medium, den österrikiska regeringen och Europeiska kommissionen.

15. Mot bakgrund av vad som framkommit under det skriftliga förfarandet anser sig domstolen ha tillräckligt underlag för att i enlighet med artikel 76.2 i domstolens rättegångsregler avgöra målet utan muntlig förhandling.

V. Bedömning

A. Huruvida frågorna kan tas upp till sakprövning

16. I sitt skriftliga yttrande har Job-medium gjort gällande att de frågor som hänskjutits av Oberster Gerichtshof (Högsta domstolen) inte skulle kunna tas upp till sakprövning, eftersom domstolen redan har tolkat de bestämmelser som avses där på att sådant sätt att svaret är tillämpligt på omständigheterna i det nationella målet.

17. I det avseendet räcker det med att notera att domstolens fasta praxis innebär att det, inom ramen för det samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF, uteslutande ankommer på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av unionsrätten. Frågor om tolkningen av unionsrätten presumeras således vara relevanta. Domstolen kan bara avvisa en fråga som hänskjutits av en nationell domstol då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i målet vid den nationella domstolen eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att det ska gå att ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den. [4]

18. Det framgår emellertid av begäran om förhandsavgörande att WD med stöd av artikel 10 § punkt 2 UrlG nekades kontant ersättning för semester som han inte hade tagit ut när hans anställningsförhållande hos Job-medium upphörde, eftersom han sade upp detta anställningsförhållande i förtid utan att ange några särskilda skäl. Mot denna bakgrund har den hänskjutande domstolen redogjort för skälen till att den hyser tvivel om huruvida denna bestämmelse är förenlig med artikel 7.2 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan.

19. Det är följaktligen uppenbart att de frågor som ställts avser tolkningen av unionsrätten och att svaret på dessa frågor är användbart och relevant för att avgöra det mål som anhängiggjorts vid den hänskjutande domstolen. Tolkningsfrågorna kan således tas upp till sakprövning.

[4] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 november 2020, AZ (Urkundsförfalskning) (C-510/19, EU:C:2020:953, punkterna 25 och 26).

B. Rätten till kontant ersättning för årlig semester vid oberättigad uppsägning av anställningen

20. Den hänskjutande domstolens första fråga gäller huruvida en nationell bestämmelse, enligt vilken ingen kontant ersättning utbetalas för icke uttagen årlig semester för innevarande semesterår om arbetstagaren ensidigt avslutar anställningsförhållandet i förtid utan grund, är förenlig med artikel 31.2 i stadgan och artikel 7 i direktiv 2003/88.

21. Domstolen erinrar inledningsvis om att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 återspeglar och preciserar den grundläggande rätten till årlig betald semester, som slås fast i artikel 31.2 i stadgan. [5] Med andra ord konkretiserar artikel 7.1 i det direktivet endast denna grundläggande rättighet. [6] Härav följer således att rätten till årlig betald semester inte ska tolkas restriktivt. [7]

22. För det andra är det även lämpligt att erinra om att syftet med den rätt till årlig betald semester, som enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88 tillkommer alla arbetstagare, är att arbetstagaren ska kunna dels vila sig från utförandet av de arbetsuppgifter som åligger vederbörande enligt anställningsavtalet, dels åtnjuta en period av avkoppling och fritid. Detta syfte – som skiljer rätten till årlig betald semester från andra typer av ledighet som eftersträvar andra syften – utgår från antagandet att arbetstagaren verkligen arbetat under referensperioden. [8]

23. För det tredje framgår det tydligt såväl av lydelsen i direktiv 2003/88 som av domstolens praxis att även om det ankommer på medlemsstaterna att fastställa villkoren för hur rätten till årlig betald semester ska utövas och genomföras, får de inte uppställa *något som helst villkor* för själva uppkomsten av denna rättighet, som följer direkt av direktivet. [9]

24. Samtidigt ska det även erinras om att rätten till årlig semester endast utgör en av de två aspekterna av rätten till årlig betald semester såsom en grundläggande rättighet enligt unionsrätten. Denna grundläggande rättighet innehåller således även en rätt till betalning och – såsom en rättighet som inte kan skiljas från denna rätt till årlig ”betald” semester – en rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester när anställningsförhållandet upphör. [10]

25. I detta sammanhang framgår det även tydligt av domstolens fasta praxis att artikel 7.2 i direktiv 2003/88 inte uppställer något annat villkor för rätten till kontant ersättning än för det första att anställningen ska ha upphört och för det andra att arbetstagaren inte ska ha tagit ut all

5 Se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 september 2020, kommissionen och rådet/Carreras Sequeros m.fl. (C-119/19 P och C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 115).

6 Dom av den 8 september 2020, kommissionen och rådet/Carreras Sequeros m.fl. (C-119/19 P och C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 117).

7 Se, för ett liknande resonemang, som av den 8 november 2012, Heimann och Toltschin (C-229/11 och C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 23), och dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 55).

8 Se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkterna 27 och 28) och dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkterna 57 och 58).

9 Se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 28), dom av den 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 34) och dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 56).

10 Se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth (C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 58) och dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 83).

årlig betald semester som vederbörande hade rätt till när anställningen upphörde.[11] Dessutom saknar skälet till varför anställningsförhållandet har avslutats relevans såvitt gäller rätten till kontant ersättning enligt artikel 7.2 i direktiv 2003/88.[12]

26. När jag uttrycker denna synpunkt förbiser jag inte att domstolen även har preciserat att denna tolkning av artikel 7 i direktiv 2003/88 inte innebär att arbetstagaren, oavsett de omständigheter som ligger till grund för att han eller hon inte tagit ut sin årliga betalda semester, behåller rätten till årlig betald semester enligt punkt 1 i denna artikel och, vid anställningens upphörande, rätten till ersättning i stället för sådan semester i enlighet med punkt 2 i samma artikel.[13] Domstolen har även i ett likartat resonemang påpekat att det ska ha varit omöjligt för arbetstagaren att utöva sin rätt till årlig betald semester innan anställningsförhållandet avslutas av skäl som väsentligen ligger utanför vederbörandes kontroll.[14]

27. Det är emellertid viktigt att detaljerna i denna rättspraxis inte missförstås. En tolkning av artikel 7 i direktiv 2003/88 som är ägnad att uppmuntra arbetstagare till att medvetet avstå från att ta ut sin årliga betalda semester under tillämplig referensperiod eller period för tillåten överföring av semesterdagar i syfte att öka sin ersättning vid anställningens upphörande skulle vara oförenlig med de syften som eftersträvas genom införandet av rätten till årlig betald semester.[15] Det är emellertid viktigt att undvika att hela ansvaret för att rätten till årlig betald semester faktiskt utnyttjas läggs på arbetstagaren.[16]

28. Det handlar således om att säkerställa en balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter. När det gäller den balansen ska det emellertid erinras om att rätten till årlig betald semester inte ska tolkas restriktivt.[17] Under dessa omständigheter måste skyddet av arbetsgivarens intressen vara absolut nödvändigt om det ska motivera ett undantag från arbetstagarens rätt till årlig betald semester.[18]

29. I förevarande fall framgår det att arbetstagaren, i enlighet med syftet med artikel 7 i direktiv 2003/88, faktiskt har arbetat under beräkningsperioden. Med andra ord har arbetstagaren förvärvat en rätt till årlig semester, och den enda anledningen till att ersättning inte ska utgå är att arbetstagaren har avslutat anställningsförhållandet i förtid och utan skälig anledning. I detta sammanhang är det uppenbart att förlusten av ekonomisk ersättning är av bestraffande karaktär.

[11] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 23), dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth (C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 44), dom av den 6 november 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 31), dom av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 23), och dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 84).

[12] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 juli 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 28) och dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth (C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 45).

[13] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 november 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 37).

[14] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 61), och dom av den 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 52).

[15] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 48).

[16] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 november 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 50), och dom av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 43).

[17] Se, för ett liknande resonemang, som av den 8 november 2012, Heimann och Toltschin (C-229/11 och C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 23), och dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 55).

[18] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 75).

30. Jag anser således att en sådan mekanism strider mot ordalydelsen i och syftet med artikel 7 i direktiv 2003/88, som jag har redogjort för i detta förslag till avgörande. Detta gäller i än högre grad då det, enligt WD och den österrikiska regeringen, finns andra medel, antingen avtalsmässiga eller rättsliga, som arbetsgivaren förfogar över för att kompensera sig för eventuell skada som han lidit till följd av att hans anställda slutade i förtid utan särskilt skäl.[19] Mot bakgrund av dessa garantier är det desto mindre troligt att arbetstagaren medvetet avstår från att ta ut sin årliga betalda semester under den beräkningsperiod som är tillämplig enbart eller huvudsakligen i syfte att öka sin ersättning vid tidpunkten för anställningens upphörande.

31. Under dessa förhållanden har jag kommit till slutsatsen att artikel 7.2 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken kontant ersättning för årlig semester inte utgår för det sista innevarande året när arbetstagaren ensidigt avslutar anställningsförhållandet utan grund.

32. Det saknas således anledning att besvara den hänskjutande domstolens andra fråga.

VI. Förslag till avgörande

33. Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår jag att domstolen besvarar frågorna från Oberster Gerichtshof (Högsta domstolen, Österrike) på följande sätt:

Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken kontant ersättning för årlig semester inte utgår för det sista innevarande året när arbetstagaren ensidigt avslutar anställningsförhållandet utan grund.

[19] Enligt WD ledde uppsägningen av anställningen utan saklig grund till betalning av avtalsenliga ersättningar som gynnade Job-medium (se s. 2 i det skriftliga yttrandet från WD). Enligt den österrikiska regeringen är uppsägning av anställningen utan saklig grund ett avtalsbrott, vilket i princip ger arbetsgivaren rätt till ersättning för skador som arbetsgivaren åsamkats, enligt 28 § Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) (förbundslag av den 11 maj 1921 om anställningsavtal för privatanställda) och 1162a § Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch (allmänna civillagen) (se Österrikes skriftliga yttrande, punkt 13).