



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 4 oktober 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Arbetstidens förläggning – Direktiv 2003/88/EG – Rätt till årlig betald semester – Direktiv 2010/18/EU – Det ändrade ramavtalet om föräldraledighet – Föräldraledighet anses inte utgöra en period av faktiskt arbete”

I mål C-12/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Curtea de Apel Cluj (Appellationsdomstolen i Cluj, Rumänien) genom beslut av den 11 oktober 2016, som inkom till domstolen den 10 januari 2017, i målet

Tribunalul Botoșani,

Ministerul Justiției

mot

Maria Dicu,

Ytterligare deltagare i rättegången:

Curtea de Apel Suceava,

Consiliul Superior al Magistraturii,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice-ordföranden A. Tizzano, avdelningsordförandena M. Ilešič, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, E. Levits (referent) samt domarna A. Borg Barthet, A. Arabadjiev, F. Biltgen, K. Jürimäe, och C. Lycourgos,

generaladvokat: P. Mengozzi,

justitiesekreterare: handläggaren R. Șereș,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 15 januari 2018,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Consiliul Superior al Magistraturii, genom M. Ghena, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: rumänska.

- Rumäniens regering, inledningsvis genom R.-H. Radu, O.-C. Ichim, L. Lițu och E. Gane, därefter genom C.-R. Canțâr, O.-C. Ichim, L. Lițu och E. Gane, samtliga i egenskap av ombud,
 - Tysklands regering, genom D. Klebs och T. Henze, båda i egenskap av ombud,
 - Estlands regering, genom A. Kalbus, i egenskap av ombud,
 - Spaniens regering, genom S. Jiménez García, i egenskap av ombud,
 - Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av G. De Socio, avvocato dello Stato,
 - Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,
 - Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och C. Hödlmayr, båda i egenskap av ombud,
- och efter att den 20 mars 2018 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 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 (EUT L 299, 2003, s. 9).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan Tribunalul Botoșani (domstol i första instans i Botoșani, Rumänien) och Ministerul Justiției (justitieministeriet, Rumänien) och å andra sidan Maria Dicu. Målet gäller fastställande av Maria Dicus rätt till betald semester för år 2015.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 2003/88

- 3 I skäl 6 i direktiv 2003/88 anges följande:

”Hänsyn bör tas till Internationella arbetsorganisationens (ILO) principer när det gäller arbetstidens förläggning, inklusive dem som avser nattarbete.”

- 4 Artikel 1 i direktiv 2003/88 har rubriken ”Ändamål och räckvidd”. I artikel 1 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 Artikel 7 i nämnda direktiv har rubriken ”Årlig semester” och lyder som följer:

”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 Artikel 15 i samma direktiv har följande lydelse:

”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.”

7 I artikel 17 i direktiv 2003/88 föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa bestämmelser i direktivet. Ingen avvikelse får dock göras från artikel 7 i detta direktiv.

Direktiv 2010/18/EU

8 Det ändrade ramavtalet om föräldraledighet, som ingicks den 18 juni 2009 (nedan kallat ramavtalet om föräldraledighet), återfinns i bilagan till rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 2010, s. 13). § 2, punkt 1, har följande lydelse:

”Män och kvinnor ges genom detta avtal en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn ...”

9 I § 2 punkt 2 i ramavtalet föreskrivs följande:

”Ledigheten ska beviljas för en period av minst fyra månader och ska, för att främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män, i princip inte kunna överlåtas. För att främja en jämnare fördelning av ledigheten mellan föräldrarna ska minst en av de fyra månaderna inte kunna överlåtas. Närmare bestämmelser för hur den icke överlåtbara delen ska tillämpas ska fastställas på nationell nivå genom lagstiftning och/eller kollektivavtal med beaktande av gällande regler i medlemsstaterna.”

10 I § 5 i nämnda ramavtal anges följande:

”1. Vid föräldraledighetens slut ska arbetstagaren ha rätt att återvända till samma arbete eller, om det inte är möjligt, till ett likvärdigt eller liknande arbete som är förenligt med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande.

2. De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut ska dessa rättigheter inklusive de ändringar som följer av nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis vara gällande.

3. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten.

...”

- 11 I § 8 punkt 1 i ramavtalet om föräldraledighet anges att medlemsstaterna får tillämpa eller införa mer gynnsamma bestämmelser än de som föreskrivs i avtalet.

Rumänsk rätt

- 12 I artikel 10 i Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (lag nr 53/2003, om arbete), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallad lagen om arbete), föreskrivs följande:

”Med individuellt anställningsavtal avses ett avtal varigenom en fysisk person, arbetstagaren, åtar sig att tjänstgöra som anställd och under ledning av en arbetsgivare, som kan vara en fysisk eller en juridisk person, mot ett visst vederlag som kallas lön.”

- 13 I artikel 49.1–49.3 i lagen om arbete föreskrivs följande:

”(1) Ett individuellt anställningsavtal kan suspenderas med stöd av lag, genom överenskommelse mellan parterna eller på endera parts initiativ.

(2) Under den tid det individuella anställningsavtalet är suspenderat upphör både arbetstagarens tjänstgöring och arbetstagarens löneutbetalning.

(3) Under den tid som nämnda avtal är suspenderat kan dock vissa ytterligare rättigheter och skyldigheter för parterna utöver de som nämns i punkt 2 kvarstå, om de föreskrivs i speciallag, i det tillämpliga kollektivavtalet, i individuella anställningsavtal eller i interna bestämmelser.”

- 14 I artikel 51.1 a i nämnda lag föreskrivs följande:

”1. Det individuella anställningsavtalet kan suspenderas på arbetstagarens initiativ i följande fall:

a) föräldraledighet för barn under två år ...”

- 15 I artikel 145.4–145.6 i samma lag föreskrivs följande:

”(4) Vid fastställande av längden på en arbetstagares årliga semester ska perioder av tillfällig arbetsoförmåga och perioder av mammaledighet, ledighet med graviditetspenning och ledighet för vård av barn anses utgöra perioder av faktiskt arbete.

(5) Om tillfällig arbetsoförmåga, mammaledighet, ledighet med graviditetspenning eller ledighet för vård av barn inträffar under den årliga semestern avbryts denna, vilket resulterar i att arbetstagaren ska ta ut de resterande semesterdagarna när [den situation som föranlett ledigheten] har upphört. Om detta inte är möjligt, ska de semesterdagar som inte har tagits ut förläggas till en annan period.

(6) Arbetstagaren har rätt till årlig semester, även om den tillfälliga arbetsoförmågan kvarstår, på det sätt som stadgas i lag, för ett helt kalenderår, och arbetsgivaren har skyldighet att bevilja årlig semester senast 18 månader från året efter det år då arbetstagaren var sjukskriven.”

- 16 Artikel 2.1 och 2.2 i Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorești și procurorilor (Högsta domstolsrådets beslut nr 325/2005 om bestämmelser för ledighet för domare och åklagare) har följande lydelse:

”(1) Domare och åklagare har rätt till 35 betalda semesterdagar per år. Denna rätt får inte avsägas eller inskränkas.

(2) Längden på den årliga semestern enligt [bestämmelserna om ledighet för domare och åklagare] ska beräknas på grundval av det arbete som har utförts under kalenderåret. Vid fastställande av längden på den årliga semestern ska perioder av tillfällig arbetsoförmåga, mammaledighet, ledighet med graviditetspenning eller ledighet för vård av barn som anses utgöra perioder av faktiskt arbete.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 17 Maria Dicu är domare vid Tribunalul Botoşani (domstol i första instans i Botoşani). Under år 2014 tog hon först ut hela sin årliga semester och var sedan mammaledig från den 1 oktober 2014 till den 3 februari 2015. Under perioden från den 4 februari 2015 till den 16 september 2015 tog hon ut föräldraledighet och under denna period var hennes anställningsförhållande suspenderat. Under perioden från den 17 september till den 17 oktober 2015 tog hon ut 30 betalda semesterdagar.
- 18 I rumänsk rätt föreskrivs en rätt till 35 årliga betalda semesterdagar. Maria Dicu ansökte hos den domstol där hon var placerad om att beviljas de resterande fem betalda semesterdagarna för år 2015 som hon hade för avsikt att ta ut under jul- och nyårshelgen.
- 19 Tribunalul Botoşani (domstol i första instans i Botoşani) avslog nämnda begäran med motiveringen att längden på den årliga betalda semestern enligt rumänsk rätt är proportionerlig med den faktiskt arbetade tiden under innevarande år. Den tid hon varit föräldraledig under år 2015 kunde därför inte anses utgöra en period av faktiskt arbete vid fastställande av hennes rätt till årlig betald semester. Tribunalul Botoşani (domstol i första instans i Botoşani) angav vidare att den årliga betalda semester som Maria Dicu tagit ut mellan den 17 september och den 17 oktober 2015 – för år 2015 – innefattade sju dagars semester som tagits ut i förskott av 2016 års semesterdagar.
- 20 Maria Dicu väckte talan vid Tribunalul Cluj (domstol i första instans i Cluj, Rumänien) mot Tribunalul Botoşani (domstol i första instans i Botoşani), Curtea de Apel Suceava (Appellationsdomstolen i Suceava, Rumänien), justitieministeriet och Consiliul Superior al Magistraturii (Högsta domstolsrådet, Rumänien). Hon yrkade att domstolen skulle fastställa att den tid hon varit föräldraledig skulle anses utgöra en period av faktiskt arbete vid fastställande av hennes rätt till årlig betald semester för år 2015.
- 21 Tribunalul Cluj (domstol i första instans i Cluj) biföll talan genom dom av den 17 maj 2016. Tribunalul Botoşani (domstol i första instans i Botoşani) och justitieministeriet överklagade domen till den hänskjutande domstolen.
- 22 Mot denna bakgrund beslutade Curtea de Apel Cluj (Appellationsdomstolen i Cluj) att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till EU-domstolen:

”Utgör artikel 7 i direktiv 2003/88/EG hinder för en nationell bestämmelse enligt vilken en arbetstagares föräldraledighet för barn under två år inte anses utgöra en period av faktiskt arbete vid fastställande av längden på arbetstagarens årliga semester?”

Prövning av tolkningsfrågan

- 23 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken den tid en arbetstagare varit föräldraledig under en viss referensperiod inte räknas som arbetad tid vid fastställande av den rätt till årlig betald semester som nämnde arbetstagare garanteras i denna artikel under den aktuella referensperioden.

- 24 Det följer av själva lydelsen av artikel 7.1 i direktiv 2003/88 att varje arbetstagare har rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor. Denna rätt till årlig betald semester måste enligt fast rättspraxis betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk (dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 25 och där angiven rättspraxis).
- 25 Domstolen erinrar vidare om att denna rätt tillkommer alla arbetstagare och slås uttryckligen fast i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 33 och där angiven rättspraxis).
- 26 Även om medlemsstaterna ska avhålla sig från att uppställa något som helst villkor för uppkomsten av själva rätten till årlig betald semester som följer direkt av direktiv nr 2003/88 (se, bland annat, dom av den 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punkt 53; dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 28, och dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 34), gäller förevarande mål dock huruvida en period då den aktuella arbetstagaren varit föräldraledig ska jämföras med en period av faktiskt arbete vid fastställande av rätten till årlig betald semester.
- 27 Domstolen erinrar härvid om att syftet med rätten till årlig betald semester, som tillerkänns alla arbetstagare genom artikel 7 i direktiv 2003/88, är att arbetstagaren dels ska kunna vila sig från utförandet av de arbetsuppgifter som åligger honom eller henne enligt anställningsavtalet, dels ska åtnjuta en period av avkoppling och fritidsaktiviteter (se, bland annat, dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25; dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 31, och dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 25).
- 28 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. Målsättningen att ge arbetstagaren möjlighet att vila sig förutsätter nämligen att han eller hon har bedrivit en verksamhet som – för att säkerställa skydd för vederbörandes säkerhet och hälsa i enlighet med vad som stadgas i direktiv 2003/88 – motiverar att komma i åtnjutande av en period för vila, avkoppling och rekreation. Följaktligen ska rätten till årlig betald semester i princip beräknas utifrån de perioder av faktiskt arbete som fullgjorts enligt anställningsavtalet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 november 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, punkt 29).
- 29 Det följer förvisso av fast rättspraxis att en medlemsstat, i vissa specifika situationer där arbetstagaren är oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter, bland annat på grund av att han eller hon är sjukskriven i vederbörlig ordning, inte som villkor för rätt till årlig betald semester kan uppställa som krav att arbetstagarna faktiskt måste ha arbetat (se, bland annat, dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 20 och där angiven rättspraxis). När det gäller rätten till årlig betald semester jämföras således arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukskrivning under referensperioden med dem som faktiskt har arbetat under denna period (se, bland annat, dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 40).
- 30 Detsamma gäller mammalediga arbetstagare som av denna anledning inte kan utföra sina arbetsuppgifter inom ramen för sitt anställningsförhållande. Nämnda arbetstagares rätt till årlig betald semester ska säkerställas vid mammaledighet och kunna utnyttjas under en annan period än den som sammanfaller med mammaledigheten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 mars 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, punkterna 34, 35 och 38).
- 31 Rättspraxis i föregående två punkter kan emellertid inte med vederbörlig anpassning tillämpas i en situation där arbetstagaren, likt Maria Dicu, varit föräldraledig under referensperioden.

- 32 Domstolen påpekar inledningsvis att arbetsoförmåga till följd av sjukdom i princip inte kan förutses (dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 51) och att denna är oberoende av arbetstagarens vilja (se, för ett liknande resonemang, dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 49). Såsom domstolen redan har slagit fast i punkt 38 i dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18) ska de principer som stadgas i Internationella arbetsorganisationens konvention nr 132 av den 24 juni 1970 om semester (i ändrad lydelse) beaktas enligt skäl 6 i direktiv 2003/88 vid tolkningen av direktivet. Enligt artikel 5.4 i konventionen ska frånvaro från arbetet av ”sådana skäl, varöver arbetstagaren ej råder, som sjukdom ... räknas in i tjänstetiden”. Föräldraledighet är däremot inte oförutsägbar och är i de flesta fall resultatet av arbetstagarens vilja att ta hand om sitt barn (se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 september 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 35).
- 33 Eftersom en föräldraledig arbetstagare inte är begränsad i fysiskt eller psykiskt hänseende på grund av sjukdom, befinner vederbörande sig i en annan situation än en arbetstagare som är oförmögen att arbeta på grund av sitt hälsotillstånd (se analogt dom av den 8 november 2012, Heimann och Toltschin, C-229/11 och C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 29).
- 34 En föräldraledig arbetstagares situation skiljer sig likaså från situationen för en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till mammaledighet. Mammaledigheten syftar till att skydda dels kvinnans biologiska tillstånd under och efter graviditeten, dels den särskilda relationen mellan kvinnan och hennes barn under den period som följer efter graviditeten och förlossningen för att förhindra att kontakten mellan mor och barn störs genom den ökade belastning som ett samtidigt utövande av en yrkesverksamhet innebär (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 mars 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, punkt 32, och dom av den 20 september 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 46).
- 35 En arbetstagare som är föräldraledig anses visserligen alltjämt som en arbetstagare i unionsrättslig mening under ledighetsperioden (dom av den 20 september 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 32). När arbetstagarens anställningsförhållande såsom i förevarande fall suspenderas enligt nationell rätt – vilket är tillåtet enligt § 5, punkt 3 i ramavtalet om föräldraledighet – suspenderas dock arbetsgivarens och arbetstagarens ömsesidiga avtalsförpliktelser tillfälligt i motsvarande mån. Detta gäller bland annat arbetstagarens skyldighet att utföra de arbetsuppgifter som åligger honom eller henne i anställningsförhållandet (se analogt dom av den 8 november 2012, Heimann och Toltschin, C-229/11 och C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 28).
- 36 I en situation som den som är aktuell i det nationella målet kan den period då den aktuella arbetstagaren var föräldraledig under referensperioden följaktligen inte jämföras med en period av faktiskt arbete vid fastställande av rätten till årlig betald semester enligt artikel 7 i direktiv 2003/88.
- 37 Det följer förvisso av domstolens fasta rättspraxis att en ledighet som garanteras enligt unionsrätten inte kan påverka rätten att ta ut annan ledighet som föreskrivs i unionsrätten och som har ett annat syfte (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 26, och där angiven rättspraxis). Denna rättspraxis – som utvecklats mot bakgrund av situationer där dessa två typer av ledighetsperioder överlappar varandra eller råkar sammanfalla – kan dock inte anses innebära att medlemsstaterna är skyldiga att anse att en period då arbetstagaren varit föräldraledig under referensperioden motsvarar en period av faktiskt arbete vid fastställande av vederbörandes rätt till årlig betald semester enligt direktiv 2003/88.
- 38 Mot denna bakgrund ska den ställda frågan besvaras på följande sätt. Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken den tid en arbetstagare varit föräldraledig under en viss referensperiod inte anses utgöra en period av faktiskt arbete vid fastställande av den rätt till årlig betald semester som nämnda arbetstagare garanteras i denna artikel under den aktuella referensperioden.

Rättegångskostnader

- 39 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 (stora avdelningen) följande:

Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken den tid en arbetstagare varit föräldraledig under en viss referensperiod inte anses utgöra en period av faktiskt arbete vid fastställande av den rätt till årlig betald semester som nämnda arbetstagare garanteras i denna artikel under den aktuella referensperioden.

Underskrifter