

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 15 september 2011 *

I mål C-155/10,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Supreme Court of the United Kingdom, tidigare House of Lords (Förenade kungariket) genom beslut av den 24 mars 2010, som inkom till domstolen den 2 april 2010, i målet

Williams m.fl.

mot

British Airways plc, meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Tizzano samt domarna J.-J. Kasel, A. Borg Barthet, E. Levits (referent) och M. Berger,

generaladvokat: V. Trstenjak,
justitiesekreterare: förste handläggaren L. Hewlett,

* Rättegångsspråk: engelska.

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 14 april 2011,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Williams m.fl., genom J. McNeill, QC, och M. Ford, barrister,
- British Airways plc, genom C. Jeans och A. Short, QC,
- Danmarks regering, genom V. Pasternak Jørgensen och C. Vang, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och N. Yerrell, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 16 juni 2011 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, s. 9), och artikel 3 i det avtal som återfinns i bilagan till rådets direktiv 2000/79/EG av den 27 november 2000 om genomförande av det

européiska avtal om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som har ingåtts mellan Association of European Airlines (AEA), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) och International Air Carrier Association (IACA) (EGT L 302, s. 57) (nedan kallat det europeiska avtalet).

- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan, å ena sidan, S.A. Williams och övriga klagande och, å andra sidan, deras arbetsgivare British Airways plc (nedan kallat British Airways), angående de löner som utbetalas under deras årliga betalda semester.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

- 3 I artikel 7 i direktiv 2003/88, med 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.”

4 I artikel 3 i det europeiska avtalet föreskrivs följande:

”1. Flygpersonal inom civilflyget är berättigad till årlig betald semester under minst fyra veckor, i enlighet med de villkor för att få och beviljas sådan ledighet som fastställs i nationell lagstiftning eller praxis.

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

Den nationella lagstiftningen

5 I förordningen från år 2004 om civilflyg (arbetstid) (Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (*Statutory Instruments* 2004 nr 756)), föreskrivs följande:

”4. (1) En besättningsmedlem är berättigad till årlig betald semester under minst fyra veckor, eller en proportionerlig del därav för det fall anställningen varat under kortare tid än ett år.

2) Den semester som en besättningsmedlem är berättigad till enligt förordningen

(a) får tas ut vid flera olika tillfällen, men

(b) får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då besättningsmedlemmens anställning avslutas.”

6 Enligt regulation 9 i förordningen ska varje arbetsgivare säkerställa att

”... under en månad

a) ingen av arbetsgivarens anställda [får] tjänstgöra som besättningsmedlem under sin arbetstid om den anställde under en period om tolv månader som löper ut i slutet av den månad som föregår den aktuella månaden har mer än 900 flygtimmar, och

b) ingen besättningsmedlem som är anställd hos arbetsgivaren får ha en total arbetstid som överstiger 2 000 timmar under en period om tolv månader som löper ut i slutet av den månad som föregår den aktuella månaden.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 7 S.A. Williams och övriga klagande i det nationella målet är piloter anställda av British Airways (nedan kallade piloterna). Deras arbetsvillkor förhandlas fram mellan British Airways och fackförbundet för piloter, British Airline Pilots Association. Dessa villkor återfinns i ett samförståndsavtal (Memorandum of Agreement) av den 1 april 2005 (nedan kallat samförståndsavtalet).
- 8 Enligt samförståndsavtalet består piloternas lön av tre delar. Den första delen utgörs av ett fast årligt belopp. Den andra och den tredje delen utgörs av tillägg, som varierar beroende på dels flygtiden (tillägget uppgår till 10 GBP per planerad flygtimme), dels den tid som tillbringats utanför stationeringsorten (tillägget uppgår i detta fall till 2,73 GBP per timme). Det tillägg som beräknas på grundval av flygtiden utgör lön och beskattas i sin helhet. Vad gäller det tillägg som beräknas med utgångspunkt från den tid som tillbringats utanför stationeringsorten, anses 82 procent utgöra kostnadsersättning, och endast 18 procent anses utgöra beskattningsbar lön.
- 9 En pilots flygtid varierar beroende på hans eller hennes flygrutt och tjänstgörings-schema. Enligt Supreme Court of the United Kingdom uppgår den i allmänhet till ungefär 15 dagar per månad.
- 10 Enligt samförståndsavtalet är endast den första delen av lönen, det vill säga det fasta årliga beloppet, semesterlönegrundande.
- 11 Piloterna har gjort gällande att enligt unionsrätten ska den totala lönen, inklusive tillägg, vara semesterlönegrundande.

- 12 Både Employment Tribunal (arbetsdomstol) och Employment Appeal Tribunal (appellationsdomstol för arbetsrättsmål) gav piloterna rätt. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) godtog emellertid British Airways argument och fann att endast det fasta årliga beloppet utgjorde lön.
- 13 Den nationella domstolen anser att innebörden av begreppet ”årlig betald semester” och räckvidden av det utrymme för skönsmässig bedömning som lämnas åt den nationella lagstiftaren eller nationell praxis att föreskriva om ”rätten till och beviljandet av en sådan semester” behöver klargöras.
- 14 Mot denna bakgrund har Supreme Court of the United Kingdom beslutat att vilande-förklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) I vilken utsträckning, om någon, definieras eller uppställs i a) artiklarna 7 i direktiv 93/104/EG [av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 (EGT L 195, s. 41)], och i direktiv 2003/88 ... samt i b) artikel 3 i ... [det europeiska avtalet],

a) europarättsliga krav på arten av och/eller semesterlönens nivå och

b) i vilken utsträckning, om någon, får medlemsstaterna enligt dessa bestämmelser bestämma hur sådan lön ska beräknas?

- 2) Är det i synnerhet tillräckligt att semesterlönen enligt nationell lag och/eller praxis och/eller kollektivavtal och/eller avtal mellan arbetsgivare och arbetstagar gör det möjligt för och uppmuntrar arbetstagaren till att ta ut och använda sig av sin semester, och att det inte finns någon betydande risk att arbetstagaren inte kommer att göra det?

- 3) Eller krävs det att semesterlönen antingen
 - a) helt överensstämmer eller

 - b) i vid bemärkelse är jämförbar med arbetstagarens 'normala' lön?

- 4) För det fall EU-domstolen skulle besvara frågorna 3 a eller b jakande: Ska i så fall jämförelsen göras med
 - a) den lön arbetstagaren skulle ha fått under den aktuella perioden om han eller hon hade arbetat i stället för att ha haft semester, eller

 - b) den lön han eller hon har haft under någon annan, och i så fall vilken, period när han eller hon har arbetat?

- 5) Hur ska 'normal' eller 'jämförbar' bedömas i fall där
- a) arbetstagarens lön utökas om och i den utsträckning han eller hon utför en särskild syssla, då

 - b) det finns en årlig eller annan gräns för i vilken omfattning eller under vilken tid arbetstagaren får utföra denna syssla och denna gräns överskrids eller är nära att överskridas vid tidpunkten när den årliga semesteren tas ut, så att det inte hade varit tillåtet för arbetstagaren att utföra denna syssla om han eller hon hade arbetat i stället för att ha haft semester?"

Prövning av tolkningsfrågorna

- 15 Den nationella domstolen har ställt sina frågor till domstolen, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 3 i det europeiska avtalet ger upplysningar, och i förekommande fall vilka, om vilken lön en pilot har rätt till under sin årliga semester.
- 16 Det ska inledningsvis erinras om att direktiv 2000/79 och direktiv 2003/88 har samma syfte, nämligen att förlägga arbetstiden med hänsyn tagen till arbetstagarnas säkerhet och hälsa, samt att ordalydelsen i artikel 3 i det europeiska avtalet i huvudsak är identisk med ordalydelsen i artikel 7 i direktiv 2003/88. Av detta följer, såsom

generaladvokaten har påpekat i punkt 43 i sitt förslag till avgörande, att de principer som följer av domstolens praxis om tolkningen av sistnämnda bestämmelse kan överföras på artikel 3 i det europeiska avtalet. Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas mot bakgrund av dess ordalydelse och det mål som eftersträvas med bestämmelsen.

- 17 Det framgår inte uttryckligen av ordalydelsen i artikel 7 i direktiv 2003/88 vilken lön en arbetstagare har rätt till under sin årliga semester. I rättspraxis erinras emellertid om att det följer av själva ordalydelsen i artikel 7.1, en bestämmelse som det enligt direktivet inte får göras avsteg från, att varje arbetstagare har rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor, och att denna rätt till årlig betald semester ska betraktas som en princip av särskild betydelse i gemenskapens sociala trygghetsrätt (se dom av den 20 januari 2009 i de förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., REG 2009, s. I-179, punkterna 22 och 54 och där angiven rättspraxis).
- 18 Rätten till årlig betald semester är dessutom uttryckligen stadfäst i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen.
- 19 Domstolen har i detta sammanhang slagit fast att uttrycket ”årlig betald semester” 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 normal lön under denna viloperiod (se dom av den 16 mars 2006 i de förenade målen C-131/04 och C-257/04, Robinson-Steele m.fl., REG 2006, s. I-2531, punkt 50, och domen i det ovannämnda målet Schultz-Hoff m.fl., punkt 58).
- 20 Syftet med kravet på betald semester är nämligen att arbetstagaren under sin semester lönemässigt ska befinna sig i en motsvarande situation som under de perioder han eller hon arbetar (se domarna i de ovannämnda målen Robinson-Steele m.fl., punkt 58, och Schultz-Hoff m.fl., punkt 60).

- 21 Såsom generaladvokaten har angett i punkt 90 i sitt förslag till avgörande följer det av det ovan anförda att den lön som utbetalas för den årliga semestern i princip ska beräknas på ett sådant sätt att den överensstämmer med arbetstagarens normala lön. Av detta följer även att en ersättning som nått och jämnt är tillräcklig för att det inte ska föreligga någon betydande risk att arbetstagaren inte tar ut sin årliga semester inte uppfyller kraven i unionsrätten.
- 22 Om en arbetstagares lön består av flera delar krävs det emellertid en särskild analys för att fastställa den normala lönen, och följaktligen det belopp som arbetstagaren har rätt till under sin årliga semester. Så är fallet med lön till trafikflygare som ingår i ett flygbolags flygande personal, som består av ett fast årligt belopp och tillägg som varierar beroende på flygtiden och den tid som tillbringats utanför stationeringsorten.
- 23 Även om strukturen på en arbetstagares normala lön som sådan omfattas av de bestämmelser och den praxis som regleras i medlemsstaternas rätt, har den inte någon inverkan på arbetstagarnas rätt, såsom erinras om i punkt 19 ovan, att under sin vilos- och rekreationsperiod åtnjuta de ekonomiska villkor som är jämförbara med dem för utövandet av tjänsten.
- 24 Samtliga olägenheter som är naturligt förbundna med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren, för vilka det utges ekonomisk ersättning som tas med i beräkningen av arbetstagarens totala lön – såsom ersättning beräknad på grundval av en trafikflygares flygtid – måste med nödvändighet ingå i det belopp som arbetstagaren har rätt till under sin årliga semester.
- 25 De delar av arbetstagarens totala lön vilka endast ska täcka de tillfälliga kostnader eller bikostnader som uppkommer i samband med utförandet av de arbetsuppgifter

som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren – såsom de kostnader som är förbundna med den tid som piloterna måste tillbringa utanför stationeringsorten – ska däremot inte beaktas vid beräkningen av den lön som ska betalas under den årliga semestern.

- 26 Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma sambandet mellan de olika delar som ingår i en arbetstagares totala lön och utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren. Bedömningen ska göras på grundval av ett medelvärde under en representativ referensperiod och mot bakgrund av den princip som följer av ovannämnda rättspraxis enligt vilken rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna behandlas som två delar av en och samma rättighet i direktiv 2003/88 (se domarna i de ovannämnda målen *Robinson-Steele m.fl.*, punkt 58, och *Schultz-Hoff m.fl.*, punkt 60).
- 27 Det ska härefter erinras om att domstolen har slagit fast att en anställd, som arbetar som purser för ett flygbolag och som tillfälligt förflyttats till en markttjänst till följd av graviditet, har rätt att under den tillfälliga förflyttningen behålla inte endast sin grundlön utan även de delar av lön och tillägg som har samband med den anställdes yrkesställning. Arbetstagaren har således rätt till de tillägg som har samband med dennes ställning som överordnad, med anställningstid, och med yrkeskvalifikationer (se, för ett liknande resonemang, dom av den 1 juli 2010 i mål C-471/08, *Parviainen*, REU 2010, s. I-6533, punkt 73). Denna rättspraxis är även tillämplig på en gravid arbetstagare som beviljats ledighet (dom av den 1 juli 2010 i mål C-194/08, *Gassmayr*, REU 2010, s. I-6281, punkt 65).
- 28 Av detta följer att utöver de delar av den totala lönen som nämns i punkt 24 ovan, behåller arbetstagaren under sin årliga betalda semester de delar som hänför sig till hans eller hennes personliga och yrkesmässiga ställning som trafikflygare.

- 29 Slutligen föreskrivs det i såväl direktiv 2003/88 som det europeiska avtalet endast ett minimiskydd vad gäller rätten till en inkomst för arbetstagare som tar ut årlig semester.
- 30 Ingen bestämmelse i unionsrätten hindrar således medlemsstaterna eller, i förekommande fall, arbetsmarknadens parter från att gå utöver det minimiskydd som arbetstagaren garanteras genom unionslagstiftningen, och att föreskriva att alla delar av den totala lön som arbetstagaren har rätt till under sin arbetstid ska bibehållas (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Parviainen, punkt 63).
- 31 Mot bakgrund av det ovan anförda ska de frågor som ställts besvaras enligt följande. Artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 3 i det europeiska avtalet ska tolkas så, att en trafikflygare har rätt att under sin årliga semester behålla inte endast sin grundlön utan även de delar av lönen som dels är naturligt förbundna med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på vederbörande – för vilka det utges ekonomiskt ersättning som tas med i beräkningen av hans eller hennes totala lön –, dels är förbundna med trafikflygarens personliga och yrkesmässiga ställning. Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma huruvida de olika delar som arbetstagarens totala lön består av uppfyller dessa kriterier.

Rättegångskostnader

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

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, och artikel 3 i det avtal som återfinns i bilagan till rådets direktiv 2000/79/EG av den 27 november 2000 om genomförande av det europeiska avtal om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som har ingåtts mellan Association of European Airlines (AEA), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) och International Air Carrier Association (IACA) ska tolkas så, att en trafikflygare har rätt att under sin årliga semester behålla inte endast sin grundlön utan även de delar av lönen som dels är naturligt förbundna med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på vederbörande – för vilka det utges ekonomiskt ersättning som tas med i beräkningen av hans eller hennes totala lön –, dels är förbundna med trafikflygarens personliga och yrkesmässiga ställning.

Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma huruvida de olika delar som arbetstagarens totala lön består av uppfyller dessa kriterier.

Underskrifter