



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 13 januari 2022 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – Artikel 31.2 – Direktiv 2003/88/EG – Arbetstidens förläggning – Artikel 7 – Årlig semester – Arbetstid – Övertid – Månadsvis beräkning av arbetstiden – Ingen övertidsersättning när semester tas ut”

I mål C-514/20,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) genom beslut av den 17 juni 2020, som inkom till domstolen den 13 oktober 2020, i målet

DS

mot

Koch Personaldienstleistungen GmbH,

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen),

sammansatt av ordföranden på sjätte avdelningen I. Ziemele (referent), tillika tillförordnad ordförande på sjunde avdelningen, samt domarna, T. von Danwitz och A. Kumin,

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- DS, genom R. Buschmann,
- Europeiska kommissionen, genom B.-R. Killmann och D. Recchia, båda i egenskap av ombud,

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

* Rättegångsspråk: tyska.

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) och 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 DS och Koch Personaldienstleistungen GmbH (nedan kallat Koch) angående huruvida antalet dagar av betalda årlig semester ska beaktas vid beräkningen av det antal arbetstimmar som ger rätt till en övertidsersättning.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Skälen 4 och 5 i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

"(4) Arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn.

(5) Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. ..."
- 4 I artikel 7 i detta direktiv, 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."

Tysk rätt

- 5 I punkt 3.1 i Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (allmänt kollektivavtal för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag), i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet (nedan kallat MTV), som rör "arbetstid", föreskrivs följande:

"3.3.1. Den normala arbetstiden per månad för en heltidsanställd arbetstagare uppgår till 151,67 timmar. ...

3.1.2. Den ordinarie individuella arbetstiden per månad beror på antalet arbetsdagar.

Arbetstiden per månad är

...

– 161 timmar inom en månad med 23 arbetsdagar.

...”

6 I punkt 4.1.2 MTV föreskrivs följande:

”Tillägg för övertid ska betalas för de timmar som fullgörs utöver

...

– 184 timmar för 23 arbetsdagar.

Tillägget för övertid ska vara 25 procent.

...”

Omständigheterna i målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 7 I augusti 2017, som hade 23 arbetsdagar, arbetade DS, som var anställd vid Koch i egenskap av heltidsanställd arbetstagare som hyrts ut av ett bemanningsföretag, 121,75 timmar under de första 13 dagarna. För de resterande 10 dagarna tog DS därefter ut årlig betald semester motsvarande 84,7 arbetstimmar.
- 8 DS, som ansåg att de årliga betalda semesterdagarna skulle beaktas vid fastställandet av antalet arbetstimmar, väckte talan vid tysk domstol och yrkade att Koch skulle förpliktas att betala ett tillägg på 25 procent för 22,45 timmar, det vill säga 72,32 euro, vilket motsvarade det antalet arbetade timmar som översteg tröskelvärdet på 184 timmar.
- 9 Sedan DS:s talan ogillats i första instans överklagade han till den hänskjutande domstolen.
- 10 Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) har påpekat att enligt ordalydelsen i punkt 4.1.2 i MTV kan endast antalet arbetade timmar beaktas för att fastställa huruvida arbetstagaren har överskridit den ordinarie arbetstiden per månad. Uttrycket ”fullgjorda timmar” hänvisar nämligen till begreppet faktiskt arbetade timmar, och inte till perioder av ledighetsperioder.
- 11 Syftet med övertidstillägget är dessutom, enligt MTV, att kompensera för en särskild arbetsinsats som inte inträffar under den årliga betalda semestern, vilket innebär att tillägget syftar till att belöna en arbetstagare som utför ett arbete utöver sina avtalsenliga skyldigheter. Nämnda tillägg utgör således en rättighet som förvärfvas genom arbetet, varvid ledighetsperioderna inte ska beaktas.
- 12 Den hänskjutande domstolen har dessutom påpekat att övertidstillägget även skulle kunna föranleda arbetsgivarna att inte lägga sig i arbetstagarens fritid, eftersom ett sådant ingrepp skulle medföra en merkostnad på 25 procent utöver den avtalsenliga timlönen.

- 13 Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) har emellertid också konstaterat att bestämmelserna i MTV skulle kunna uppmuntra arbetstagarna att inte ta ut den årliga betalda semestern. Om DS i förevarande fall hade arbetat under de timmar som motsvarar den årliga betalda semester som han tagit ut, skulle han ha överskridit den ordinarie arbetstiden med 22,45 timmar och ha haft rätt till ett tillägg med 25 procent för dessa timmar.
- 14 Den hänskjutande domstolen hyser således tvivel om huruvida det system som inrättats genom MTV, i den del det ytterst medför en begränsning av rätten till övertidstillägg, är förenligt med EU-domstolens praxis enligt vilken en arbetstagare inte får avskräckas från att göra gällande sin rätt till årlig betald semester.
- 15 I detta hänseende anser den hänskjutande domstolen att det nationella målet är relativt likt det mål som gav upphov till domen av den 22 maj 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), eftersom den ekonomiska nackdelen i båda målen inte rör semesterlönen i egentlig mening, utan uppkommer under en period som ligger före eller efter ledigheten.
- 16 Den hänskjutande domstolen har även erinrat om att EU-domstolen i domen av den 13 december 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 47) slog fast att om det övertidsarbete som arbetstagaren är skyldig att utföra enligt anställningsavtalet utgör ett klart förutsägbart och vanligt inslag i arbetet och ersättningen därför utgör en viktig del av den sammanlagda ersättningen, borde ersättningen för denna övertid inkluderas i den ordinarie lön som ska betalas ut under semestern.
- 17 Om den rättspraxis som följer av sistnämnda dom tillämpades på det aktuella nationella målet, skulle det, med hänsyn till att övertiden här i praktiken förefaller vara ett undantag och oförutsebar, inte vara nödvändigt att inkludera tillägget för den arbetade övertiden i den lön som ska betalas ut under den årliga betalda semestern. Det vore därför logiskt att semesterdagar inte beaktades vid fastställandet av det antal timmar som ger rätt till ett övertidstillägg.
- 18 Den hänskjutande domstolen har slutligen preciserat att kollektivavtal inte får avvika från 1 § Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (lagen om minimisemester för arbetstagare (nedan kallad semesterlagen), enligt vilken alla arbetstagare har rätt till semester varje kalenderår och som ska tolkas i enlighet med unionsrätten och mot bakgrund av artikel 31.2 i stadgan och artikel 7.1 i direktiv 2003/88.
- 19 Bundesarbeitsgericht har under dessa omständigheter beslutat att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

”Utgör artikel 31.2 i [stadgan] och artikel 7 i direktiv [2003/88] hinder mot en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt vilken endast de timmar som arbetstagaren verkligen har arbetat, och inte de timmar under vilka denne utnyttjar sin rätt till årlig betald semester, ska beaktas vid beräkningen av huruvida och för hur många timmar arbetstagaren har rätt till övertidsersättning?”

Prövning av tolkningsfrågan

- 20 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 31.2 i stadgan och artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att de utgör hinder för en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt vilken man vid beräkandet av huruvida tröskeln för det antal arbetstimmar

som ger rätt till övertidsersättning har uppnåtts, enbart ska beakta de timmar som faktiskt har arbetats, varvid den tid under vilken arbetstagaren har tagit ut sin årliga betalda semester inte beaktas.

- 21 För det första ska det erinras om att enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska medlemsstaterna ”vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor”.
- 22 Även om det ankommer på medlemsstaterna att fastställa villkoren för hur rätten till årlig betald semester ska utövas och genomföras får de dock inte uppställa något som helst villkor för själva uppkomsten av denna rättighet som följer direkt av direktivet (dom av den 29 november 2017, King C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 34 och där angiven rättspraxis).
- 23 För det andra har domstolen redan slagit fast, vad gäller artikel 7 i direktiv 2003/88, att varje arbetstagares rätt till årlig betald semester ska betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk. Undantag från denna princip får därför inte göras, och de behöriga nationella myndigheternas genomförande av denna princip får endast ske inom de gränser som uttryckligen uppställs i detta direktiv (dom av den 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 28 och där angiven rättspraxis).
- 24 Dessutom har rätten till årlig betald semester, såsom en grundläggande princip i unionens sociala regelverk, inte enbart en särskild betydelse såsom utgörande en princip i unionens sociala regelverk, utan slås också uttryckligen fast i artikel 31.2 i stadgan, som enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen (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 54).
- 25 Artikel 7.1 i direktiv 2003/88 återspeglar och konkretiserar således den grundläggande rätten till årlig betald semester, vilken stadfästs i artikel 31.2 i stadgan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 september 2020, kommissionen och rådet mot Carreras Sequeros m.fl., C-119/19 P och C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 115). Medan den sistnämnda bestämmelsen garanterar varje arbetstagares rätt till årlig betald semester, genomför den förstnämnda bestämmelsen nämligen denna princip genom att fastställa längden på nämnda period.
- 26 Domstolen erinrar i detta avseende om att stadgan, såsom framgår av artikel 51.1 däri, ska iakttas när medlemsstaterna tillämpar unionsrätten.
- 27 Eftersom den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet utgör ett sådant genomförande av direktiv 2003/88, ska artikel 7.1 i nämnda direktiv således tolkas mot bakgrund av artikel 31.2 i stadgan för att avgöra huruvida förstnämnda bestämmelse utgör hinder för en sådan lagstiftning.
- 28 Vad för det tredje gäller syftet med direktiv 2003/88 erinrar domstolen om att detta direktiv, enligt skäl 4 däri, har som mål att förbättra arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen. I skäl 5 i direktivet anges att arbetstagarna bör ha lämpliga viloperioder.
- 29 I detta sammanhang föreskrivs i artikel 1 i direktiv 2003/88 att det i direktivet fastställs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden, särskilt vad gäller minimitider för årlig semester.

- 30 Mot bakgrund av dessa mål har domstolen redan funnit att rätten till årlig semester, som slås fast i artikel 7 i direktiv 2003/88, har ett dubbelt syfte, nämligen att ge arbetstagaren möjlighet dels att vila sig från de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet, dels att förfoga över en period för avkoppling och fritid (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 57 och där angiven rättspraxis).
- 31 Det är nämligen för att uppnå ett effektivt skydd för säkerhet och hälsa som arbetstagaren normalt ska åtnjuta en effektiv vila (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 23).
- 32 Av detta följer att incitament att avstå från semestervila eller att vita åtgärder som medför att arbetstagarna avstår från sin semester är oförenliga med de syften som ligger till grund för rätten till årlig betald semester, vilka bland annat avser behovet av att säkerställa att arbetstagarna åtnjuter en faktisk vila för att säkerställa ett effektivt skydd av arbetstagarens säkerhet och hälsa. Följaktligen strider all praxis eller underlåtenhet från en arbetsgivares sida, som kan avskräcka en arbetstagare från att ta ut semester även mot syftet med rätten till årlig betald semester (dom av den 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 49 och där angiven rättspraxis).
- 33 Det är av denna anledning som det har slagits fast att rätten till ordinarie lön under den årliga betalda semesterperioden syftar till att göra det möjligt för arbetstagaren att faktiskt ta ut de semesterdagar som han eller hon har rätt till. För det fall den ersättning som enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska utbetalas för årlig betald semester är lägre än den normala lön som arbetstagaren erhåller under perioder av verkligt arbete, uppstår risken att arbetstagaren förleds att inte ta ut sin årliga betalda semester, åtminstone under perioder av sådant arbete, eftersom detta, under dessa perioder, skulle leda till lägre lön (dom av den 13 december 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 44 och där angiven rättspraxis).
- 34 Domstolen har även slagit fast att en arbetstagare kan avskräckas från att utöva sin rätt till årlig semester på grund av en ekonomisk nackdel, även om den inträffar i efterhand, det vill säga under den period som följer efter den årliga semestern (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 maj 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 21).
- 35 I förevarande fall förefaller den hänskjutande domstolen utgå från att punkt 4.1.2 MTV skulle kunna avskräcka en arbetstagare från att utöva sin rätt till årlig betald semester, eftersom det i denna punkt föreskrivs att endast antalet arbetade timmar kan beaktas för att fastställa huruvida arbetstagaren har överskridit tröskeln för den ordinarie arbetstiden per månad och således kan komma i åtnjutande av övertidstillägg.
- 36 Det framgår av beslutet om hänskjutande att klaganden i det nationella målet arbetade 121,75 timmar under de första 13 arbetsdagarna i augusti 2017 och att han därefter tog ut semester under de resterande 10 dagarna den månaden. Om han hade arbetat under de sista 10 dagarna skulle han ha arbetat 84,7 timmar utöver nyssnämnda 121,75 timmar, vilket innebär att antalet arbetstimmar under denna månad, med förbehåll för den kontroll som det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra, skulle ha varit 206,45 timmar, det vill säga 22,45 timmar fler än det antal arbetstimmar som ger rätt till övertidstillägg.
- 37 Eftersom tröskeln för övertidstillägg beräknas månadsvis, i enlighet med punkt 4.1.2. MTV, medförde emellertid den omständigheten att klaganden i det nationella målet, med tillämpning av samma punkt 4.1.2, tog ut semesterdagar under den månad under vilken han hade arbetat övertid, att tröskelvärdet på 184 timmar per månad aldrig uppnåddes.

- 38 Att sökanden utnyttjade sin rätt till semester medförde således att den lön som han erhöll för augusti 2017 var lägre än den som han skulle ha erhållit om han inte hade tagit ut semester under den månaden.
- 39 På samma sätt, och för det fall att en arbetstagare tagit semester i början av månaden, skulle tillämpningen av det i det nationella målet ifrågavarande kollektivavtalet också kunna leda till en minskning av lönen för denna månad, eftersom den övertid som arbetstagaren i förekommande fall fullgjort efter ledigheten hade kunnat neutraliseras av de semesterdagar som togs ut i början av månaden. Såsom det har erinrats om i punkt 34 i förevarande dom kan en ekonomisk nackdel som inträffar i efterhand, nämligen under den period som följer efter den årliga semestern, avskräcka arbetstagaren från att utnyttja sin rätt till årlig semester (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 maj 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 21).
- 40 En mekanism för redovisning av antalet arbetade timmar, såsom den mekanism som är aktuell i det nationella målet, som innebär att uttag av semester kan leda till en minskning av arbetstagarens lön, eftersom den minskas med det tillägg som föreskrivs för faktiskt arbetad övertid, skulle följaktligen kunna avskräcka arbetstagaren från att utnyttja sin rätt till årlig betald semester under den månad då han eller hon arbetade övertid. I det nationella målet det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva detta.
- 41 Såsom det har erinrats om i punkt 32 i förevarande dom ska varje praxis eller underlåtenhet av en arbetsgivare som kan avskräcka en arbetstagare från att ta ut årlig semester anses strida mot syftet med rätten till årlig betald semester.
- 42 Ett sådant konstaterande påverkas inte av den omständigheten, som den hänskjutande domstolen har påpekat, att rätten till övertidstillägg enligt punkt 4.1.2 MTV är knuten till arbetstid som faktiskt har "fullgjorts". Med förbehåll för de kontroller som det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra i detta avseende, och trots att det är utrett att klaganden i det nationella målet arbetade övertid, till vilken ett påslag på 25 procent skulle läggas, neutraliserades nämligen rätten till övertidstillägg dels av att tröskeln för att fastställa det antal timmar som ger rätt till ett sådant tillägg fastställs månadsvis, dels av att klaganden utövat sin rätt till årlig betald semester under samma månad under vilken han fullgjorde övertidstimmar.
- 43 I det mål som avgjordes genom domen av den 13 december 2018, Hein, (C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 47), tog domstolen, såsom den hänskjutande domstolen har påpekat, upp frågan huruvida det var nödvändigt att beakta den övertid som en arbetstagare fullgjort vid beräkningen av ordinarie lön för den årliga betalda semester som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och, således, villkoren för att beakta dessa övertidstimmar vid fastställandet av den ordinarie lönen, så att arbetstagaren under semestern åtnjuter ekonomiska villkor som är jämförbara med dem som gäller för utövandet av tjänsten.
- 44 Denna fråga ska emellertid särskiljas från den i förevarande mål aktuella frågan om den tröskel som måste överskridas för att tillägg ska utgå för den övertid som arbetstagaren faktiskt har fullgjort under en viss månadsperiod. Detta innebär att de villkor som domstolen har uppställt i punkt 47 i nyss nämnda dom, vad gäller ordinarie lön för årlig betald semester, inte är relevanta i förevarande fall.
- 45 En sådan mekanism för redovisning av antalet arbetade timmar som den som är aktuell i det nationella målet, är följaktligen inte förenlig med rätten till årlig betald semester, som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88.

- 46 Av det ovan anförda följer att artikel 7.1 i direktiv 2003/88, jämförd med artikel 31.2 i stadgan, ska tolkas så, att de utgör hinder för en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt vilken man vid beräklandet av huruvida tröskeln för det antal arbetstimmar som ger rätt till övertidsersättning har uppnåtts, enbart ska beakta de timmar som faktiskt har arbetats, varvid den tid under vilken arbetstagaren har tagit ut sin årliga betalda semester inte beaktas.

Rättegångskostnader

- 47 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 (sjunde avdelningen) följande:

Artikel 7.1 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 en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt vilken man vid beräklandet av huruvida tröskeln för det antal arbetstimmar som ger rätt till övertidsersättning har uppnåtts, enbart ska beakta de timmar som faktiskt har arbetats, varvid den tid under vilken arbetstagaren har tagit ut sin årliga betalda semester inte beaktas.

Underskrifter