

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 22 april 2010 *

I mål C-486/08,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Landesgericht Innsbruck (Österrike) genom beslut av den 14 oktober 2008, som inkom till domstolen den 12 november 2008, i målet

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

mot

Land Tirol,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

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

* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: E. Sharpston,
justitiesekreterare: handläggaren B. Fülöp,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 21 januari 2010,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, genom D. Rief,
- Land Tirol, genom B. Oberhofer, Rechtsanwalt,
- Österrikes regering, genom C. Pesendorfer och T. Kröll, båda i egenskap av ombud,
- Danmarks regering, genom J. Bering Liisberg och R. Holdgaard, båda i egenskap av ombud,
- Tysklands regering, genom M. Lumma och C. Blaschke, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och V. Kreuschitz, 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 dels i ramavtalet om deltidarbete, som ingicks den 6 juni 1997 (nedan kallat ramavtal om deltidarbete), och som finns som bilaga till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete 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), dels i ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet om visstidsarbete), och som finns som bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43), liksom även tolkningen av artikel 14.1 c i rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (EUT L 204, s. 23).
- ² Begäran har framställts i ett mål mellan Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (centrala företagsrådet för sjukhus i delstaten Tyrolen) och Land Tirol, angående vissa bestämmelser i den tyrolska lagen om kontraktsanställda (Tiroler

Landes-Vertragsbedienstetengesetz) av den 8 november 2000 (BGBl. I, 2001, s. 2), i dess lydelse fram till den 1 februari 2009 (nedan kallad L-VBG), avseende kontraktsanställda tjänstemän som har tillfällig anställning, del- eller visstidsanställning, liksom de som tar ut föräldraledighet.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

- 3 Enligt klausul 1 punkt a i ramavtal om deltidarbete är syftet med detta

”att säkerställa att all diskriminering av deltidarbetande upphör och att förbättra kvaliteten på deltidarbetet”.

- 4 Klausul 4 i detta ramavtal, som har rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, har följande lydelse:

”1. När det gäller anställningsvillkoren får deltidarbetande 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.

...”

- 5 Enligt klausul 1 punkt a i ramavtalet om visstidsarbete är syftet med detta:

”att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas”.

- 6 I klausul 4 i detta ramavtal, som har rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, föreskrivs följande:

”1. När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.

2. I förekommande fall skall proportionalitetsprincipen (*pro rata temporis*-principen) tillämpas.

...”

7 Artikel 14 i direktiv 2006/54 har följande lydelse:

”1. Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

...

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, och löner enligt artikel 141 i fördraget.

...”

8 Artikel 1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003, om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, s. 9), har följande lydelse:

”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 ...

...”

9 Artikel 7 i detta direktiv, som har 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.”

10 I artikel 17 i direktiv 2003/88 föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa bestämmelser i direktivet. Avvikelser från artikel 7 i direktivet får inte göras.

11 2§ punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet, som ingicks den 14 december 1995 (nedan kallat ramavtalet om föräldraledighet), och som finns som bilaga till rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av

UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, s. 4), i dess lydelse enligt rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997 (EGT L 10, 1998, s. 24), har följande lydelse:

”De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar skall bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut skall dessa rättigheter inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.”

De nationella bestämmelserna

¹² 1 § L-VBG har följande lydelse:

”1) Såvida inte annat föreskrivs i punkt 2 ska denna lag tillämpas på samtliga löntagare som har slutit ett privaträttsligt anställningsavtal med Land Tirol (kontraktsanställda).

2) Denna lag ska inte tillämpas på:

...

- m) personer som har visstidsanställts för högst sex månader eller som endast har anställts tillfälligt eller på dem som endast, om än regelbundet, arbetar mindre än 30 procent av en heltidsanställnings totala arbetstid;

...”

- ¹³ 54 § i denna lag har följande lydelse:

”Den kontraktsanställda har under varje kalenderår rätt till semesterledighet (årlig semester).”

- ¹⁴ 55 § i denna lag har följande lydelse:

- 1) För varje kalenderår ska semesterledigheten, såvida inte annat anges, vara

...

- 5) Vid en förändring av arbetstiden ska ännu ej uttagen semesterledighet anpassas i förhållande till den nya arbetstiden.

15 60 § L-VBG har följande lydelse:

”Om den kontraktsanställda inte förbrukat semesterledigheten före den 31 december kalenderåret efter det att den har intjänats förfaller rätten till semesterledighet. Om det på grund av tjänsten inte är möjligt att ta ut semestern vid denna tidpunkt, förfaller rätten till semesterledighet först vid utgången av efterföljande kalenderår. Om den kontraktsanställda har varit föräldraledig enligt 2005 års lag om skydd vid moderskap (Tiroler Mutterschutzgesetz 2005), 1979 års lag om skydd vid moderskap (Mutterschutzgesetz 1979) eller 2005 års lag om föräldraledighet (Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005), skjuts förverkandet upp med en tidsperiod som motsvarar den del av föräldraledigheten som överstiger tio månader.”

16 1 § punkt 2 m L-VBG ändrades genom lag av den 12 november 2008 (BGBl. I, 2009, s. 5), som trädde i kraft den 1 februari 2009. Denna bestämmelse har därefter följande lydelse:

”Personer som har visstidsanställts för högst sex månader eller som endast har anställts tillfälligt”.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

17 Klaganden i målet vid den nationella domstolen har, i egenskap av organ behörigt att företräda anställda vid sjukhus i delstaten Tyrolen, väckt en talan om fastställelse i enlighet med det särskilda förfarande som föreskrivs i 54 § stycke 1 i lagen om behörighet och förfarande i social- och arbetsrättsliga mål (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. I, 1985, s. 104).

- 18 Talan, som riktats mot Land Tirol i egenskap av arbetsgivare, väcktes i syfte att få Landesgericht Innsbruck att fastställa att vissa bestämmelser i L-VBG strider mot gemenskapsrätten.
- 19 Mot denna bakgrund beslutade Landesgericht Innsbruck att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

- "1) Är det förenligt med klausul 4 punkt 1 i ramavtalet om deltidarbete ..., att arbetstagare som står i ett privaträttsligt reglerat anställningsförhållande till en regional myndighet eller en offentlig verksamhet, och som arbetar mindre än 12 timmar per vecka (30 procent av den normala arbetstiden), behandlas mindre förmånligt avseende lön, lönegradsplacering, erkännande av tidigare tjänstperioder, rätt till semester, särskild ersättning, övertidsersättning etcetera än jämförbara heltidsarbetande arbetstagare?
- 2) Ska *pro rata temporis*-principen, som fastslås i klausul 4 punkt 2 i detta ramavtal, tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som 55 § stycke 5 L-VBG, enligt vilken ej uttagen semesterledighet vid en ändring av arbetstiden ska anpassas, vilket leder till att en arbetstagare som förkortar sin arbetstid från heltid till deltid får en nedsättning av den rätt till semester som denne intjänat under sitt heltidsarbete eller att den deltidanställda endast kan utnyttja denna semester med en lägre semesterlön?
- 3) Strider en sådan nationell bestämmelse som 1 § stycke 2 punkt m L-VBG, enligt vilken arbetstagare, som visstidsanställts för högst sex månader eller endast

anställts tillfälligt, behandlas mindre förmånligt än jämförbara fast anställda arbetstagare avseende lön, lönegradsplacering, erkännande av tidigare tjänstperioder, rätt till semester, särskild ersättning, övertidsersättning etcetera, mot klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete ...?

- 4) Utgör det indirekt diskriminering på grund av kön, enligt artikel 14.1 c i [direktiv 2006/54], när arbetstagare som tar ut den tvååriga lagreglerade föräldraledigheten inte längre vid föräldraledighetens slut har rätt till den semester som tjänats in under det år som föregår barnets födelse, och de drabbade arbetstagarna till övervägande del är kvinnor (97 procent)?”

- ²⁰ Genom beslut av den 10 december 2009, som inkom till domstolen den 14 december 2009, har Landesgericht Innsbruck bett domstolen att inte pröva den första tolkningsfrågan utan endast frågorna 2–4 av de frågor som hänskjutits till den i enlighet med artikel 234 EG.

Prövning av tolkningsfrågorna

Upptagande till sakprövning

- ²¹ Land Tirol har i sitt skriftliga yttrande gjort gällande att de tolkningsfrågor som hänskjutits till domstolen inte kan tas upp till sakprövning, eftersom de bestämmelser i unionsrätten som den hänskjutande domstolen har anfört inte är direkt tillämpliga.

- 22 I detta avseende erinrar domstolen om att det av fast rättspraxis följer att enskilda, när bestämmelserna i ett direktiv med hänsyn till bestämmelsernas innehåll är ovillkorliga och tillräckligt precisa, alltid har rätt att åberopa dessa gentemot medlemsstaten, i synnerhet när staten är arbetsgivare (se, bland annat, för ett liknande resonemang, dom av den 20 mars 2003 i mål C-187/00, Kutz-Bauer, REG 2003, s. I-2741, punkterna 69 och 71, av den 15 april 2008 i mål C-268/06, REG 2008, s. I-2483, punkt 57, och av den 16 juli 2009 i mål C-537/07, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, REG 2009, s. I-6525, punkt 33). Detta är utan tvivel fallet med artikel 14 i direktiv 2006/54.
- 23 Denna rättspraxis kan dessutom tillämpas på avtal som i likhet med ramavtalen om del- och visstidsarbete har förhandlats fram mellan arbetsmarknadens parter på nivån för Europeiska unionen och som i enlighet med respektive avtals rättsliga grund har genomförts genom ett direktiv från Europeiska unionens råd, av vilket de utgör en integrerad del (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 58).
- 24 Mot bakgrund av dessa överväganden har domstolen bland annat funnit att klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete är ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av en enskild inför nationell domstol (se domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 2 i domslutet). Domstolen har dessutom betonat att klausul 4 punkt 2 endast understryker en av de tänkbara konsekvenserna, eventuellt efter en domstolsprövning, av tillämpningen av principen om icke-diskriminering till förmån för visstidsanställda, utan att på något sätt underminera innehållet i denna princip (se domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 65).
- 25 Med hänsyn till det ovanstående och den omständigheten att lydelseerna i ramavtalen del- och visstidsarbete i tillämpliga delar är identiska, drar domstolen den slutsatsen att de bestämmelser i unionsrätten som den hänskjutande domstolen anfört är

ovillkorliga och tillräckligt precisa för att kunna åberopas av en enskild inför nationell domstol.

- ²⁶ Under dessa omständigheter kan begäran om förhandsavgörande tas upp till sakprövning.

Den andra frågan

- ²⁷ Den hänskjutande domstolen har ställt sin andra fråga för att få klarhet i huruvida tillämplig unionsrätt, och i synnerhet artikel 4.2 i ramavtalet om deltidarbete, ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som 55 § stycke 5 L-VBG, enligt vilken ännu ej uttagen semester vid en ändring av arbetstiden ska anpassas på så sätt att en arbetstagare som byter från heltid till deltid får en nedläggning av den rätt till årlig betald semester som denne intjänat under sitt heltidsarbete, eller endast kan utnyttja denna semester med en lägre semesterlön.
- ²⁸ Det ska inledningsvis erinras om att det av fast rättspraxis följer att varje arbetstagares rätt till årlig betald semester måste 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 rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18) (se dom av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU, REG 2001, s. I-4881, punkt 43, av den 18 mars 2004 i mål C-342/01, Merino Gómez, REG 2004, s. I-2605, punkt 29, och 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 48; vad gäller direktiv 2003/88, 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, punkt 22, och av den 10 september 2009 i mål C-277/08, Vicente Pereda, REG 2009, s. I-8405, punkt 18).

- 29 För det andra ska det påpekas att då detta är en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk får den inte tolkas restriktivt (se, analogt, dom av den 22 oktober 2009 i mål C-116/08, Meerts, REG 2009, s. I-10063, punkt 42).
- 30 Syftet med den årliga betalda semestern är dessutom att arbetstagaren ska kunna vila sig och ha en period av avslappning och fritid (se domen i det ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 25). Denna viloperiod förlorar dock inte sin nytta, med hänsyn till den årliga betalda semesterns positiva effekt på en arbetstagares säkerhet och hälsa, om den tas ut vid ett senare tillfälle i stället för under beräkningsperioden (dom av den 6 april 2006 i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, REG 2006, s. I-3423, punkt 30).
- 31 En arbetstagare ska normalt sett få åtnjuta faktisk semester, eftersom det endast är i fall då anställningsförhållandet avslutas som det enligt artikel 7.2 i direktiv 2003/88 är tillåtet att utbyta rätten till årlig betald semester mot kontant ersättning (se, för ett liknande resonemang, vad gäller direktiv 93/104, domarna i de ovannämnda målen BECTU, punkt 44, och Merino Gómez, punkt 30).
- 32 Det framgår av det ovanstående att den årliga semester som tas ut vid ett senare tillfälle än under beräkningsperioden inte har något samband med den tid som arbetstagaren arbetat under denna senare period. En förändrad, och i synnerhet kortare,

arbetstid vid bytet från en heltid till deltid ska således inte påverka rätten till den årliga semester som arbetstagaren tjänat in under den tid han eller hon arbetat heltid.

- 33 Domstolen konstaterar dessutom att det förvisso är lämpligt att tillämpa *pro rata temporis*-principen, som fastslås i klausul 4 punkt 2 i ramavtalet om deltidsarbete, när årlig semester beviljas under en deltidсанställning. Att den årliga semestern minskas under en period av deltidsarbete i förhållande till den som beviljas under en period av heltidsarbete kan nämligen motiveras på objektiva grunder. Denna princip ska däremot inte tillämpas retroaktivt på årlig semester som intjänats under en period av heltidsarbete.
- 34 Även om det slutligen varken framgår av de relevanta bestämmelserna i direktiv 2003/88 eller av klausul 4 punkt 2 i ramavtalet om deltidsarbete att en nationell lagstiftning, i villkoren för genomförandet av rätten till årlig semester, får föreskriva att rätten till semester som intjänats under en beräkningsperiod delvis förloras, ska det likväl erinras om att detta endast gäller när arbetstagaren i praktiken inte har haft möjlighet att utöva denna rätt (se domen i det ovannämnda målet Vicente Pereda, punkt 19).
- 35 Av det ovan sagda följer att den andra frågan ska besvaras på följande sätt: Relevant unionsrätt, och i synnerhet klausul 4 punkt 2 i ramavtalet om deltidsarbete som finns som bilaga till direktiv 97/81, i dess lydelse enligt direktiv 98/23, ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som 55 § stycke 5 L-VBG, enligt vilken ännu ej uttagen semesterledighet vid en ändring av arbetstiden ska anpassas på så sätt att en arbetstagare som förkortar sin arbetstid från heltid till deltid får en nedsättning av den rätt till årlig betald semester som han eller hon intjänat – utan att ha haft möjlighet att utnyttja den – under sitt heltidsarbete, eller endast kan utnyttja denna semester med en lägre semesterlön.

Den tredje frågan

- 36 Den hänskjutande domstolen har ställt sin tredje fråga för att få klarhet i huruvida klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som 1 § stycke 2 m L-VBG, enligt vilken arbetstagare som har en visstidsanställning på högst sex månader, eller som endast har en tillfällig anställning, inte omfattas av denna bestämmelse.
- 37 Det ska inledningsvis erinras om att L-VBG, i dess lydelse fram till den 1 februari 2009, var tillämplig på heltidsanställda arbetstagare och arbetstagare som visstidsanställts för mer än sex månader eller som deltidssarbetade minst 30 procent av en heltidsanställnings totala arbetstid.
- 38 Till följd av den ovan i punkt 16 i denna dom nämnda lagändringen har samtliga deltidssanställda, på samma villkor som heltidsanställda, tillgång till de förmåner som regleras i L-VBG avseende bland annat lön, lönegradsplacering, erkännande av tidigare tjänstperioder, rätt till semester, särskild ersättning och övertidsersättning. Det framgår av de förklarande anmärkningarna i lagförslaget att denna ändring ansetts nödvändig med hänsyn till ramavtalet om deltidssarbete.
- 39 Vad gäller arbetstagare med en visstidsanställning på högst sex månader – däribland personer som anställts tillfälligt, med anställningsavtal för en dag – som fortfarande inte omfattas av L-VBG, konstaterar domstolen att den enda omständigheten att dessa arbetstagare inte har rätt till förmånerna i denna lag innebär att de behandlas mindre förmånligt än tillsvidareanställda eller deltidssarbetande.

- 40 Den omständigheten att denna kategori arbetstagare, som inte omfattas av L-VBG, erhåller vissa förmåner som enligt Land Tirol följer av andra bestämmelser som är tillämpliga på dem, mildrar endast, i förekommande fall, effekten av att dessa arbetstagare behandlas mindre förmånligt till följd av detta uteslutande.
- 41 Det följer därvid av klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete och av icke-diskrimineringsprincipen att en särbehandling av visstidsanställda i förhållande till jämförbara tillsvidareanställda inte kan motiveras på objektiva grunder.
- 42 Enligt domstolens fasta rättspraxis ska begreppet objektiva grunder i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsarbete tolkas på så sätt att det avser precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för en viss verksamhet och som därför kan motivera att på varandra följande visstidsanställningskontrakt används i det särskilda sammanhanget. Dessa omständigheter kan till exempel följa av den särskilda beskaffenhet som utmärker de arbetsuppgifter som har föranlett visstidskontraktens ingående och dessa uppgifters natur eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (dom av den 4 juli 2006 i mål C-212/04, Adeneler m.fl., REG 2006, s. I-6057, punkterna 69 och 70, och av den 13 september 2007 i mål C-307/05, Del Cerro Alonso, REG 2007, s. I-7109, punkt 53).
- 43 Motsvarande tolkning måste, analogt, också gälla det identiska begreppet objektiva grunder i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 56).
- 44 Begreppet objektiva grunder i den mening som avses i denna klausul ska således förstås så att en särbehandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda inte kan motiveras med att en sådan särbehandling föreskrivs i allmänna och abstrakta

bestämmelser. Nämnda begrepp innebär tvärtom ett krav på att den aktuella särbehandlingen ska tillgodose ett verkligt behov och vara ägnad att uppnå det eftersträvalade målet samt vara nödvändig för detta ändamål (domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso, punkterna 57 och 58).

- ⁴⁵ Land Tirol anser emellertid att den särbehandling av arbetstagare som avses i 1 § stycke 2 m L-VBG kan motiveras på objektiva grunder som har samband med kravet på en strikt personalförvaltning. Den österrikiska regeringen har gjort gällande att det i administrativt hänseende skulle vara ytterst svårt och betungande att utöver behovet skapa fasta anställningar genom att ingå anställningsavtal med personer som man redan på förhand vet inte kommer i fråga för något längre anställningsförhållande. Detta skulle dessutom hindra strävan att uppnå ett berättigat mål för socialpolitiken och organisationen av arbetsmarknaden.
- ⁴⁶ Denna argumentation kan emellertid inte godtas. För det första handlar en strikt personalförvaltning om budgethänsyn som inte kan motivera en diskriminering (se, för ett liknande resonemang, dom av den 23 oktober 2003 i de förenade målen C-4/02 och C-5/02, Schönheit och Becker, REG 2003, s. I-12575, punkt 85). För det andra har Europeiska kommissionen med rätta påpekat att ändamålet med klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete inte nödvändigtvis är att skapa tillsvidareanställningar.
- ⁴⁷ Av det ovan sagda följer att klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete, som finns som bilaga till direktiv 1999/70, ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som 1 § stycke 2 m L-VBG, enligt vilken arbetstagare som har en visstidsanställning på högst sex månader, eller som endast är tillfälligt anställda, inte omfattas av denna lag.

Den fjärde frågan

- 48 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fjärde fråga för att få klarhet i huruvida relevant unionsrätt, och i synnerhet artikel 14.1 c i direktiv 2006/54, ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som 60 § sista meningen L-VBG, enligt vilken arbetstagare, främst kvinnor, som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet på två år, vid slutet av denna period förlorar rätten till den årliga betalda semester som intjänats året före deras barns födelse.
- 49 Domstolen erinrar om att även om den hänskjutande domstolen formellt har begränsat frågan till att avse tolkningen av artikel 14.1 c i direktiv 2006/54, är domstolen likafullt oförhindrad att lämna den nationella domstolen samtliga uppgifter om tolkningen av unionsrätten som kan vara användbara vid avgörandet av det mål som är anhängiggjort vid denna domstol, oberoende av om den har hänvisat till dessa i sina frågor eller inte (se, för ett liknande resonemang, dom av den 29 april 2004 i mål C-387/01, Weigel, REG 2004, s. I-4981, punkt 44, och av den 21 februari 2006 i mål C-152/03, Ritter-Coulais, REG 2006, s. I-1711, punkt 29).
- 50 Domstolen erinrar inledningsvis således om att det följer av 2 § punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet, som kan åberopas av enskilda inför en nationell domstol (se domen i det ovannämnda målet Gómez-Limón Sánchez-Camacho, punkt 1 i domslutet), att de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller håller på att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut och ska vid föräldraledighetens slut vara gällande.
- 51 Det framgår av såväl ordalydelsen i 2 § punkt 6 i detta ramavtal som det sammanhang i vilket den ingår att denna bestämmelse har till syfte att förhindra att arbetstagaren förlorar, helt eller delvis, de rättigheter som denne till följd av anställningsförhållandet förvärvat eller står i begrepp att förvärva, och som arbetstagaren kan göra gällande när denne påbörjar en föräldraledighet, samt att säkerställa att arbetstagaren

efter föräldraledighetens slut befinner sig i samma situation som före föräldraledigheten med avseende på dessa rättigheter (se domarna i de ovannämnda målen Gómez-Limón Sánchez-Camacho, punkt 39, och Meerts, punkt 39).

- 52 Ramavtalet om föräldraledighet bidrar till att de grundläggande mål uppfylls som finns upptagna i punkt 16 i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, och som gäller principen om likabehandling av kvinnor och män. I ramavtalet hänvisas till denna stadga, och stadgan nämns även i artikel 136 EG. De mål som eftersträvas är att förbättra levnads- och arbetsvillkor samt att åstadkomma ett fullgott socialt skydd för arbetstagarna. I förevarande mål rör det sig om de arbetstagare som begärt eller tagit i anspråk sin föräldraledighet (se domen i det ovannämnda målet Meerts, punkt 37).
- 53 Det framgår av dessa mål i ramavtalet om föräldraledighet att begreppet "[d]e rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva" i klausul 2 § punkt 6 omfattar samtliga de rättigheter och förmåner – i form av pengar eller in natura – som direkt eller indirekt följer av anställningsförhållandet och som arbetstagaren kan göra gällande gentemot arbetsgivaren vid föräldraledighetens början (domen i det ovannämnda målet Meerts, punkt 43).
- 54 Rätten till årlig betald semester är, i likhet med vad som sagts i punkt 28 i denna dom, av särskild betydelse och utgör otvivelaktigt en del av de rättigheter som direkt följer av varje arbetstagares anställningsförhållande, vare sig arbetstagaren är kvinna eller man.
- 55 Eftersom denna slutsats är tillämplig på samtliga arbetstagare som utnyttjar sin rätt till två års föräldraledighet, oavsett om arbetstagaren är kvinna eller man, saknas anledning att tolka artikel 14.1 c i direktiv 2006/54.

- 56 Av det ovan sagda följer att den fjärde frågan ska besvaras enligt följande: 2 § punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet, som finns som bilaga till rådets direktiv 96/34, i dess lydelse enligt direktiv 97/75, ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som 60 § sista meningen L-VBG, enligt vilken arbetstagare som utnyttjar sin rätt till två års föräldraledighet, vid slutet av denna period förlorar rätten till den årliga betalda semester som intjänats året före deras barns födelse.

Rättegångskostnader

- 57 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:

- 1) Unionsrätten, och i synnerhet klausul 4 punkt 2 i ramavtalet om deltidarbete, 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 deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998, ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som 55 § stycke 5 i den tyrolska lagen om kontraktsanställda (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) av den 8 november 2000, i dess lydelse fram till den 1 februari 2009, enligt vilken ännu ej uttagen semesterledighet vid en ändring av arbetstiden ska anpassas på så sätt att en arbetstagare som förkortar sin arbetstid från heltid till deltid får en nedsättning av den rätt till årlig betald semester som han eller hon

intjänat – utan att ha haft möjlighet att utnyttja den – under sitt heltidsarbete, eller endast kan utnyttja denna semester med en lägre semesterlön.

- 2) Klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks den 18 mars 1999 och som finns som bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som 1 § stycke 2 m i den tyrolska lagen om kontraktsanställda av den 8 november 2000, i dess lydelse fram till den 1 februari 2009, enligt vilken arbetstagare som har en visstidsanställning på högst sex månader, eller som endast är tillfälligt anställda, inte omfattas av denna lag.**

- 3) 2 § punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet, som ingicks den 14 december 1995 och som finns som bilaga till rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, i dess lydelse enligt rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997, ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som 60 § sista meningen i den tyrolska lagen om kontraktsanställda av den 8 november 2000, i dess lydelse fram till den 1 februari 2009, enligt vilken arbetstagare som utnyttjar sin rätt till två års föräldraledighet, vid slutet av denna period förlorar rätten till den årliga betalda semester som intjänats året före deras barns födelse.**

Underskrifter