



# Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 3 maj 2012\*

”Socialpolitik — Direktiv 2003/88/EG — Arbetsvillkor — Arbetstidens förläggning — Rätt till årlig betald semester — Kontant ersättning vid sjukdom — Tjänstemän (brandmän)”

I mål C-337/10,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Tyskland) genom beslut av den 25 juni 2010, som inkom till domstolen den 7 juli 2010, i målet

**Georg Neidel**

mot

**Stadt Frankfurt am Main,**

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

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

generaladvokat: V. Trstenjak,

justitiesekreterare: handläggaren A. Impellizzeri,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 8 mars 2012,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Georg Neidel, genom K. Schmidt-Strunk, Rechtsanwalt,
- Tysklands regering, genom J. Möller, i egenskap av ombud,
- Danmarks regering, genom C. Vang, i egenskap av ombud,
- Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av M. Russo, avvocato dello Stato,
- Österrikes regering, genom C. Pesendorfer, i egenskap av ombud,

\* Rättegångsspråk: tyska.

— Förenade kungarikets regering, genom S. Ossowski, i egenskap av ombud,  
— Europeiska kommissionen, genom V. Kreuzschitz och M. van Beek, 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 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).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Georg Neidel och hans tidigare arbetsgivare, Stadt Frankfurt am Main. Målet rör Georg Neidels rätt till kontant ersättning för den årliga betalda semester som inte tagits ut då han gick i pension.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Unionslagstiftningen*

- 3 I artikel 1 i direktiv 2003/88, som har rubriken "Ändamål och räckvidd", 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, ...  
...  
3. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den betydelse som avses i artikel 2 i [rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT 183, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146)], utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 14, 17, 18 och 19 i detta direktiv.  
..."
- 4 Artikel 7 i direktiv 2003/88, med 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."
- 5 I artikel 15 i direktivet, som har rubriken "Gynnsammare bestämmelser", föreskrivs följande:  
"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."

- 6 I artikel 17 i direktiv 2003/88 föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa bestämmelser i direktivet. Avvikelser från artikel 7 i direktivet är emellertid inte tillåtna.

#### *Den nationella lagstiftningen*

- 7 I 106 § i den hessiska delstatslagen om tjänstemän (Hessisches Beamtengesetz) föreskrivs att tjänstemän har rätt till årlig semester med bibehållen lön.

- 8 I 50 § punkt 1 i denna lag föreskrivs följande:

”Tjänstemän går i pension efter den månad när de har fyllt 65 år (åldersgräns).” För tjänstemän inom yrkesbrandkåren gäller en åldersgräns på 60 år i stället för 65 år.

- 9 Enligt 21 § punkt 4 i lagen om tjänstemannastatus i delstaterna (Beamtenstatusgesetz) medför pensionering att tjänstemannastatusen upphör.

- 10 I den hessiska semesterförordningen (Hessische Urlaubsverordnung, nedan kallad HUrlVO) preciseras när semesteråret börjar och slutar samt när rätten till årlig semester uppkommer och upphör.

- 11 I 8 § punkt 1 HUrlVO föreskrivs följande:

”... Om anställningsförhållandet som tjänsteman upphör på grund av att tjänstemannen uppnår den lagstadgade pensionsåldern så uppgår rätten till semester till sex tolfte delar om anställningsförhållandet som tjänsteman avslutas under den första halvan av semesteråret och till tolv tolfte delar om det avslutas under den andra halvan.”

- 12 9 § punkt 2 HUrlVO, med rubriken ”Förläggning och överföring av semester”, har följande lydelse:

”Semestern ska i princip tas ut under det aktuella semesteråret. Semester som inte har utnyttjats inom nio månader efter semesterårets slut förverkas.”

#### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

- 13 Georg Neidel, född den 2 augusti 1949, började arbeta för Stadt Frankfurt am Main år 1970. Han innehade en tjänst som brandman och sedan som överbrandmästare. Han hade tjänstemannastatus.

- 14 Från och med den 12 juni 2007 var Georg Neidel på grund av hälsoskäl oförmögen att utföra sitt arbete. Efter att ha fyllt 60 år i augusti 2009 pensionerades han och har sedan dess uppburit en pension på 2 463,24 euro per månad.

- 15 På grund av att den ordinarie arbetstiden per vecka för brandtjänstemän i Stadt Frankfurt am Main skiljde sig från den normala femdagarsveckan, hade Georg Neidel årligen rätt till 26 dagars semester åren 2007, 2008 och 2009. Dessutom beviljades han ledighet beräknad i timmar som ersättning för de helgdagar som respektive år inföll på en dag som vanligtvis är en vardag.

- 16 Parterna i målet vid den nationella domstolen har utgått från att Georg Neidel enligt dessa bestämmelser hade rätt till en sammanlagd semesterledighet på 31 dagar år 2007, 35 dagar år 2008 och 34 dagar år 2009. Av dessa har han enbart tagit ut 14 dagar som hänför sig till år 2007. Sammanlagt återstår alltså en rätt till semesterledighet på 86 dagar, vilket motsvarar ett belopp på 16 821,60 euro brutto.

- 17 Georg Neidels begäran om kontant ersättning för den outtagna semestern avslogs av Stadt Frankfurt am Main, med motiveringen att det i den tyska regleringen för tjänstemän inte föreskrivs någon utbetalning i pengar för outtagen semester. Enligt Stadt Frankfurt am Main är inte artikel 7.2 i direktiv 2003/88 tillämplig på tjänstemän. Dessutom uppgav Stadt Frankfurt am Main att en pensionering inte ska anses medföra att ”anställningen avslutas” i den mening som avses i nämnda bestämmelse.

18 Georg Neidel överklagade detta beslut till Verwaltungsgericht Frankfurt am Main. Verwaltungsgericht Frankfurt am Main var tveksam vad gäller den tolkning av artikel 7 i direktiv 2003/88 som gjorts gällande av Stadt Frankfurt am Main, och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

- ”1) Är artikel 7 i direktiv 2003/88 ... tillämplig även på tjänstemän?
- 2) Omfattar artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ... även rätten till årlig semester, respektive ledighet, i den mån det i nationell rätt föreskrivs en sådan rätt som överstiger fyra veckor?
- 3) Omfattar artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ... även en sådan rätt till ledighet utöver rätten till årlig semester, respektive ledighet, som enligt nationell rätt på grund av obekväm arbetstid beviljas som kompensation för inarbetade helgdagar?
- 4) Kan en rätt till ersättning för årlig semester, respektive ledighet, för en pensionerad tjänsteman grundas direkt på artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ... när vederbörande på grund av sjukdom inte har tjänstgjort och därför inte har kunnat utnyttja sin semester i form av rätt till ledighet?
- 5) Kan den förtida förlust av rätten till semester som föreskrivs i nationell rätt i vart fall delvis utgöra hinder mot en sådan rätt till ersättning för uttagen semester?
- 6) Omfattar rätten till ersättning enligt artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ... enbart den i artikel 7.1 i direktivet föreskrivna årliga minimisemestern på fyra veckor, eller omfattar den dessutom en rätt till ytterligare semesterdagar som medges enligt nationell rätt? Omfattar denna utökade rätt till semester även en rätt till ledighet som enbart följer på grund av en särskild förläggning av arbetstiden?”

### Prövning av tolkningsfrågorna

#### *Den första frågan*

- 19 Den hänskjutande domstolen har ställt sin första fråga för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 är tillämplig på en tjänsteman som på normala villkor arbetar inom brandkåren.
- 20 Domstolen erinrar i detta avseende om att enligt artikel 1.3 i direktiv 2003/88 jämförd med artikel 2 i direktiv 89/391, till vilken den förra hänvisar, är dessa direktiv tillämpliga på all verksamhet, såväl offentlig som privat, för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, och för att reglera arbetstidens förläggning i vissa avseenden.
- 21 Domstolen har i linje härmed slagit fast att tillämpningsområdet för direktiv 89/391 ska förstås i vid bemärkelse så, att undantagen från direktivets tillämpningsområde enligt artikel 2.2 första stycket tolkas restriktivt (se, för ett liknande resonemang, bland annat dom av den 3 oktober 2000 i mål C-303/98, Simap, REG 2000, s. I-7963, punkterna 34 och 35, och av den 12 januari 2006 i mål C-132/04, kommissionen mot Spanien, punkt 22). Nämnade undantag har nämligen tillkommit enbart i syfte att säkerställa att de tjänster som är oundgängliga för skyddet av säkerhet, hälsa och allmän ordning ska kunna upprätthållas under förhållanden som är av exceptionellt allvarig och omfattande art (dom av den 5 oktober 2004 i de förenade målen C-397/01-C-403/01, Pfeiffer m.fl., REG 2004, s. I-8835, punkt 55, och beslut av den 7 april 2011 i mål C-519/09, May, REU 2011, s. I-2761, punkt 19).
- 22 Eftersom dylika förhållanden inte föreligger när det gäller en sådan tjänsteman som klaganden i målet vid den nationella domstolen, omfattas hans anställning av tillämpningsområdet för direktiv 2003/88 (se, för ett liknande resonemang, beslut av den 14 juli 2005 i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, REG 2005, s. I-7111, punkterna 57–59).

- 23 Domstolen erinrar vidare om att enligt fast rättspraxis är begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF ett självständigt begrepp som inte ska tolkas restriktivt. Varje person som utför verkligt och faktiskt arbete, med undantag av arbete som utförs i så liten omfattning att det framstår som marginellt och sidoordnat, ska betraktas som en arbetstagare. Kännetecknet för ett anställningsförhållande är enligt denna rättspraxis att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning (se, bland annat, dom av den 3 juli 1986 i mål 66/85, Lawrie-Blum, REG 1986, s. 2121, punkterna 16 och 17, svensk specialutgåva, volym 8, s. 661, av den 23 mars 2004 i mål C-138/02, Collins, REG 2004, s. I-2703, punkt 26, och av den 7 september 2004 i mål C-456/02, Trojani, REG 2004, s. I-7573, punkt 15).
- 24 Domstolen konstaterar i detta avseende att beslutet om hänskjutande inte innehåller någon uppgift som kan rubba det faktum att anställningsförhållandet mellan Georg Neidel och dennes arbetsgivare, Stadt Frankfurt am Main, företer de kännetecken på anställningsförhållande som anges i punkt 23 i förevarande dom.
- 25 Slutligen ska det preciseras att domstolen redan har slagit fast att eftersom det i den undantagsbestämmelse som återfinns i artikel 45.4 FEUF inte görs någon distinktion beträffande anställning i offentlig förvaltning, saknar det betydelse huruvida en arbetstagare har anställts som arbetare, anställd eller tjänsteman, eller huruvida vederbörandes anställningsförhållande är offentligrättsligt eller privaträttsligt reglerat. Dessa rättsliga kvalificeringar varierar nämligen i enlighet med de nationella lagstiftningarna och kan därmed inte utgöra något tolkningskriterium som är avpassat för unionsrättens krav (se dom av den 12 februari 1974 i mål 152/73, Sotgiu, REG 1974, s. 153, punkt 5; svensk specialutgåva, volym 2, s. 219).
- 26 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den är tillämplig på en tjänsteman som på normala villkor arbetar inom brandkåren.

#### *Den fjärde frågan*

- 27 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fjärde fråga för att få klarhet i huruvida artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att en tjänsteman – när han eller hon går i pension – har rätt till kontant ersättning för sådan betald årlig semester som inte tagits ut med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom.
- 28 Det ska härvid erinras om att det följer av själva lydelsen av artikel 7.1 i direktiv 2003/88, från vilken det enligt direktivet inte är tillåtet att avvika, att varje arbetstagare har rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor. Denna rätt till årlig betald semester, som enligt domstolens fasta praxis måste betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala trygghetsrätt, tillkommer således varje arbetstagare (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 54). Detta arbetstagarbegrepp omfattar, i enlighet med vad som angavs i svaret på den första frågan, en sådan tjänsteman som klaganden i målet vid den nationella domstolen.
- 29 När anställningen upphör är det i praktiken inte längre möjligt att ta ut den årliga betalda semestern. I syfte att undvika att arbetstagaren till följd härav inte kan utnyttja denna rättighet, inte ens i form av en ekonomisk förmån, föreskrivs i artikel 7.2 i direktiv 2003/88 att arbetstagaren har rätt till kontant ersättning (domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 56).
- 30 Domstolen har således funnit att artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis som innebär att en arbetstagare när anställningen upphör inte får någon kontant ersättning för outtagen årlig betald semester, när denne har varit sjukskriven under hela eller en del av beräkningsperioden och/eller den period under vilken semester som inte tagits ut under beräkningsperioden får tas ut, vilket är skälet till att arbetstagaren inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester (se domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 62).

- 31 I förevarande fall medför en tjänstemans pensionering att dennes anställningsförhållande upphör. Såsom angetts i punkt 9 i denna dom framgår det av den nationella lagstiftningen att även tjänstemannastatusen upphör.
- 32 Den fjärde frågan ska således besvaras på följande sätt. Artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att en tjänsteman – när han eller hon går i pension – har rätt till kontant ersättning för sådan betald årlig semester som inte tagits ut med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom.

*Den andra, den tredje och den sjätte frågan*

- 33 Den hänskjutande domstolen har ställt dessa frågor, som ska prövas gemensamt, för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser om rätt till extra betald semester, utöver minimisemestern på fyra veckor, när dessa bestämmelser inte omfattar någon rätt till kontant ersättning för den tjänsteman som går i pension och som inte har kunnat utnyttja den extra semestern med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom.
- 34 Härvid ska erinras om att domstolen har fastställt att direktiv 2003/88 inte utgör hinder för nationella bestämmelser vari föreskrivs en rätt till årlig betald semester under mer än fyra veckor som beviljas och erhålles enligt villkor som fastställs i nationell rätt (dom av den 24 januari 2012 i mål C-282/10, Dominguez, punkt 47).
- 35 Det följer nämligen uttryckligen av ordalydelsen i artiklarna 1.1, 1.2 a, 7.1 och 15 i direktiv 2003/88 att ändamålet med direktivet endast är att föreskriva minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden och att direktivet inte påverkar medlemsstaternas rätt att tillämpa nationella bestämmelser som bättre skyddar arbetstagarna (domen i det ovannämnda målet Dominguez, punkt 48).
- 36 Det är således tillåtet för medlemsstaterna att föreskriva om en årlig betald semester som, beroende på orsaken till arbetstagarens sjukfrånvaro, överstiger eller är lika med den minimilängd på fyra veckor som garanteras i direktiv 2003/88 (domen i det ovannämnda målet Dominguez, punkt 50). Därför ankommer det på medlemsstaterna att dels avgöra huruvida tjänstemän ska ha rätt till extra betald semester, utöver minimisemestern på fyra veckor, och huruvida det ska finnas någon rätt till kontant ersättning för den tjänsteman som går i pension och som inte har kunnat utnyttja den extra semestern med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom, dels fastställa villkoren för dessa rättigheter.
- 37 Den andra, den tredje och den sjätte frågan ska således besvaras på följande sätt. Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser om rätt till extra betald semester, utöver minimisemestern på fyra veckor, när dessa bestämmelser inte omfattar någon rätt till kontant ersättning för den tjänsteman som går i pension och inte har kunnat utnyttja den extra semestern med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom.

*Den femte frågan*

- 38 Den hänskjutande domstolen har ställt sin femte fråga för att få klarhet i huruvida artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, enligt vilken rätten för en tjänsteman som går i pension att ackumulera kontant ersättning för betald årlig semester som inte tagits ut på grund av arbetsoförmåga begränsas till en niomånadersperiod för överföring av semestern, efter vilken rätten till betald årlig semester förverkas.
- 39 Det ska först erinras om att domstolen, i sin dom av den 22 november 2011 i mål C-214/10, KHS (REU 2011, s. I-11757), punkt 35, fann att – vad avser den period för överföring efter vilken rätten till årlig betald semester kan gå förlorad, vid kumulering av rätt till årlig betald semester – det finns

anledning att, med beaktande av artikel 7 i direktiv 2003/88, pröva om nämnda period rimligen kan betecknas som en period efter utgången av vilken den årliga betalda semestern förlorar sin positiva verkan för arbetstagaren som viloperiod.

- 40 Domstolen erinrade därvid om att rätten till årlig betald semester inte enbart har en särskild betydelse såsom utgörande en princip i unionens sociala regelverk. Den slår dessutom 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 (domen i det ovan nämnda målet KHS, punkt 37).
- 41 För att iaktta denna rätt som har till syfte att skydda arbetstagaren, följer härav att en period för överföring av semestern ska fastställas med beaktande av den särskilda situation som en arbetstagare som har varit arbetsoförmögen under flera på varandra följande beräkningsperioder befinner sig i. Genom nämnda period ska arbetstagaren även ha möjlighet att, vid behov, förfoga över viloperioder som vederbörande kan fördela, planera och disponera över under en längre tid och perioden för överföring ska avsevärt överstiga den beräkningsperiod för vilken den beviljas (domen i det ovan nämnda målet KHS, punkt 38).
- 42 Den period för överföring av semestern som är aktuell i målet vid den nationella domstolen och som fastställs i 9 § punkt 2 HUrlVO omfattar emellertid nio månader, vilket är en kortare period än den beräkningsperiod till vilken den är knuten.
- 43 Mot bakgrund av det ovanstående ska den femte frågan besvaras på följande sätt. Artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, enligt vilken rätten för en tjänsteman som går i pension att ackumulera kontant ersättning för betald årlig semester som inte tagits ut på grund av arbetsoförmåga begränsas till en niomånadersperiod för överföring av semestern, efter vilken rätten till betald årlig semester förverkas.

### **Rättegångskostnader**

- 44 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 yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

- 1) Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att den är tillämplig på en tjänsteman som på normala villkor arbetar inom brandkåren.**
- 2) Artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att en tjänsteman – när han eller hon går i pension – har rätt till kontant ersättning för sådan betald årlig semester som inte tagits ut med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom.**
- 3) Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser om rätt till extra betald semester, utöver minimisemestern på fyra veckor, när dessa bestämmelser inte omfattar någon rätt till kontant ersättning för den tjänsteman som går i pension och som inte har kunnat utnyttja den extra semestern med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom.**

- 4) Artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, enligt vilken rätten för en tjänsteman som går i pension att ackumulera kontant ersättning för betald årlig semester som inte tagits ut på grund av arbetsoförmåga begränsas till en niomånadersperiod för överföring av semestern, efter vilken rätten till betald årlig semester förverkas.

Underskrifter