



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 13 december 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Arbetstidens förläggning – Direktiv 2003/88/EG – Rätt till årlig betald semester – Artikel 7.1 – En medlemsstats lagstiftning som tillåter att det i kollektivavtal föreskrivs att hänsyn ska tas till perioder av korttidsarbete vid beräkningen av den lön som ska utbetalas vid årlig semester – Rättsverkningar i tiden som domar om tolkning har”

I mål C-385/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Arbeitsgericht Verden (Arbetsdomstolen i Verden, Tyskland) genom beslut av den 19 juni 2017, som inkom till domstolen den 26 juni 2017, i målet

Torsten Hein

mot

Albert Holzkamm GmbH & Co KG.

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av ordföranden på sjunde avdelningen T. von Danwitz, tillförordnad ordförande på fjärde avdelningen, samt domarna K. Jürimäe, C. Lycourgos, E. Juhász (referent) och C. Vajda,

generaladvokat: M. Bobek,

justitiesekreterare: handläggaren R. Şereş,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 14 juni 2018,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Torsten Hein, genom S. Eiding, Rechtsanwältin,
- Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, genom C. Brehm och I. Witten, Rechtsanwältinnen,
- Tysklands regering, genom T. Henze och J. Möller, båda i egenskap av ombud,
- Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

* Rättegångsspråk: tyska.

– Europeiska kommissionen, genom T. S. Bohr och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,
och efter att den 5 september 2018 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 7.1 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) och artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Torsten Hein och Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (nedan kallat Holzkamm). Målet rör beräkning av Torsten Heins sammanlagda semesterlön [”Urlaubsvergütung”], det vill säga den lön som han har rätt till under sin betalda semester.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Artikel 31, med rubriken ”Rättvisa arbetsförhållanden”, förskriver följande:
 - ”1. Varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.
 2. Varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.”
- 4 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”
- 5 Artikel 2 led 1 i direktivet innehåller följande definition av arbetstiden: ”all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter”. I artikel 2 led 2 i nämnda direktiv definieras viloperiod som ”varje period som inte är arbetstid”.
- 6 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.”

7 Artikel 15 i nämnda direktiv har följande lydelse:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

Tysk rätt

Semesterlagen

8 I 3 § stycke 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (lagen om minimisemester för arbetstagare, av den 8 januari 1963 (BGBl. I, 1963, s. 2), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallad semesterlagen), anges följande:

”Semestern ska uppgå till minst 24 arbetsdagar per kalenderår.”

9 11 § semesterlagen har rubriken ”Lagstadgad semesterlön”. I stycke 1 föreskrivs följande:

”Den lagstadgade semesterlönen [’Urlaubsentgelt’] beräknas på den genomsnittliga lön som arbetstagaren erhållit under de senaste 13 veckorna före semestern med undantag för ersättning som betalats för utöver ordinarie arbetstid utfört arbete. ... Inkomstminskningar under denna beräkningsperiod till följd av korttidsarbete, avbrott i arbetet eller frånvaro utan egen förskyllan ska inte beaktas vid beräkningen av den lagstadgade semesterlönen. ...”

10 I 13 § i nämnda lag föreskrivs följande:

”1. Genom kollektivavtal får avvikelser göras från dessa bestämmelser med undantag för 1 §, 2 § och 3 § stycke 1. ...

2. För byggnadsindustrin eller andra branscher där det är mycket vanligt med anställningar som är kortare än ett år på grund av ofta förekommande byte av ort där arbete ska utföras av företagen, kan det genom kollektivavtal göras avvikelser från bestämmelser i denna lag inklusive de bestämmelser som nämns ovan i 13 § stycke 1 första meningen, om detta är nödvändigt för att arbetstagarna ska garanteras en sammanhängande semester. ...

...”

Byggnadsavtalet

11 I 8 § i Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (det federala kollektivavtalet för byggnadssektorn) av den 4 juli 2002, i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallat byggnadsavtalet) föreskrivs följande:

”1. Rätt till semester och semesterns längd

1.1 Arbetstagaren har varje kalenderår (semesterår) rätt till 30 arbetsdagar betald semester.

...

1.3. Lördag räknas inte som arbetsdag.

1.4. Semesterns längd beror på arbetsdagar som fullgjorts för företaget inom byggnadsindustrin.

...

2. Beräkning av semesterns längd

...

2.2. Arbetstagaren har efter 12 arbetsdagar – för svårt funktionshindrade 10,3 arbetsdagar – rätt till en dags semester.

2.3. Med arbetsdagar förstås samtliga kalenderdagar under semesteråret under vilka ett anställningsförhållande rått gentemot företaget i byggsektorn, med undantag för dagar av olovlig frånvaro och dagar av obetald frånvaro, om denna frånvaro är längre än 14 dagar.

...

4. Sammanlagd semesterlön

4.1. Arbetstagaren har rätt till lön för den semester som avses i stycke 1 ovan.

Den sammanlagda semesterlönen ['Urlaubsvergütung'] uppgår till 14,25 procent – för svårt funktionshindrade i den mening som avses i relevant lagstiftning 16,63 procent – av bruttolönen. Den sammanlagda semesterlönen består av den lagstadgade semesterlönen på 11,4 procent – för svårt funktionshindrade 13,3 procent – av bruttolönen samt semestertillägg. Semestertillägget uppgår till 25 procent av den lagstadgade semesterlönen. Det kan räknas in i ytterligare semesterlön som betalas av arbetsgivaren.

...

4.2. Bruttolönen är

a) den bruttolön som utgör skatteunderlaget för inkomstskatt och som anges i taxeringsbeskedet samt naturaförmåner som inte ska beskattas enligt schablon enligt 40 § Einkommensteuergesetz (lagen om inkomstskatt),

...

Till bruttolönen hör inte den trettonde månadslön som utgår enligt kollektivavtal eller andra utbetalningar av liknande karaktär (exempelvis julbonus, särskilt årligt lönetillägg), ersättning för utebliven semester enligt punkt 6 och avgångsvederlag.

...

4.3. Sammanlagd semesterlön som endast delvis tagits ut ska beräknas genom att dividera den sammanlagda semesterlönen enligt stycke 4.1 med det totala antalet semesterdagar enligt punkt 2 och att multiplicera detta belopp med uttagna semesterdagar.

...

4.5. Vid slutet av semesteråret får återstående sammanlagd semesterlön överskjutas till efterföljande kalenderår.

5. Minimiersättning för semester

5.1. För varje förlorad arbetstimme på grund av arbetsoförmåga utan egen förskyllan på grund av sjukdom, för vilken tid lön inte betalas, ökas den sammanlagda semesterlönen enligt punkt 4.1 med 14,25 procent av den senaste anmälda bruttolönen, som anmäls enligt 6 § stycke 1 första meningen punkt 1 [i Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe] [(kollektivavtalet om socialfondsförfarandet inom byggnadssektorn)].

5.2. För varje förlorad arbetstimme under tiden från den 1 december till den 31 mars, för vilken arbetstagaren erhåller kompensation för säsongsberoende korttidsarbete [’Saison-Kurzarbeitergeld’] ökas den sammanlagda semesterlönen enligt punkt 4.1, efter utgången av denna tidsperiod, med 14,25 procent av den senaste anmälda bruttolönen, beräknad enligt 6 § stycke 1 första meningen punkt 1 i kollektivavtalet om socialfondsförfarandet inom byggnadssektorn. I detta sammanhang beaktas inte de första 90 förlorade arbetstimmarna vad avser kompensation för säsongsberoende korttidsarbete.

...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 12 Torsten Hein är anställd av Holzkamm som betonggjutare. Anställningsförhållandet dem emellan regleras av bestämmelserna i byggnadsavtalet. Under kalenderåret 2015 hade Torsten Hein korttidsarbete under sammanlagt 26 veckor. Under åren 2015 och 2016 tog han ut 30 semesterdagar som han hade tjänat in under år 2015.
- 13 Såsom framgår av begäran om förhandsavgörande föreskriver 11 § stycke 1 semesterlagen att den lagstadgade semesterlönen beräknas på den genomsnittliga lön som arbetstagaren erhållit under beräkningsperioden, det vill säga de senaste 13 veckorna före semesterns början. Enligt denna bestämmelse ska inkomstminskningar under beräkningsperioden till följd av korttidsarbete, avbrott i arbetet eller frånvaro utan egen förskyllan inte beaktas vid beräkningen av den lagstadgade semesterlönen.
- 14 13 § styckena 1 och 2 semesterlagen tillåter att undantag från lagens bestämmelser föreskrivs genom kollektivavtal. Arbetsmarknadens parter inom byggnadsindustrin har utnyttjat denna möjlighet och har i byggnadsavtalet infört särskilda bestämmelser som bland annat reglerar förvärv av semesterrättigheter och den lön som ska utbetalas under semestern, så kallad sammanlagd semesterlön ("Urlaubsvergütung").
- 15 Den sammanlagda semesterlönen beräknas på grundval av den bruttolön som erhållits under beräkningsperioden, vilken beräknas på årlig basis. Om den sammanlagda semesterlönen i enlighet med 8 § punkt 4.1 byggnadsavtalet överstiger den "lagstadgade semesterlön" som föreskrivs i 11 § stycke 1 i semesterlagen med 25 procent, och således, vad avser icke funktionshindrade arbetstagare, uppgår till 14,25 procent av årets bruttolön, leder beräkningen av den sammanlagda semesterlönen på grundval av den bruttolön som erhållits under beräkningsperioden till att denna semesterlön minskas om arbetstagaren under beräkningsperioden haft korttidsarbete, varvid den minskade ersättning som blir följden av detta korttidsarbete beaktas vid beräkningen av den sammanlagda semesterlönen.
- 16 Med hänsyn till Torsten Heins perioder av korttidsarbete under år 2015 beräknade Holzkamm hans sammanlagda semesterlön på grundval av en lägre bruttotimlön än den normala timlönen. Torsten Hein anser emellertid att perioderna av korttidsarbete under beräkningsperioden inte får minska hans rätt till semesterlön och han begär därför ett sammanlagt belopp på 2 260,27 euro i sådan ersättning.
- 17 Enligt den hänskjutande domstolen är ett svar från EU-domstolen på tolkningsfrågorna nödvändigt, eftersom unionsrätten utgör hinder för det nationella regelverket, enligt vilket den minskade lön som blir resultatet av korttidsarbetet under beräkningsperioden beaktas vid beräkningen av sammanlagd

semesterlön, så har Holzkamm grundat sig på en för låg timlön när man beräknade Torsten Heins semesterlön. Den hänskjutande domstolen har preciserat att Torsten Heins krav åtminstone delvis rör semesterlön avseende den årliga semester om minst fyra veckor som föreskrivs i artikel 7 i direktiv 2003/88.

- 18 Enligt nämnda domstol framgår det av EU-domstolens praxis att en arbetstagare ska få normal lön under hela den årliga semestern i den mening som avses i direktiv 2003/88. Bedömningen av vad som utgör normal lön ska göras på grundval av ett medelvärde under en representativ beräkningsperiod och mot bakgrund av principen att rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna ska behandlas som två delar av en och samma rättighet.
- 19 Den hänskjutande domstolen anser att den här aktuella frågan, det vill säga huruvida en nationell lagstiftning som tillåter att det i kollektivavtal kan bestämmas att hänsyn ska tas till inkomstminskningar som kan uppstå under beräkningsperioden på grund av korttidsarbete, vilket leder till att den sammanlagda semesterlönen minskar, är förenlig med unionsrätten, inte har avgjorts i EU-domstolens praxis.
- 20 Mot denna bakgrund beslutade Arbeitsgericht Verden (Arbetsdomstolen i Verden) att vilandeförklara målet och att ställa följande frågor till domstolen:

- ”1) Ska artikel 31 i stadgan och artikel 7.1 i direktiv 2003/88 tolkas så, att dessa bestämmelser utgör hinder för en nationell bestämmelse enligt vilken det i kollektivavtal kan bestämmas att inkomstminskningar under beräkningsperioden till följd av korttidsarbete [‘Kurzarbeit’] påverkar beräkningen av semesterlönen, vilket leder till att arbetstagaren får lägre sammanlagd semesterlön under den årliga semestern om minst fyra veckor, eller får lägre semesterersättning om anställningen upphör dessförinnan, än vad som vore fallet om beräkningen av semesterlönen skulle grundas på den genomsnittslön arbetstagaren hade erhållit om denne inte hade drabbats av sådan förlust av lön under beräkningsperioden? Om så anses vara fallet, vilken högsta procentsats, beräknad som andel av arbetstagarens genomsnittslön utan sådan löneförlust, kan då tillåtas i en nationell bestämmelse enligt vilken det i kollektivavtal kan bestämmas att inkomstminskningar under beräkningsperioden till följd av korttidsarbete, påverkar beräkningen av den sammanlagda semesterlönen, vilket leder till att arbetstagaren får lägre ersättning, utan att denna bestämmelse ska anses oförenlig med unionsrätten?
- 2) Om den första frågan besvaras jakande: Innebär den allmänna unionsrättsliga principerna om rättssäkerhet och förbud mot retroaktiv lagstiftning att samtliga berörda ska ges möjlighet att åberopa domstolens tolkning av artikel 31 i stadgan och artikel 7.1 i direktiv 2003/88, i den dom i målet om förhandsavgörande som senare kommer att meddelas i förevarande mål, vad rör denna tolknings rättsverkningar i tiden, på den grunden att medlemsstatens högsta domstolar i sin praxis förklarar att bestämmelserna i lag och kollektivavtal inte kan tolkas unionsrättskonformt? Om så inte anses vara fallet, är det då förenligt med unionsrätten att de nationella domstolarna, med hänvisning till nationell lagstiftning, upprätthåller skyddet för arbetsgivarnas berättigade förväntningar på att medlemsstatens högsta domstolars praxis ska följas, eller gäller principen om rätt till skydd för berättigade förväntningar bara EU-domstolens praxis?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 21 Genom sin första fråga vill den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, vilken, vad avser beräkning av

- sammanlagd semesterlön, tillåter att det genom kollektivavtal kan bestämmas att hänsyn ska tas till inkomstminskningar som beror på att det under beräkningsperioden förekommit dagar då inget verkligt arbete utförts på grund av korttidsarbete vilket leder till att arbetstagaren under den minimisemester denne har rätt till enligt nämnda artikel 7.1 får lägre sammanlagd semesterlön än vad som hade varit fallet om beräkningen av denna ersättning skulle grundas på den genomsnittslön arbetstagaren erhållit under beräkningsperioden utan hänsyn till löneminskningen. Om denna fråga besvaras jakande vill den hänskjutande domstolen, inom ramen för den unionsrättskonforma tolkning av den nationella lagstiftningen den kan tänkas komma fram till, få veta hur mycket den sammanlagda semesterlönen kan minskas utan att det strider mot unionsrätten.
- 22 Det ska inledningsvis 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 måste enligt domstolens fasta praxis betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk (dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 25 och där angiven rättspraxis).
- 23 Nämnda rättighet, som varje arbetstagare åtnjuter, stadfästs uttryckligen i artikel 31.2 i stadgan, som enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen (dom av den 8 november 2012, Heimann och Toltschin, C-229/11 och C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 22, dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 33, och dom av den 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 25).
- 24 Det ska vidare påpekas att i direktiv 2003/88 behandlas rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna som två delar av en och samma rättighet (dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 60, och dom av den 15 september 2011, Williams m.fl., C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 26).
- 25 För att ge ett användbart svar på den första frågans första del kommer EU-domstolen först att pröva längden av den årliga minimisemester som under sådana omständigheter som dem som är aktuella i det nationella målet föreskrivs i unionsrätten, och därefter pröva vilken lön arbetstagaren har rätt till under denna semester.
- 26 Vad för det första gäller den årliga minimisemesterns längd erinrar domstolen om att syftet med rätten till årlig betald semester, som tillerkänns alla arbetstagare genom artikel 7 i direktiv 2003/88, är att arbetstagaren dels ska kunna vila sig från utförandet av de arbetsuppgifter som åligger honom eller henne enligt anställningsavtalet, dels åtnjuta en period av avkoppling och fritid (se, bland annat, dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25, och dom av den 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 27).
- 27 Detta syfte – som skiljer rätten till årlig betald semester från andra typer av ledighet som eftersträvar andra syften – utgår från antagandet att arbetstagaren verkligen arbetat under beräkningsperioden. Målsättningen att ge arbetstagaren möjlighet att vila sig förutsätter nämligen att han eller hon har bedrivit en verksamhet som – för att säkerställa skydd för vederbörandes säkerhet och hälsa i enlighet med vad som stadgas i direktiv 2003/88 – motiverar att komma i åtnjutande av en period för vila, avkoppling och rekreation. Följaktligen ska rätten till årlig betald semester i princip beräknas utifrån de perioder av faktiskt arbete som fullgjorts enligt anställningsavtalet (dom av den 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 28).
- 28 I förevande fall framgår det av uppgifterna i de handlingar domstolen förfogar över och av uttalanden under den muntliga förhandlingen vid domstolen, att anställningsförhållandet fortsätter att bestå i en sådan situation som rådde för Torsten Hein i målet vid den nationella domstolen under dennes perioder av korttidsarbete samtidigt som arbetstagaren inte utför något verkligt arbete för sin arbetsgivare.

- 29 Det framgår emellertid av den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 27 ovan att en arbetstagare i en sådan situation endast kan förvärva rätt till årlig betald semester enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88 för perioder då denne verkligen utfört arbete. Enligt denna bestämmelse förvärvas inga rättigheter under de perioder av korttidsarbete då denne inte utfört något sådant arbete. Eftersom Torsten Hein under år 2015 inte utfört något arbete under 26 veckor är det i princip endast två semesterveckor som omfattas av denna artikel 7.1, varvid den hänskjutande domstolen ska avgöra denna periods exakta längd.
- 30 Det följer emellertid 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.
- 31 Detta innebär att nämnda direktiv inte utgör hinder mot att en nationell lagstiftning eller ett kollektivavtal tillerkänner arbetstagarna rätt till längre årlig betald semester än vad som anges i direktivet, och detta oavsett huruvida arbetstagarnas arbetstid minskats på grund av korttidsarbete (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkterna 47 och 48).
- 32 Vad för det andra rör den lön som ska betalas till arbetstagaren under den minimisemester som föreskrivs i unionsrätten har domstolen redan haft tillfälle att precisera att uttrycket ”årlig betald semester”, som förekommer 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 ordinarie lön under denna viloperiod (dom av den 16 mars 2006, Robinson-Steele m.fl. C-131/04 och C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 50, och dom av den 15 september 2011, Williams m.fl., C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 19).
- 33 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 (dom av den 16 mars 2006, Robinson-Steele m.fl. C-131/04 och C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 58, och dom av den 15 september 2011, Williams m.fl., C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 20).
- 34 Även om strukturen av en arbetstagares ordinarie lön, som sådan, omfattas av de bestämmelser och den praxis som regleras i medlemsstaternas rätt, har den inte någon inverkan på arbetstagarnas rätt att under sin vilo- och rekreationsperiod åtnjuta ekonomiska villkor som är jämförbara med dem för utövandet av tjänsten (dom av den 15 september 2011, Williams m.fl., C-155/10, EU:C:2011:588, punkt 23).
- 35 I förevarande fall framgår det av 8 § punkterna 4.1, 4.2 och 5.2 i byggnadsavtalet att det i detta avtal åtminstone delvis tas hänsyn till perioder av korttidsarbete vid beräkningen av den lön som ska utbetalas för årlig semester. När det gäller Torsten Hein har den hänskjutande domstolen angett att detta lett till en betydande minskning av denna lön jämfört med den lön som han skulle ha fått om dessa perioder inte hade beaktats. Under år 2015, som enligt den hänskjutande domstolen är den beräkningsperiod under vilken Torsten Hein förvärvat de semester rättigheter som är aktuella i det nationella målet, hade nämligen nämnda arbetstagare korttidsarbete under 26 veckor, vilket utgör hälften av denna beräkningsperiod.
- 36 Ett sådant regelverk innebär, vad avser perioder av korttidsarbete, under vilka arbetstagaren inte utfört något verkligt arbete, att dessa perioder ska beaktas vid beräkningen av den lön som ska betalas, bland annat vad avser dagar med årlig semester enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88.
- 37 Detta innebär att en arbetstagare som befinner sig i samma situation som Torsten Hein erhåller en semesterlön, under sina dagar av årlig semester, som inte motsvarar den ordinarie lön som denne erhåller under perioder av verkligt arbete, vilket strider mot de krav som domstolen har erinrat om i

punkterna 33 och 34 ovan, nämligen att arbetstagaren under den vilo- och rekreationsperiod som denne tillerkänns enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88, ska åtnjuta ekonomiska villkor som är jämförbara med dem för utövandet av tjänsten.

- 38 Holzkamm och den tyska regeringen har i detta avseende gjort gällande att det mål som eftersträvas genom byggnadsavtalet är att möjliggöra större flexibilitet för företag inom byggsektorn, så att de kan undvika att säga upp sina arbetstagare av ekonomiska skäl under perioder av låg efterfrågan genom att tillämpa korttidsarbete. En sådan fördel för arbetstagarna riskerar att undergrävas om företagen måste betala hela den semesterlön som arbetstagarna hade haft rätt till om de hade arbetat alla dagar under året. Enligt Holzkamm skulle eventuell uppsägning få betydligt allvarigare negativa konsekvenser för de berörda arbetstagarna än de konsekvenser som kan följa av en minskad semesterlön.
- 39 Detta företag har dessutom angett att bestämmelserna i byggnadsavtalet är nödvändiga för att garantera alla arbetstagare en sammanhängande årlig betald semester, även om deras anställningsförhållande är av kort varaktighet, vilket innebär en garanti för att de semesterdagar som arbetstagaren ännu inte har tagit ut överförs och beviljas arbetstagaren även inom ramen för det nya anställningsförhållandet. Holzkamm har dessutom gjort gällande att antalet semesterdagar som arbetstagarna har rätt till inte minskas om det tidigare har beslutats om korttidsarbete. Holzkamm har också hävdat att det i det nationella målet aktuella regelverket inte medför att den totala semesterlön som arbetstagarna erhåller under året minskas till en nivå som understiger det minimibelopp som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88, eftersom arbetstagarna tillerkänns ett större antal semesterdagar.
- 40 Slutligen beaktas arbetstagarnas lön för övertid fullt ut vid beräkningen av rätten till betald semester,
- 41 Det ska härvid inledningsvis understrykas att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 inte kräver att den ordinarie lön som avses i den rättspraxis som domstolen erinrat om i punkterna 32–34 ovan beviljas för hela den årliga semester som arbetstagaren åtnjuter enligt nationell lagstiftning. Arbetsgivaren behöver enligt denna artikel 7.1 endast bevilja denna ersättning för den årliga minimisemester som föreskrivs i denna bestämmelse, eftersom arbetstagaren, såsom det påpekats i punkt 29 ovan, endast förvärvar denna rättighet under perioder av verkligt arbete.
- 42 Såsom framgår av punkterna 30 och 31 ovan, utgör direktiv 2003/88 vidare inte hinder mot att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning antar regler som syftar till att rent allmänt förbättra arbetstagarnas arbetsvillkor, men de begränsningar som följer av direktivet måste emellertid beaktas i de nationella genomförandebestämmelserna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 mars 2006, Robinson-Steele m.fl. C-131/04 och C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 57).
- 43 I detta sammanhang utgör en ökning av rätten till årlig betald semester utöver det minimum som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88, eller möjligheten att erhålla en rätt till sammanhängande betald årlig semester, åtgärder som gynnar arbetstagarna och som går utöver minimikraven i denna bestämmelse, varför de inte kan anses regleras i densamma. Dessa åtgärder får inte användas för att kompensera den negativa verkan för arbetstagaren av en minskning av ersättningen under denna semester, vilket i så fall skulle innebära att rätten till årlig betald semester enligt denna bestämmelse äventyras. Denna rätt utgör en integrerad del av arbetstagarens rätt att under sin period av vila och avkoppling åtnjuta ekonomiska villkor som är jämförbara med dem för utövandet av dennes yrkesverksamhet.
- 44 Det ska härvid erinras om att den ordinarie lön som ska betalas under perioden av årlig betald semester syftar till att ge arbetstagaren möjlighet att faktiskt ta ut de semesterdagar denne har rätt till (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 mars 2006, Robinson-Steele m.fl. C-131/04 och C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 49, och dom av den 22 maj 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 20). Om den ersättning som utbetalas avseende årlig betald semester enligt

artikel 7.1 i direktiv 2003/88, såsom i den situation som är i fråga i det nationella målet, 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.

- 45 Det ska härvid tilläggas att även om 8 § punkt 1.1 i byggnadsavtalet bestämmer den årliga semesterns längd till 30 dagar, utan hänsyn till perioder av korttidsarbete under vilka arbetstagaren inte utfört något verkligt arbete, så framgår det av 8 § punkt 4.3 i nämnda kollektivavtal att, i händelse av delvis semester ska den sammanlagda semesterlönen minska proportionellt. Byggnadsavtalet leder således till att en arbetstagare som inte tar ut alla semesterdagar som denne har rätt till enligt kollektivavtalet, utan endast de semesterdagar denne har rätt till enligt artikel 7 i direktiv 2003/88, på grund av perioder av korttidsarbete, kommer att erhålla en årlig betald semester som understiger den som arbetstagaren har rätt till enligt denna artikel 7.
- 46 Vad slutligen rör regeln om att arbetstagarens timmar av övertidsarbete ska beaktas vid beräkningen av den sammanlagda semesterlönen, påpekar domstolen att lönen för övertidsarbete, med hänsyn till att denna är extraordinär och oförutsägbar, i princip inte ingår i den ordinarie lön som arbetstagaren kan göra anspråk på som årlig betald semester enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88.
- 47 Om det övertidsarbete som arbetstagaren är skyldig att utföra enligt anställningsavtalet däremot utgör ett förutsägbart och vanligt inslag i arbetet och ersättningen därför utgör en viktig del av arbetstagarens sammanlagda ersättning för sitt yrkesarbete, bör dock övertidsersättningen inkluderas i den ordinarie lönen vid beräkningen av rätten till årlig betald semester enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88, så att arbetstagaren under semestern åtnjuter ekonomiska villkor som är jämförbara med dem som gäller för utövandet av tjänsten. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida så är fallet i det nationella målet.
- 48 Vad beträffar den nationella domstolens roll när den ska avgöra en tvist mellan enskilda, i vilken det framgår att den ifrågasatt nationella lagstiftningen, såsom i förevarande fall, strider mot unionsrätten, ska det vidare påpekas att det åligger denna domstol att säkerställa det rättsliga skydd för enskilda som följer av unionsbestämmelserna och garantera att dessa bestämmelser ges full verkan (dom av den 19 januari 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 45, och dom av den 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 29).
- 49 Medlemsstaternas skyldighet enligt ett direktiv, att uppnå det resultat som föreskrivs i direktivet, och deras skyldighet att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att denna skyldighet fullgörs, åligger härvid alla myndigheter i medlemsstaterna, även domstolarna inom ramen för deras behörighet (dom av den 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 30 och där angiven rättspraxis).
- 50 Härav följer att de nationella domstolarna vid tillämpningen och tolkningen av nationell rätt är skyldiga att beakta samtliga nationella bestämmelser och tillämpa de tolkningsmetoder som medges enligt nationell rätt för att, i den utsträckning det är möjligt, tolka nationell rätt mot bakgrund av det aktuella direktivets lydelse och syfte så att det resultat som fastställs i direktivet uppnås och, därmed, agera i överensstämmelse med artikel 288 tredje stycket FEUF (dom av den 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 31 och där angiven rättspraxis).
- 51 Även om den nationella domstolens skyldighet att beakta unionsrätten vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt begränsas av allmänna rättsprinciper, på så sätt att skyldigheten inte kan åberopas till stöd för en tolkning *contra legem* av nationell rätt, så innefattar kravet på konform tolkning en skyldighet för de nationella domstolarna att, i förekommande fall, ändra fast rättspraxis om denna grundas på en tolkning av nationell rätt som är oförenlig med ett direktivs syfte (dom av den 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkterna 32 och 33, och där angiven rättspraxis).

- 52 I en tvist som den i det nationella målet, där båda parterna är enskilda subjekt, närmare bestämt Torsten Hein och Holzkamm, är den hänskjutande domstolen skyldig att tolka den nationella lagstiftningen på ett sätt som är förenligt med artikel 7.1 i direktiv 2003/88. Det ska härvid påpekas att en sådan tolkning bör leda till att den semesterlön som utbetalas till arbetstagarna avseende minimisemester enligt denna bestämmelse inte understiger den genomsnittliga ordinarie lön dessa erhållit under perioder av verkligt arbete. Nämda bestämmelse medför däremot inte ett krav på att den nationella lagstiftningen ska tolkas så, att den ger rätt till ett tillägg enligt kollektivavtalet som ska läggas till denna genomsnittliga ordinarie lön eller att övertidsersättning ska beaktas, om inte de villkor som återges i punkt 47 ovan är uppfyllda.
- 53 Av det ovan anförda följer att den första delen av den första frågan ska besvaras enligt följande. Artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, vilken, vad avser beräkning av den sammanlagda semesterlönen, tillåter att det genom kollektivavtal kan bestämmas att hänsyn ska tas till inkomstminskningar som beror på att det under beräkningsperioden förekommit dagar då inget arbete utförts på grund av korttidsarbete, vilket leder till att arbetstagaren under den minimisemester denne har rätt till enligt denna artikel 7.1 får en sammanlagd semesterlön som är lägre än den ordinarie lön denne erhåller under perioder av arbete. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att i den utsträckning det är möjligt, tolka den nationella lagstiftningen mot bakgrund av lydelsen av och syftet med direktiv 2003/88, så att den sammanlagda semesterlön som utbetalas till arbetstagarna avseende minimisemester enligt nämnda artikel 7.1, inte understiger den genomsnittliga ordinarie lön dessa erhållit under perioder av faktiskt arbete.
- 54 Med beaktande av svaret på den första frågans första del saknas anledning att besvara den andra delen av frågan.

Den andra frågan

- 55 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida det är möjligt att begränsa förevarande doms rättsverkningar i tiden, för det fall att EU-domstolen skulle anse att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och artikel 31 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet. Om en sådan begränsning skulle nekas, vill den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida unionsrätten ska tolkas så, att den utgör hinder för att de nationella domstolarna, med hänvisning till nationell lagstiftning, upprätthåller skyddet för arbetsgivarnas berättigade förväntningar på att medlemstatens högsta domstolars praxis ska följas, när det i denna rättspraxis slagits fast att byggnadsavtalets bestämmelser om betald semester är lagenliga.
- 56 Det ska erinras om att det följer av domstolens fasta praxis att den tolkning av en unionsbestämmelse som domstolen gör, vid utövandet av dess behörighet enligt artikel 267 FEUF, innebär att den aktuella bestämmelsens innebörd och tillämpningsområde klargörs och förtydligas, såsom den ska eller borde ha tolkats och tillämpats från och med dess ikraftträdande. Av detta följer att en sålunda tolkad bestämmelse kan och ska tillämpas av domstolarna även beträffande rättsförhållanden som har uppkommit före meddelandet av den dom i vilken begäran om tolkning prövas, om villkoren för att väcka talan vid behörig domstol om tillämpningen av nämnda bestämmelse är uppfyllda i övrigt (dom av den 6 mars 2007, Neilicke m.fl., C-292/04, EU:C:2007:132, punkt 34, och dom av den 22 september 2016, Microsoft Mobile Sales International m.fl., C-110/15, EU:C:2016:717, punkt 59).
- 57 Det är endast i undantagsfall som domstolen, med tillämpning av den allmänna rättssäkerhetsprincip som ingår i unionens rättsordning, kan se sig föranledd att begränsa berörda personers möjlighet att åberopa en av domstolen tolkad bestämmelse i syfte att ifrågasätta rättsförhållanden som har tillkommit i god tro. För att en sådan begränsning ska kunna komma i fråga ska två väsentliga

kriterier vara uppfyllda, nämligen att de berörda handlat i god tro och att det föreligger en risk för allvarliga störningar (dom av den 22 september 2016, Microsoft Mobile Sales International m.fl., C-110/15, EU:C:2016:717, punkt 60 och där angiven rättspraxis).

- 58 Närmare bestämt har domstolen endast använt denna lösning när vissa klart preciserade omständigheter har varit för handen, särskilt då det har förelegat fara för allvarliga ekonomiska återverkningar, som i synnerhet har berott på det stora antalet rättsförhållanden som i god tro har upprättats på grundval av de bestämmelser som har antagits vara gällande, och det har framgått att enskilda och nationella myndigheter har förmåtts att handla på ett sätt som strider mot unionsbestämmelserna på grund av att det har förelegat en objektiv och betydande osäkerhet beträffande de unionsrättsliga bestämmelsernas tillämpningsområde, en osäkerhet som andra medlemsstaters eller Europeiska kommissionens beteenden kan ha bidragit till (dom av den 15 mars 2005, Bidar, C-209/03, EU:C:2005:169, punkt 69, dom av den 13 april 2010, Bressol m.fl., C-73/08, EU:C:2010:181, punkt 93, och dom av den 22 september 2016, Microsoft Mobile Sales International m.fl., C-110/15, EU:C:2016:717, punkt 61).
- 59 I förevarande fall finns det inget i handlingarna i målet som tyder på att villkoret avseende allvarliga ekonomiska återverkningar skulle vara uppfyllt.
- 60 Av det ovan anförda följer att det saknas anledning att begränsa domens verkningar i tiden.
- 61 Vad avser frågan huruvida unionsrätten tillåter att de nationella domstolarna, med hänvisning till nationell lagstiftning, upprätthåller skyddet för arbetsgivarnas berättigade förväntningar på att medlemsstatens högsta domstolars praxis ska följas, när det i denna rättspraxis slagits fast att byggnadsavtalets bestämmelser om semesterlön är lagenliga, står det klart att om principen om skydd för berättigade förväntningar tillämpades på så sätt som den hänskjutande domstolen angett, skulle det i praktiken innebära en begränsning i tiden av verkningarna av EU-domstolens tolkning, eftersom nämnda tolkning härigenom inte skulle vara tillämplig i det nationella målet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 april 2016, Dominguez, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 39).
- 62 Såvida det inte föreligger exceptionella omständigheter, vilket, såsom framgår av bedömningen i punkt 59 ovan, inte har visats, ska den sålunda tolkade unionsrätten tillämpas av den nationella domstolen även på rättsförhållanden som har uppstått och etablerats före den dom som meddelas avseende begäran om tolkning, om såsom framgår av punkt 56 ovan, villkoren för att föra talan angående tillämpningen av unionsrätten vid behöriga domstolar är uppfyllda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 40 och där angiven rättspraxis).
- 63 Av det ovan anförda följer att den andra frågan ska besvaras enligt följande. Det finns ingen anledning att begränsa förevarande doms rättsverkningar i tiden. Unionsrätten ska tolkas så, att den utgör hinder för att de nationella domstolarna, med hänvisning till nationell lagstiftning, upprätthåller skyddet för arbetsgivarnas berättigade förväntningar på att medlemsstatens högsta domstolars praxis ska följas, när det i denna rättspraxis slagits fast att byggnadsavtalets bestämmelser om semesterlön är lagenliga.

Rättegångskostnader

- 64 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 (fjärde avdelningen) följande:

- 1) **Artikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, vilken, vad avser beräkning av den sammanlagda semesterlönen tillåter att det genom kollektivavtal kan bestämmas att hänsyn ska tas till inkomstminskningar som beror på att det under beräkningsperioden förekommit dagar då inget arbete utförts på grund av korttidsarbete, vilket leder till att arbetstagaren under den minimisemester denne har rätt till enligt denna artikel 7.1 får en sammanlagd semesterlön som är lägre än den ordinarie lön denne erhåller under perioder av arbete. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att i den utsträckning det är möjligt, tolka den nationella lagstiftningen mot bakgrund av lydelsen av och syftet med direktiv 2003/88, så att den sammanlagda semesterlönen som utbetalas till arbetstagarna avseende minimisemester enligt nämnda artikel 7.1 inte understiger den genomsnittliga ordinarie lön dessa erhållit under perioder av verkligt arbete.**
- 2) **Det finns ingen anledning att begränsa förevarande doms rättsverkningar i tiden. Unionsrätten ska tolkas så, att den utgör hinder för att de nationella domstolarna, med hänvisning till nationell lagstiftning, upprätthåller skyddet för arbetsgivarnas berättigade förväntningar på att medlemsstatens högsta domstolars praxis ska följas, när det i denna rättspraxis slagits fast att byggnadsavtalets bestämmelser om betald semester är lagenliga.**

Underskrifter