

Anonymiserad version

Översättning

C-426/20 - 1

Mål C-426/20

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

den 10 september 2020

Domstol som begär förhandsavgörande:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugal)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

15 juli 2020

Klagande:

GD

ES

Motpart:

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

Juízo do Trabalho de Barcelos - Juiz 2

[utelämnas]

Proc. N.º 3190/19.5T8BCL

Talan i allmänt tvistemål

[utelämnas]

[utelämnas]

Begäran om förhandsavgörande

I förevarande mål har kärandena yrkat att svaranden ska förpliktas att betala de belopp som de påstår att denne underlåtit att betala ut semestersättning jämte semestertillägg, för den tid som de utfört sina arbetsuppgifter enligt avtal om tillfällig anställning.

Kärandena har gjort gällande följande:

- Käranden GD ingick den 29 oktober 2017 ett avtal om tillfällig anställning med svaranden och var till den 28 oktober 2019 uthyrd till bolaget Inoveplástica - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.

- Käranden ES ingick den 9 oktober 2017 ett avtal om tillfällig anställning med svaranden och var till den 8 oktober 2017 uthyrd till bolaget Inoveplástica - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.

*

Twisten mellan parterna grundar sig på de bestämmelser i Código do Trabalho (lagen om anställning) som de har åberopat till stöd för sina respektive ståndpunkter.

*

Enligt kärandena intjänade de den 1 januari varje år (2018 och 2019) 22 dagars semester och hade därutöver rätt till två semesterdagar för varje hel månads arbete under de år de anställdes (2017) och till semesterdagar i proportion till den arbetade tiden under det år anställningen upphörde (2019).

Käranden stöder sina yrkanden på de allmänna bestämmelserna om semester i artiklarna 237, 238, 239 och 245 i lagen om anställning (godkänd genom lag nr 7/2009 av den 12 februari 2009), som har följande lydelse:

”UNDERAVSNITT X [orig. s. 2]

Semester

Artikel 237

Rätt till semester

1- Arbetstagaren har under varje kalenderår rätt till en betald semesterperiod. Den rätten uppkommer den 1 januari.

2- Rätten till semester avser som huvudregel arbete som utförts under föregående kalenderår men är inte beroende av hur väl eller effektivt arbetet utförts.

...

Artikel 238

Semesterperiod

1- Den årliga semesterperioden ska vara minst 22 arbetsdagar.

...

Artikel 239

Särskilda fall avseende semesterns längd

1- Under anställningsåret har arbetstagaren rätt till två arbetsdagar för varje anställningsmånad, upp till 20 dagar, som kan tas ut efter sex hela månader efter det att anställningsavtalet har fullgjorts.

2- Om kalenderåret löper ut före utgången av den frist som anges i föregående punkt, ska semestern tas ut senast den 30 juni påföljande år.

3- Tillämpningen av bestämmelserna i föregående stycken får inte leda till att arbetstagaren får rätt till mer än 30 semesterdagar under samma kalenderår, med förbehåll för andra bestämmelser i kollektivavtal.

...

Artikel 245

Inverkan på rätten till semester av att anställningen upphör

1- När anställningen upphör har arbetstagaren rätt till semesterersättning jämte semestertillägg

a) motsvarande den semester som intjänats och som inte tagits ut,

b) i proportion till den anställningstid som fullgjorts under det år då anställningen upphörde.

2- I det fall som avses i föregående punkt a ska semesterperioden räknas som anställningstid. [orig. s. 3]

3- Om anställningen upphör under kalenderåret efter det då anställningen påbörjades eller om anställningen inte varar längre än tolv månader, får den sammanlagda semestern eller den lön som arbetstagaren har rätt till inte överstiga

vad som motsvarar den årliga semesterperioden med beaktande av anställningstiden.”

Om dessa bestämmelser tillämpades på deras fall skulle kärandena ha rätt till följande semester (jänte semestertillägg):

- 4 semesterdagar för år 2017 (två hela månader av avtalets löptid) – artikel 239.1,
- 22 semesterdagar som var intjänade den 1 januari 2018 – artiklarna 237.2 och 238.1
- 22 semesterdagar som var intjänade den 1 januari 2019 – artiklarna 237.1 och 238.1
- 19 dagar ($22/365 \times 301$) för käranden GD och 17 dagar ($22/365 \times 281$) för käranden ES, proportionellt mot arbetad tid under år 2019 – artikel 245.1 b

*

Svaranden har invänt att var och en av kärandena endast har rätt till semesterersättning (jänte semestertillägg) i proportion till löptiden för deras respektive avtal.

Svaranden har som stöd för detta åberopat artikel 185.6 i lagen om anställning, som har följande lydelse:

”AVDELNING V

Bestämmelser om tillhandahållande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag

Artikel 185

Arbetsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

...

6- Arbetstagaren har, i proportion till anställningsavtalets längd, rätt till semester, semestertillägg och jultillägg samt andra regelmässiga förmåner som kundföretagets anställda har rätt till för lika eller likvärdigt arbete.

...”

Enligt denna bestämmelse jämförd med artikel 238.1 har var och en av upphovsmännen endast rätt till 44 semesterdagar för de sammanlagt två år som anställningen varade (2 x 22). [orig. s. 4]

*

Den av svaranden åberopade artikel 185 är en särskild bestämmelse som är tillämplig på avtal om anställning av inhyrd personal och har således förtur framför de allmänna bestämmelserna om anställningsavtal. Med hänsyn till hur den bestämmelsen infogats i systematiken i lagen om anställning och till dess ordalydelse, tycks lagstiftarens avsikt ha varit att utesluta tillämpning av de allmänna bestämmelser om semester som gäller för anställningar i allmänhet och föreskriva att uthyrda anställda alltid endast ska ha rätt till semester och semestertillägg i proportion till den arbetstid som utförts hos kundföretaget.

*

I artikel 5.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag föreskrivs att "[d]e grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst". Enligt artikel 3.1 f i samma direktiv ska med "grundläggande arbets- och anställningsvillkor" avses "arbets- och anställningsvillkor som fastställs i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser i) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, *semester* och helgdagar, ii) lön" (rättens kursivering).

Enligt de upplysningar som den portugisiska regeringen har lämnat till Europeiska kommissionen (tillgängliga på <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>) införlivades detta direktiv av den nationella lagstiftaren just genom lagen om anställning och genom lagdekret nr 260/2009 av den 25 september 2009.

*

När det gäller arbetstagare som arbetar hos kundföretaget under en period som inte överstiger 12 månader eller arbetstiden inlets under ett kalenderår och avslutats under nästa, uppstår inget problem – mot bakgrund av ovannämnda artikel 245.3 – eftersom sådana arbetstagare är i samma situation som de arbetstagare som utför samma arbetsuppgifter och är direkt anställda [**orig. s. 5**] av kundföretaget, eftersom även dessa arbetstagare endast har rätt till semester och semestertillägg i proportion till avtalets varaktighet.

*

I andra fall, när en uthyrd arbetstagare påbörjar sitt arbete hos kundföretaget under ett kalenderår och avslutar det först två eller fler kalenderår senare, befinner sig emellertid den arbetstagaren i en annan ställning än en arbetstagare som varit direkt anställd av kundföretaget och utfört samma uppgifter. I sådana fall – såsom i förevarande mål – har den uthyrda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretaget endast rätt till semester och semestertillägg i proportion till arbetstiden, medan den arbetstagare som är direkt anställd av kundföretaget har

rätt till all semester som följer av tillämpningen av de allmänna bestämmelserna i lagen om anställning. Konkret har, i förevarande fall, var och en av kärandena rätt till 44 dagars semester jämte semestertillägg, medan en arbetstagare som är anställd direkt av kundföretaget och som har utfört exakt samma arbetsuppgifter under samma period har rätt till 67 dagar (vad gäller käranden GD) eller 65 dagar (vad gäller käranden ES).

*

En sådan situation, som följer av tillämpningen av artikel 185.6 i arbetslagen, tycks stå i direkt strid med artiklarna 3.1 f och 5.1 i direktiv 2008/104.

Enligt artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt är Europeiska unionens domstol behörig att meddela förhandsavgöranden om tolkningen av rättsakter som beslutats av unionens institutioner, organ eller byråer.

I förevarande mål finns inget ordinarie rättsmedel mot det avgörande som kommer att meddelas (artikel 629.1 i Código de Processo Civil (civilprocesslagen) och artikel 79 i Código de Processo do Trabalho (lagen om processer i arbetsrättsliga mål, båda e contrario), varför denna instans är skyldig att vända sig till Europeiska unionens domstol.

Parterna har anmodats att yttra sig över frågan om vilandeförklaring av förfarandet. Ingen av parterna har motsatt sig detta. **[orig. s. 6]**

Svaranden har yttrat sig i sak, på det sätt som framgår av begäran som översänds till EU-domstolen tillsammans med detta beslut, och utan inskränkning av dennes rätt att framföra sina argument inför EU-domstolen i enlighet med artikel 96.1 a i dess rättegångsregler (publicerade i *Europeiska unionens officiella tidning* L 265, s. 1, av den 29 september 2012).

*

Mot denna bakgrund

- a) vilandeförklaras målet enligt artikel 269.1 c i civilprocesslagen, i avvaktan på att Europeiska unionens domstol yttrar sig över nedanstående fråga, och
- b) hänskjuts följande fråga till Europeiska unionens domstol för förhandsavgörande:

Utgör artiklarna 3.1 f och 5.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag hinder för en sådan bestämmelse som den i artikel 185.6 i lagen om anställning (godkänd genom lag nr 7/2009 av den 12 februari 2009), enligt vilken en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag endast har rätt till semesterersättning jämte semestertillägg i proportion till den arbetstid som fullgjorts hos

kundföretaget, även om han eller hon påbörjade sin anställning under ett kalenderår och avslutade den två eller fler kalenderår senare, medan en arbetstagare som är direkt anställd av kundföretaget och utför samma arbetsuppgifter under samma tid omfattas av de allmänna bestämmelserna om semester, vilka ger den sistnämnde rätt till fler semesterdagar och högre semestertillägg, eftersom dennes rättigheter inte är proportionella mot arbetstiden?

*

Intyg utfärdas om detta beslut jämte parternas inlagor och ingivna handlingar (i målet vid den nationella domstolen och i särskild handling) samt svarandens ovannämnda begäran, vilka tillställs Europeiska unionens domstol genom rekommenderad försändelse. **[orig. s. 7]**

*

[utelämnas]

*

Båda parterna ska delges detta beslut.

*

Barcelos, den 15 juli 2020.

[utelämnas]

*

Domstol i sista instans,
domaren Filipe César Marques