

NOTAT



15. juli 2010

J.nr. 2010-0012216

4. Kontor/JVR/

Notat til Folketingets Europaudvalg og Arbejdsmarkedsudvalg

Afgivelse af skriftligt indlæg i engelsk præjudiciel sag, C-155/10 British Airways mod Williams m.fl.

1. Indledning

Supreme Court of The United Kingdom har i en sag anlagt af Williams m.fl. mod British Airways forelagt EU-Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

I henhold til art. 7 i Rådets direktiv 93/104/EF og 2003/88/EF og § 3 i den europæiske aftale, der er bilagt Rådets direktiv 2000/79/EF spørger Supreme Court: I hvilket omfang om overhovedet, definerer eller opstiller europæisk ret betingelser for arten og/eller niveauet af de betalinger, der skal foretages for perioder med årlig betalt ferie, og i hvilket omfang, om overhovedet, kan medlemsstaterne fastsætte, hvorledes sådanne betalinger skal beregnes?

Er det navnlig tilstrækkeligt, at den skete betaling i henhold til national ret og/eller praksis og/eller i henhold til kollektive aftaler og/eller kontraktordninger, der er forhandlet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, gør det muligt for arbejdstageren og tilskynder vedkommende til at afholde eller nyde - i ordenes bredeste forstand - hans eller hendes ferie, og ikke indebærer nogen mærkbar risiko for at arbejdstageren ikke vil gøre dette?

Eller kræves det, at betalingen enten skal svare nøjagtig til eller i videst muligt omfang være tilsvarende arbejdstagerens "normale" løn?

2. Sagens baggrund

Supreme Court of The United Kingdom har forelagt det præjudicielle spørgsmål på baggrund af en sag om piloter, som er ansat hos British Airways, og deres feriebetaling.

Piloterne er omfattet af Civil Aviation Regulation 2004, som implementerer Det Forenede Kongeriges forpligtelser i henhold til Rådets direktiv 2000/79/EF af 27. november 2000 (Luftfartsdirektivet), og derved den europæiske aftale om tilrettelæggelsen af arbejdstiden for mobile arbejdstagere i civil luftfart (den europæiske aftale).

Civil Aviation Regulation indeholder ikke bestemmelser, der definerer arten eller størrelsen af den betaling, som skal ske under den årlige ferie. Betydningen af årlig betalt ferie skal derfor fortolkes i overensstemmelse med luftfartsdirektivets begreb om årlig betalt ferie.

Den europæiske aftales § 3 er identisk med art. 7 i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om arbejdstid. Da den europæiske aftales § 3 og arbejdstidsdirektivets art. 7 har samme ordlyd, antager Supreme Court, at direktiverne må have samme tilsigtede retsvirkning. Der er intet, der tyder på det modsatte.

Piloternes ansættelsesvilkår fremgår af en overenskomst, som er forhandlet mellem British Airways og British Air Line Pilots Association (BALPA). Ansættelsesvilkårene fremgår af Memorandum of Agreement (MOA).

Deres løn består af 3 dele: En årlig fast løn. Den anden og tredje del består af supplerende betalinger for henholdsvis flyvetid og tid væk fra basen.

Efter Regulation 9 i Civil Aviation Regulation skal arbejdsgiveren sikre, at piloterne ikke arbejder mere end 2000 timer, og at de ikke har en samlet flyvetid på 900 timer i en periode på 12 måneder. Det er i den sammenhæng ikke usædvanligt, at piloterne, såfremt de ikke har afholdt ferie, ville overskride tidsgrænserne.

Der er enighed om, at feriebetalingen efter MOA kun består af den faste årlige løn. Spørgsmålet er, om denne fortolkning er rigtig set i forhold til Civil Aviation Regulation og luftfartsdirektivet, og dermed arbejdstidsdirektivet.

1) British Airways gør gældende, at UK ved ikke at have angivet detaljerede regler om fastsættelsen af den årlige feriebetaling i Civil Aviation Regulation, har tilsigtet, at den årlige feriebetaling kan fastsættes ved enten overenskomst eller individuel aftale. Hensigten med den nationale lovgivning er klar, hvorfor dette må veje tungest uanset luftfartsdirektivets virkning.

2) Såfremt betydningen af Civil Aviation Regulation skal udledes af luftfartsdirektivet, gør British Airways gældende, at direktivet har samme virkning, som nævnt i British Airways første anbringende.

3) British Airways er enig i, at feriebetalingen i henhold til både national ret og EU-ret ikke kan være så lav, at den hæmmer eller hindrer afholdelsen af ferie.

Appellanterne gør modsat gældende, at lønnen under ferie er den normale løn, som hvis lønmodtageren havde været på arbejde.

Begrebet normal løn er der uenighed om. Hvad betyder det under omstændigheder som i denne sag? Hvilke perioder er normale, og hvorledes skal sammenligningen foretages? Ud fra hvilke hypoteser skal denne beregning foretages, hvilket kan være relevant i denne sag, hvor arbejdstageren er underlagt begrænsninger, som kan have udelukket ham eller hende i at udføre et bestemt arbejde og modtage bestemte betalinger i tillæg til hans eller hendes grundløn.

4) British Airways gør gældende, at den faste andel af piloternes løn opfylder kravet om "normal" eller "tilsvarende" godtgørelse.

Supreme Court vurderer, at sagen rejser spørgsmål om betydningen årlig betalt ferie i luftfartsdirektivet, og omfanget af friheden til i national lovgivning og/eller praksis at opstille betingelser for optjening og afholdelse af ferie.

Derfor foretager Supreme Court denne forelæggelse.

3. Sagens betydning for Danmark

Sagen har principiel betydning for Danmark, idet Supreme Courts forelæggelse rejser spørgsmålet om medlemslandenes ret til enten ved lov eller overenskomst selv at fastlægge betydningen af årlig betalt ferie.

Det har især betydning for arbejdsmarkedets parter, idet ferieloven i høj grad giver mulighed for, at parterne ved kollektiv overenskomst kan fravige ferielovens bestemmelser. Da dette også kan ske til ugunst for arbejdstageren, i det omfang det fremgår af ferieloven, er det et krav, at aftaleparten på lønmodtagersiden mindst skal være en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende fagforening. Dette fremgår af § 5 i ferieloven. Herved sikres lønmodtagerens interesser bedst muligt.

Det fremgår således af § 27, stk. 2, i ferieloven, at parterne ved kollektiv overenskomst kan fravige ferielovens regler om feriebetalingen. Det er imidlertid ikke blot usandsynligt, men også i strid med lovens formål, hvis parterne herved udhulede feriebetalingen på en måde, som vil virke hæmmende for afholdelsen af ferien.

Det er regeringens synspunkt, at normal løn under ferien skal forstås i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis. Det er naturligvis en forudsætning, at formålet med direktivet ikke krænkes, det vil sige, at hensynet til lønmodtagernes sikkerhed og sundhed indebærer, at lønnen under ferie ikke må hindre selve stiftelsen af retten til betalt ferie, så lønmodtageren ikke kan holde sin ferie af økonomiske årsager.

Det skal altid være en konkret vurdering, hvad den normale løn under ferie er, og der skal være mulighed for branchetilpasninger i henhold til kollektive overenskomster.

Det er også regeringens synspunkt, at såfremt EU-domstolen fastsætter en meget snæver fortolkning af, hvad der skal forstås ved årlig betalt ferie, kan det ikke udelukkes, at overenskomstparternes aftalefrihed på dette område i væsentlig grad indskrænkes.

Ordningen med, at det i høj grad er overladt til arbejdsmarkedets parter at fastlægge de nærmere ferierettigheder, er en del af den danske model, hvorefter løn- og ansættelsesforhold i høj grad reguleres ved kollektiv aftale.

På den baggrund har regeringen afgivet indlæg i sagen.