Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)

den 27 april 2023*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 7.1 – Artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – Rätt till årlig betald semester – Upphörande av denna rätt – Delpensionssystemet – Årliga betalda semesterdagar som förvärvats under den period av arbete som utförts enligt detta system men som ännu inte tagits ut – Arbetsoförmåga”

I mål C-192/22,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) genom beslut av den 12 oktober 2021, som inkom till domstolen den 11 mars 2022, i målet

FI

mot

Bayerische Motoren Werke AG,

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen),

sammansatt av avdelningsordföranden P.G. Xuereb, samt domarna A. Kumin och I. Ziemele (referent),

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– FI, genom A. Köhl, Rechtsanwältin,

– Bayerische Motoren Werke AG, genom A. Nowak, Rechtsanwalt,

– Europeiska kommissionen, genom B.-R. Killmann och D. Recchia, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

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, 2003, s. 9) och av artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan FI och Bayerische Motoren Werke AG angående den semesterersättning som FI anser sig ha rätt till.

Tillämpliga bestämmelser

3 UnionsrättSkälen 4 och 5 i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

”(4) Arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn.

(5) Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. …”

4 I artikel 7 i detta direktiv, 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.”

Tysk rätt

5 7 § i Bundesurlaubsgesetz (federala semesterlagen) av den 8 januari 1963 (BGBl. 1963, s. 2), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet, med rubriken ”Tidpunkt, överföring och semesterersättning”, har följande lydelse:

”1) Vid fastställandet av tidpunkten för semester ska hänsyn tas till arbetstagarens önskemål, såvida sådan hänsyn inte är utesluten på grund av tvingande verksamhetsskäl eller andra arbetstagares önskemål som av sociala skäl bör ges företräde. Ledighet ska beviljas när arbetstagaren begär detta i samband med förebyggande vård eller rehabilitering.

…

3) Semester ska beviljas och tas ut under det innevarande kalenderåret. En överföring av semesterdagar till nästa kalenderår är tillåten endast om det föreligger tvingande verksamhetsskäl eller personliga skäl hänförliga till arbetstagaren som gör detta berättigat. Om

ledigheten överförs ska den beviljas och tas ut under de första tre månaderna efterföljande kalenderår. På arbetstagarens begäran ska dock sådan delsemester som har förvärvats i enlighet med 5 § punkt 1 led a överföras till efterföljande kalenderår. …

4) Om semester helt eller delvis inte längre kan beviljas på grund av att anställningsförhållandet upphör, har arbetstagaren rätt till ersättning.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

6 FI var anställd av Bayerische Motoren Werke från och med år 1986 till och med den 30 september 2019. FI är pensionerad sedan den 1 oktober 2019.

7 I slutet av år 2012 kom FI och Bayerische Motoren Werke överens om att ändra anställningsförhållandet till en deltidsanställning inom ramen för delpensionssystemet. Under dessa omständigheter var det planerat att FI skulle arbeta från den 1 februari 2013 till den 31 maj 2016 och att han skulle beviljas en period av arbetsbefrielse från och med den 1 juni 2016 till och med den 30 september 2019.

8 FI tog semester från den 4 till den 25 maj 2016 för att förbruka alla sina semesterdagar för år 2016. På grund av sjukdom förhindrades han dock från att ta ut två och två tredjedelars semesterdagar före slutet av maj 2016.

9 År 2019 väckte FI talan vid Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen, Tyskland) mot Bayerische Motoren Werke, med yrkande om ersättning för de semesterdagar som han inte hade tagit ut. FI gjorde därvid gällande att han inte hade kunnat ta ut dessa semesterdagar på grund av sjukdom.

10 Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen) ogillade talan med motiveringen att rätten till semester för år 2016 hade löpt ut vid midnatt den 31 mars 2017, vilket även Bayerische Motoren Werke hade gjort gällande. Enligt Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen) saknade det betydelse att Bayerische Motoren Werke inte hade underrättat FI om att han måste utnyttja sin semester, eftersom det var omöjligt för honom att göra detta sedan han beviljats arbetsbefrielse från och med den 1 juni 2016 till dess att anställningen upphörde den 30 september 2019.

11 FI överklagade utan framgång domen från Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen) till Landesarbeitsgericht (Arbetsöverdomstolen, Tyskland). Han överklagade därefter till den hänskjutande domstolen, Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland).

12 Den hänskjutande domstolen hyser tvivel om tillämpningen av en nationell bestämmelse, i förevarande fall 7 § punkt 3 i den federala semesterlagen, i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet. Enligt den hänskjutande domstolen föreskrivs det i den bestämmelsen att rätten till semester som inte tagits ut upphör när det blir omöjligt för arbetstagaren att utnyttja sina semesterdagar på grund av arbetsbefrielse. Den hänskjutande domstolen vill bland annat få klarhet i i vilken utsträckning arbetsgivaren faktiskt har gett den berörda arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till semester.

13 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1. Utgör artikel 7 i direktiv [2003/88] eller artikel 31.2 i [stadgan] hinder mot en tolkning av en nationell bestämmelse, såsom 7 § punkt 3 i [den federala semesterlagen], med innebörden att den rätt till årlig betald semester … som en arbetstagare har förvärvat under arbetsperioden i ett system med deltidsanställning före pensionering, men ännu inte har utnyttjat, går förlorad [under den arbetsbefriade perioden] vid utgången av semesteråret eller vid en senare tidpunkt?

2. För det fall att den första frågan ska besvaras nekande: Utgör artikel 7 i direktiv [2003/88] eller artikel 31.2 i [stadgan] hinder mot en tolkning av en nationell bestämmelse, såsom 7 § punkt 3 i den federala semesterlagen, med innebörden att rätten till årlig betald semester för en arbetstagare, som under semesteråret har övergått från arbetsperioden till den arbetsbefriade perioden i ett system med deltidsanställning före pensionering, går förlorad vid utgången av semesteråret eller vid en senare tidpunkt om arbetsgivaren – utan att dessförinnan ha fullgjort sin skyldighet att medverka till att semestern tas ut – beviljade arbetstagaren hela den årliga semestern i enlighet med dennes ansökan, för en period som direkt föregick den arbetsbefriade perioden, men semestern – eller åtminstone en del av denna – inte kunde tas ut, eftersom arbetstagaren blev arbetsoförmögen på grund av sjukdom?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

14 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 eller artikel 31.2 i stadgan utgör hinder mot en nationell bestämmelse enligt vilken de dagar av årlig betald semester som intjänats under arbetsperioden inom ramen för ett system med delpension, men som inte tagits ut, kan gå förlorade om de inte kan tas ut under den arbetsbefriade perioden.

15 Det framgår, för det första, av själva lydelsen av artikel 7.1 i direktiv 2003/88, att varje arbetstagare har rätt till en årlig betald semester om minst fyra veckor (dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincent-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

16 Domstolen har slagit fast att varje arbetstagares rätt till årlig betald semester inte enbart är av särskild betydelse såsom utgörande en princip i unionens sociala regelverk; den slås dessutom uttryckligen fast i artikel 31.2 i stadgan (dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca, C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 54 och där angiven rättspraxis).

17 Artikel 7.1 i direktiv 2003/88 återspeglar och konkretiserar således den grundläggande rätten till årlig betald semester, vilken stadfästs i artikel 31.2 i stadgan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 september 2020, kommissionen och rådet/Carreras Sequeros m.fl., C-119/19 P och C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 115). Medan den sistnämnda bestämmelsen garanterar varje arbetstagares rätt till årlig betald semester, fastställs nämligen i den förstnämnda bestämmelsen hur denna rätt ska genomföras, särskilt hur lång semesterperioden ska vara.

18 Det ska, för det andra, erinras om att rätten till årlig semester endast utgör en av de två delarna av rätten till årlig betald semester, såsom en grundläggande princip i unionens sociala regelverk. Det föreskrivs nämligen i artikel 7.2 i direktiv 2003/88 att arbetstagaren, när anställningsförhållandet har upphört och det således inte längre är möjligt att ta ut den årliga betalda semestern, har rätt till kontant ersättning för att undvika att arbetstagaren på grund av denna omöjlighet inte kan utnyttja denna rättighet, inte ens i form av en ekonomisk förmån (dom av den 25 november 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punkterna 29 och 30 och där angiven rättspraxis).

19 Denna grundläggande rättighet innehåller således även en rätt till betalning och – såsom en rättighet som inte kan skiljas från denna rätt till årlig ”betald” semester – en rätt till kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut när anställningsförhållandet upphör (dom av den 25 november 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

20 Det ska i detta hänseende erinras om att stadgan, såsom framgår av artikel 51.1 däri, ska iakttas när medlemsstaterna tillämpar unionsrätten (dom av den 13 januari 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, punkt 26).

21 Eftersom den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet utgör en sådan tillämpning av artikel 7 i direktiv 2003/88, ska denna bestämmelse tolkas mot bakgrund av artikel 31.2 i stadgan för att avgöra huruvida den utgör hinder mot en sådan lagstiftning.

22 I detta sammanhang ska det erinras om att det i artikel 7.2 i direktiv 2003/88 inte föreskrivs något annat villkor för rätten till kontant ersättning än att anställningen ska ha upphört och att arbetstagaren inte har tagit ut all årlig betald semester som vederbörande hade rätt till när anställningen upphörde (dom av den 25 november 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punkt 31 och där angiven rättspraxis).

23 För det tredje ska det erinras om att det följer av domstolens fasta praxis att begränsningar av den grundläggande rätt till årlig betald semester som stadgas i artikel 31.2 i stadgan endast får göras i överensstämmelse med de strikta villkor som föreskrivs i artikel 52.1 i stadgan, och i synnerhet med det väsentliga innehållet i denna rättighet (dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 33 och där angiven rättspraxis).

24 Alla avvikelser från unionens bestämmelser om arbetstidens förläggning som föreskrivs i direktiv 2003/88 ska således tolkas på ett sätt som inte går utöver vad som är absolut nödvändigt för att tillvarata de intressen som dessa avvikelser gör det möjligt att skydda (dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca, C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 74 och där angiven rättspraxis).

25 I detta sammanhang framgår det bland annat av domstolens dom av den 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkterna 38 och 39), att en period för överföring som föreskrivs i en medlemsstats nationella lagstiftning, förutom att ta hänsyn till de särskilda omständigheterna för den arbetsoförmögna arbetstagaren, även har till syfte att skydda arbetsgivaren mot risken för en alltför omfattande kumulering av en arbetstagares frånvaro och för de svårigheter som detta kan medföra för organisationen av arbetet.

26 Det framgår nämligen av rättspraxis att frånvaro av hälsoskäl i princip inte kan förutses och är oberoende av arbetstagarens vilja (dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincent-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

27 Det är emellertid endast i fall av långvarig frånvaro av hälsoskäl som arbetsgivaren har anledning att befara att arbetstagaren kumulerar perioder av långvarig frånvaro, vilket skulle kunna utsätta arbetsgivaren för svårigheter vad gäller organiseringen av arbetet.

28 Med beaktande av den särskilda situation som en arbetstagare som har varit arbetsoförmögen under flera på varandra följande beräkningsperioder befinner sig i har domstolen slagit fast att mot bakgrund av inte enbart det arbetstagarskydd som direktiv 2003/88 eftersträvar, utan även det skydd av arbetsgivaren mot risken för en alltför omfattande kumulering av en arbetstagares frånvaro och för de svårigheter som detta kan medföra för organisationen av arbetet, ska artikel 7.1 i detta direktiv tolkas så, att den inte utgör hinder mot nationella bestämmelser som innebär att kumulering av rätten till årlig betald semester, för en arbetstagare som har varit arbetsoförmögen under flera på varandra följande beräkningsperioder, begränsas genom en period för överföring på femton månader, vid utgången av vilken rätten till sådan semester går förlorad (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 55 och där angiven rättspraxis).

29 Sådana omständigheter som de som är aktuella i det nationella målet kan emellertid inte motivera ett undantag från principen i artikel 7 i direktiv 2003/88, enligt vilken en förvärvad rätt till årlig betald semester inte kan förfalla vid utgången av den referensperiod och/eller den period för överföring av icke uttagen semester som föreskrivs i nationell rätt, när arbetstagaren inte har haft möjlighet att ta ut sin semester.

30 Det ska i detta hänseende påpekas, för det första, att det i förevarande fall inte rör sig om en långvarig frånvaro av hälsoskäl eller om en sådan frånvaro som omfattar flera på varandra följande beräkningsperioder, utan om en mycket begränsad period på två och två tredjedelars dagar, för vilken FI inte har kunnat ta ut semester.

31 För det andra berodde den omständigheten att det inte var möjligt för FI att utnyttja den förvärvade semestern inte på att han hade varit frånvarande under längre tid på grund av sjukdom, såsom var fallet i det mål som avgjordes genom domen av den 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), utan på att arbetsgivaren hade arbetsbefriat honom.

32 För det tredje är det normalt sett inte oförutsägbart att en frånvaro av hälsoskäl i förekommande fall kan hindra arbetstagaren från att uttömma sin rätt till årlig semester när det rör sig om deltidsanställning inom ramen för delpensionssystemet, även om en sådan frånvaro förvisso är oförutsägbar för arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan utesluta eller minska en sådan risk genom att komma överens med arbetstagaren om att denne ska ta ut sin semester i god tid.

33 För det fjärde utgör rätten till årlig semester, såsom det har erinrats om i punkt 18 ovan och såsom framgår av domstolens fasta rättspraxis, endast en av de två delarna av rätten till årlig betald semester, såsom en grundläggande princip i unionens sociala regelverk. Den andra delen är den kontanta ersättning som arbetstagaren har rätt till när denne inte kan ta ut sin semester på grund av att anställningsförhållandet har upphört. Om en arbetstagare som, i en sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet, på grund av en oförutsedd omständighet, såsom sjukdom, har

varit förhindrad att utöva sin rätt till årlig betald semester innan anställningsförhållandet upphörde, nekas varje rätt till sådan kontant ersättning, skulle det innebära att den rätt som föreskrivs i artikel 7 i direktiv 2003/88, jämförd med artikel 31.2 i stadgan, förlorade sitt innehåll.

34 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 7 i direktiv 2003/88, jämförd med artikel 31.2 i stadgan, ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning där det föreskrivs att rätten till årlig betald semester, som en arbetstagare har förvärvat genom arbete inom ramen för ett system för deltidspensionering, upphör vid utgången av semesteråret eller vid ett senare datum, när arbetstagaren på grund av sjukdom har varit förhindrad att ta ut denna semester innan den arbetsbefriade perioden, även om frånvaron inte är långvarig.

Den andra frågan

35 Den andra frågan har ställts för det fall den första frågan besvaras nekande. Mot bakgrund av svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

36 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 (sjätte avdelningen) följande:

Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, jämförd med artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning där det föreskrivs att rätten till årlig betald semester, som en arbetstagare har förvärvat genom arbete inom ramen för ett system för deltidspensionering, upphör vid utgången av semesteråret eller vid ett senare datum, när arbetstagaren på grund av sjukdom varit förhindrad att ta ut denna semester innan den arbetsbefriade perioden, även om frånvaron inte är långvarig.

Underskrifter