Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 19 november 2019*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Artikel 153 FEUF – Minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 7 – Rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor – Artikel 15 – Nationella lagar eller kollektivavtal som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet – Arbetstagare som på grund av sjukdom är oförmögna att arbeta under en period av årlig betald semester– Nekad framflyttning av denna semester när detta kan göras utan att den faktiska varaktigheten av den årliga betalda semestern understiger fyra veckor – Artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – Ej tillämplig när det inte föreligger en situation där unionsrätten tillämpas, i den mening som avses i artikel 51.1 i stadgan om de grundläggande rättigheterna”

I de förenade målen C-609/17 och C-610/17,

angående två beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Arbetsdomstolen (Finland), av den 18 oktober 2017 som inkom till domstolen den 24 oktober 2017, i målen

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

mot

Hyvinvointialan liitto ry,

ytterligare deltagare i rättegången:

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

och

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

mot

Satamaoperaattorit ry,

ytterligare deltagare i rättegången:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

meddelar

* Rättegångsspråk: finska.

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice ordföranden R. Silva de Lapuerta, avdelningsordförandena J.-C. Bonichot, A. Prechal (referent), E. Regan och P. G. Xuereb samt domarna M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe och C. Lycourgos,

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 26 februari 2019,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, genom J. Kasanen och M. Nyman,

– Hyvinvointialan liitto ry och Fimlab Laboratoriot Oy, genom M. Kärkkäinen och I. Kallio,

– Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, genom J. Tutti och J. Hellsten,

– Satamaoperaattorit ry och Kemi Shipping Oy, genom M. Kärkkäinen och I. Kallio,

– Finlands regering, genom S. Hartikainen, i egenskap av ombud,

– Frankrikes regering, genom A.-L. Desjonquères och R. Coesme, båda i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och M. Huttunen, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 4 juni 2019 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Respektive 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 artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

2 Den ena begäran har framställts i ett mål mellan Terveys- ja sosialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (Hälso- och socialvårdens förhandlingsorganisation TSN rf, nedan kallad TSN) och Hyvinvointialan liitto ry (Välmåendebranschen HALI) (C-609/17) och den andra i ett mål mellan Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT ry), (nedan kallad AKT), och Satamaoperaattorit ry (Hamnoperatörerna rf) (C-610/17). Målen rör den omständigheten att två arbetstagare som varit oförmögna att arbeta på grund av sjukdom under en period av årlig betald semester nekats framflyttning av denna semester motsvarande samtliga eller vissa av sjukdagarna.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Direktiv 2003/88 antogs med stöd av artikel 137.2 EG, nu artikel 153.2 FEUF.

4 I skälen 1, 2 och 5 i direktiv 2003/88 anges följande:

”(1) I rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden [(EGT 1993, L 307, s. 18)] föreskrivs minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden i fråga om dygnsvila, raster, veckovila, begränsning av veckoarbetstiden, årlig semester samt former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm, och direktivet har ändrats på väsentliga punkter. Av tydlighetsskäl bör därför bestämmelserna i fråga kodifieras.

(2) I artikel 137 [EG] föreskrivs att gemenskapen skall understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att förbättra arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. I direktiv som antas på grundval av denna artikel skall sådana administrativa, finansiella och rättsliga åligganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

…

(5) Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. Begreppet ’vila’ måste uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa. För att trygga hälsa och säkerhet för arbetstagare inom gemenskapen måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. …”

5 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, …

…”

6 I artikel 7 i direktivet 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 I artikel 15 i direktivet, med 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.”

8 I artikel 17 i direktiv 2003/88 föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa bestämmelser i direktivet. Ingen avvikelse får emellertid göras från artikel 7 i direktivet.

Finländsk rätt

Semesterlagen

9 Syftet med semesterlagen (162/2005), (nedan kallad semesterlagen), är bland annat att införliva artikel 7 i direktiv 2003/88 med finländsk rätt. Enligt 5 § 1 i denna lag är en arbetstagare berättigad till semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har fortgått utan avbrott en kortare tid än ett år, har arbetstagaren dock rätt till semester under två vardagar för varje full kvalifikationsmånad.

10 Kvalifikationsåret, som sträcker sig från den 1 april ett år till den 31 mars året därpå, kan endast omfatta 12 kvalifikationsmånader. Om en arbetstagare inom ett kvalifikationsår har fullgjort tolv kvalifikationsmånader, har arbetstagaren enligt semesterlagen rätt till 24 eller 30 semesterdagar beroende på anställningsförhållandets varaktighet.

11 Enligt 4 § tredje punkten i semesterlagen anses alla andra veckodagar än söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, julaftonen, midsommaraftonen, påskaftonen och första maj, utgöra vardagar. På en kalendervecka där inga av de nämnda dagarna infaller tas alltså sex semesterdagar ut.

12 Enligt 4 § andra punkten i semesterlagen omfattar semesterperioden tiden från och med den 2 maj till och med den 30 september. I 20 § andra stycket i nämnda lag föreskrivs att av semestern ska 24 vardagar ges under semesterperioden (sommarsemester). Återstoden av semestern (vintersemester) ska ges senast före ingången av följande semesterperiod.

13 I 25 § första stycket i semesterlagen, i dess lydelse enligt lag (276/2013) som var i kraft från den 1 oktober 2013 till den 31 mars 2016, föreskrevs följande:

”Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när semestern eller en del av den börjar eller under semestern, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att denne under tiden för vården är arbetsoförmögen.”

14 I 25 § andra stycket i semesterlagen, i dess lydelse enligt lag (182/2016) som trädde i kraft den 1 april 2016, föreskrivs följande:

”Om arbetsoförmågan på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den, har arbetstagaren på begäran rätt att få de dagar av arbetsoförmåga under sin semester som överstiger sex semesterdagar flyttade fram till en senare tidpunkt. De ovan avsedda självriskdagarna får inte minska arbetstagarens rätt till fyra veckors semester.”

Tillämpliga kollektivavtal

15 I Finland innebär kollektivavtalen ofta en längre årlig betald semester än den som föreskrivs i semesterlagen. Så är bland annat fallet vad gäller de kollektivavtal som ingåtts mellan Tervespalvelualan liitto, i vars ställe Välmåendebranschen HALI trätt, och TSN, å ena sidan, gällande hälsovårdssektorn för perioden från och med den 1 mars 2014 till och med den 31 januari 2017 (nedan kallat kollektivavtalet för hälsovårdssektorn), samt mellan Hamnoperatörerna och AKT, å andra sidan, gällande stuveribranschen för perioden mellan den 1 februari 2014 och den 31 januari 2017 (nedan kallat kollektivavtalet för stuveribranschen).

16 Enligt 16 § 1 i kollektivavtalet för hälsovårdssektorn ska ”semestern fastställas enligt semesterlagen och följande bestämmelser”. Enligt 16 § 7 i detta kollektivavtal ska ”semestern ges enligt semesterlagen. …”.

17 Enligt 10 § 1 och 2 i kollektivavtalet för stuveribranschen fastställs ”längden på en arbetstagares semester enligt gällande semesterlag” och ”semestern ges enligt semesterlagen, såvida man inte kommer överens om något annat”.

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

Mål C-609/17

18 Marika Luoma är sedan den 14 november 2011 tillsvidareanställd som laboratorieassistent vid företaget Fimlab Laboratoriot Oy.

19 Med tillämpning av kollektivavtalet för hälsovårdssektorn och med hänsyn till hennes anställningstid hade Marika Luoma rätt till 42 dagar årlig betald semester, det vill säga 7 veckor, för det kvalifikationsår som slutade den 31 mars 2015.

20 Marika Luoma beviljades årlig betald semester om sex dagar för perioden från måndagen den 7 september till söndagen den 13 september 2015. Den 10 augusti 2015 meddelade sökanden sin arbetsgivare att hon måste genomgå ett kirurgiskt ingrepp den 2 september 2015 och begärde att hennes ovannämnda årliga semester skulle flyttas fram till en senare tidpunkt. Med anledning av detta ingrepp beviljades Marika Luoma sjukledighet till och med den 23 september 2015. Av de 42 dagar av betald årlig semester som hon var berättigad till hade hon dessutom redan beviljats 22 dagars semester, det vill säga 3 veckor och 4 dagar. Fimlab Laboratoriot beslutade att de två första semesterdagar som hon ännu hade rätt till med stöd av semesterlagen skulle flyttas fram, men inte de fyra återstående semesterdagar som hon hade rätt till enligt kollektivavtalet för hälsovårdssektorn. Företaget hänvisade i detta avseende till 16 § 1 och 7 i kollektivavtalet samt 25 § 1 i semesterlagen, i dess lydelse enligt lag (276/2013).

21 TSN väckte, i egenskap av fackförening som företräder arbetstagare som är anslutna till kollektivavtalet för hälsovårdssektorn, talan vid Arbetsdomstolen (Finland) och yrkade fastställelse av att Marika Luoma hade rätt att flytta fram all semester som Fimlab Laboratoriot hade beviljat för perioden från den 9 september till den 13 september 2015 till en senare tidpunkt, med beaktande av att hon under den angivna perioden var oförmögen att arbeta på grund av det ovannämnda kirurgiska ingreppet. Till stöd för sin talan gjorde TSN gällande att 25 § 1 i semesterlagen, i dess lydelse enligt lag (276/2013), vilken i förevarande fall ska tillämpas med stöd av kollektivavtalet för hälsovårdssektorn, står i strid med artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan. I 25 § 1 i semesterlagen föreskrivs nämligen att den semester som kan flyttas fram i fall av bland annat sjukdom endast är den som arbetstagarna är berättigade till enligt lag och inte den semester som följer av kollektivavtal.

22 Välmåendebranschen HALI, vilken är den arbetsgivarorganisation som trätt Terveyspalvelualan liittos ställe och som själv är signatär till kollektivavtalet för hälsovårdssektorn, och Fimlab Laboratoriot gjorde gällande att 25 § 1 i semesterlagen, i dess lydelse enligt lagen (276/2013), inte strider mot nämnda unionsbestämmelser. Dessa bestämmelser är nämligen enligt dem inte tillämpliga på den del av den årliga betalda semester som med stöd av nationell lag eller kollektivavtal går utöver det minimikrav på fyra veckors betald semester som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88.

23 Den hänskjutande domstolen vill i detta avseende få klarhet i huruvida tillämpningen av 25 § 1 i semesterlagen, i dess lydelse enligt lag (276/2013), med stöd av kollektivavtalet för hälsovårdssektorn, är förenlig med de krav som följer av artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan. Vad gäller denna sistnämnda bestämmelse frågar sig den hänskjutande domstolen särskilt om den kan ha direkt effekt i sådana mål som de vid den nationella domstolen, som avser anställningsförhållanden mellan enskilda.

24 Mot denna bakgrund beslutade Arbetsdomstolen (Finland) att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Utgör artikel 7.1 i [direktiv 2003/88] hinder för en nationell bestämmelse i ett kollektivavtal eller en tolkning härav, enligt vilken en arbetstagare som är arbetsoförmögen när arbetstagarens årliga semester börjar eller under en del därav, oaktat arbetstagarens begäran, inte har rätt att flytta fram semester som faller inom den berörda tidsperioden och som arbetstagaren har rätt till enligt kollektivavtalet, om den omständigheten att den kollektivavtalsenliga semestern inte flyttas fram inte innebär att arbetstagarens rätt till semester blir mindre än fyra veckor årlig semester?

2) Har artikel 31.2 i [stadgan] direkt effekt i ett anställningsförhållande mellan privata rättssubjekt, det vill säga direkt horisontell effekt?

3) Skyddar artikel 31.2 i [stadgan] den förvärvade rätten till semester, såvitt semesterns längd överskrider det minsta antalet årliga semesterdagar på fyra veckor som föreskrivs enligt artikel 7.1 i [direktiv 2003/88], och utgör denna bestämmelse i nämnda stadga hinder för en nationell bestämmelse i ett kollektivavtal eller en tolkning härav, enligt vilken en arbetstagare som är arbetsoförmögen när arbetstagarens årliga semester börjar eller under en del därav, oaktat arbetstagarens begäran, inte har rätt att flytta fram semester som faller inom den berörda tidsperioden och som arbetstagaren har rätt till enligt kollektivavtalet, om den omständigheten att den kollektivavtalsenliga semestern inte överförs inte innebär att arbetstagarens rätt till semester blir mindre än fyra veckor årlig semester?”

Mål C-610/17

25 Tapio Keränen är anställd av företaget Kemi Shipping Oy.

26 Enligt kollektivavtalet för stuveribranschen var Tapio Keränen berättigad till 30 dagars betald semester, det vill säga fem veckor, för det kvalifikationsår som löpte ut den 31 mars 2016.

27 Tapio Keränen blev sjuk den 29 augusti 2016, efter det att han hade påbörjat sin årliga semester den 22 augusti 2016. Den företagsläkare som undersökte Tapio Keränen sjukskrev honom från och med det datumet till och med den 4 september 2016. Tapio Keränens ansökan om att sex arbetsdagar av hans semester skulle flyttas fram avslogs av Kemi Shipping, med hänvisning till 10 § 1 och 2 i kollektivavtalet för stuveribranschen samt 25 § 2 i semesterlagen, i dess lydelse enligt lag (182/2016). Kemi Shipping ansåg i stället att dessa sex sjukdagar skulle ingå i den årliga betalda semester som Tapio Keränen hade rätt till.

28 AKT väckte, i egenskap av fackförening som företräder arbetstagare som är medlemmar i kollektivavtalet för stuveribranschen, talan vid Arbetsdomstolen (Finland) och yrkade fastställelse av att tillämpningen av 10 § 1 och 2 i kollektivavtalet inte kunde medföra en tillämpning av 25 § 2 i semesterlagen, i dess lydelse enligt lag (182/2016). Denna sistnämnda bestämmelse står nämligen, enligt denna fackförening, i strid med artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan.

29 Hamnoperatörerna, vilken är den organisation som företräder de arbetsgivare som är anslutna till kollektivavtalet för stuveribranschen, och Kemi Shipping gjorde, av samma skäl som de som nämnts i punkt 22 i denna dom, gällande att 25 § 2 i semesterlagen inte strider mot nämnda unionsbestämmelser.

30 Den hänskjutande domstolen vill i detta avseende få klarhet i dels huruvida tillämpningen av 25 § 2 i semesterlagen, i dess lydelse enligt lag (182/2016), med stöd av kollektivavtalet för stuveribranschen, är förenlig med de krav som följer av artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan, dels huruvida sistnämnda bestämmelse har en direkt horisontell direkt effekt i sådana mål som de vid den nationella domstolen.

31 Mot denna bakgrund beslutade Arbetsdomstolen (Finland) att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Utgör artikel 7.1 i [direktiv 2003/88] hinder för en nationell bestämmelse i ett kollektivavtal eller en tolkning härav, enligt vilken en arbetstagare som blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom under sin årliga semester eller en del därav, oaktat sin begäran, inte har rätt att flytta fram de första sex dagarna av arbetsoförmåga som faller inom semesterperioden, så länge dessa karensdagar inte minskar arbetstagarens rätt till fyra veckors semester?

2) Har artikel 31.2 i [stadgan] direkt effekt i ett anställningsförhållande mellan privata rättssubjekt, det vill säga direkt horisontell effekt?

3) Skyddar artikel 31.2 i [stadgan] den förvärvade rätten till semester, såvitt semesterns längd överskrider det minsta antalet årliga semesterdagar på fyra veckor som föreskrivs enligt artikel 7.1 i [direktiv 2003/88], och utgör denna bestämmelse i nämnda stadga hinder för en nationell bestämmelse i ett kollektivavtal eller en tolkning härav, enligt vilken en arbetstagare som blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom under sin årliga semester eller en del därav, oaktat sin begäran, inte har rätt att flytta fram de första sex dagarna av arbetsoförmåga som faller inom semesterperioden, så länge dessa karensdagar inte minskar arbetstagarens rätt till fyra veckors semester?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

32 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan i mål C-609/17 respektive mål C-610/17 för att få klarhet i huruvida artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser och kollektivavtal enligt vilka det föreskrivs fler dagar av årlig betald semester än den i den artikeln föreskrivna minimiperioden på fyra veckor, samtidigt som dessa ytterligare semesterdagar inte kan flyttas fram i fall av sjukdom.

33 Enligt fast rättspraxis utgör direktiv 2003/88 inte hinder för nationella bestämmelser vari föreskrivs en rätt till årlig betald semester under mer än den period på fyra veckor som föreskrivs i artikel 7.1 i nämnda direktiv och som förvärvas och beviljas enligt villkor som fastställs i nationell rätt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 47, dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 34, dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 38, och dom av den 13 december 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 31).

34 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 för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden och att direktivet inte påverkar medlemsstaternas rätt att tillämpa nationella bestämmelser som bättre skyddar arbetstagarna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 48, dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 35, och dom av den 13 december 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 30).

35 Rätten till årlig betald semester utöver det minimum som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 regleras i detta fall inte av direktivet utan av nationell rätt, utanför det system som inrättas genom direktivet. Dessa nationella bestämmelser som är mer förmånliga för arbetstagare får emellertid inte användas för att kompensera ett eventuellt åsidosättande av det minimiskydd som denna unionsbestämmelse ska säkerställa, såsom till exempel det åsidosättande som följer av att arbetstagaren får minskad ersättning vid den årliga betalda semester som föreskrivs i denna bestämmelse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 december 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkterna 42 och 43, samt, analogt, dom av den 10 juli 2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, punkterna 43 och 44).

36 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 58 i sitt förslag till avgörande, ankommer det således på medlemsstaterna dels att besluta om de ska bevilja arbetstagare ytterligare dagar av årlig betald semester utöver den minimiperiod på fyra veckor som fastställs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88, dels att, i förekommande fall, fastställa villkoren för beviljande och förlust av dessa ytterligare semesterdagar, utan att härvidlag vara skyldig att följa de skyddsregler beträffande minimiperiod som domstolen slagit fast.

37 Domstolen har således slagit fast att det, när det föreligger en nationell lagstiftning och ett kollektivavtal enligt vilka rätten till årlig semester inte föreligger för den tid som arbetstagaren, under ett visst år, är frånvarande på grund av sjukdom eller sjukskriven till följd av långvarig sjukdom, som innebär att arbetstagaren har hindrats från att arbeta i tolv månader i följd eller mer, är det tillåtet för medlemsstaterna att föreskriva att rätten till årlig betald semester enligt nationell rätt ska variera beroende på orsaken till att arbetstagaren är frånvarande av hälsoskäl, under förutsättning att den alltid överstiger eller är lika med den minimiperiod på fyra veckor som föreskrivs i artikel 7 i direktiv 2003/88 (dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 49).

38 På samma sätt har domstolen slagit fast att medlemsstaterna, när de beslutar att ge arbetstagare rätt till årlig betald semester som går utöver nämnda minimiperiod på fyra veckor, fortfarande är fria att bevilja eller inte bevilja en arbetstagare en rätt till kontant ersättning, till en arbetstagare som går i pension, om arbetstagaren inte har kunnat ta ut semester som överstiger nämnda minimiperiod, på grund av att han eller hon till följd av sjukdom inte har kunnat utföra sitt arbete, och, om så är fallet, fastställa villkoren för ett sådant eventuellt beviljande (se, för ett liknande resonemang, dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 36, och dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 39).

39 En motsvarande lösning ska gälla i fråga om nationella bestämmelser och kollektivavtal som, i likhet med dem som är i fråga i de nationella målen, ger arbetstagarna rätt till årlig betald semester under en längre tid än den minimiperiod på fyra veckor som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88, samtidigt som hela eller en del av de årliga betalda semesterdagar som överstiger nämnda minimiperiod inte får flyttas fram när arbetstagaren har varit arbetsoförmögen på grund av sjukdom, under hela eller en del av perioden för årlig betald semester. Medlemsstaterna har nämligen rätt att föreskriva huruvida arbetstagarna ska ha en sådan rätt att flytta fram semester eller inte och att, för det fall de föreskriver en sådan rätt, fastställa villkoren för den, under förutsättning att den årliga betalda semester som den anställde faktiskt beviljas då han eller hon inte är arbetsoförmögen på grund av sjukdom alltjämt åtminstone är lika med den minimiperiod om fyra veckor som anges ovan.

40 Av ovanstående överväganden följer att den första fråga som har ställts i mål C-609/17 respektive mål C-610/17 ska besvaras enligt följande. Artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser och kollektivavtal enligt vilka det föreskrivs fler dagar av årlig betald semester än den i den artikeln föreskrivna minimiperioden på fyra veckor, samtidigt som dessa ytterligare semesterdagar inte kan flyttas fram i fall av sjukdom.

Den tredje frågan

41 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan i mål C-609/17 respektive mål C-610/17, som ska prövas därefter, för att få klarhet i huruvida artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser och kollektivavtal enligt vilka det föreskrivs fler dagar av årlig betald semester än den i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 föreskrivna minimiperioden på fyra veckor, samtidigt som dessa ytterligare semesterdagar inte kan flyttas fram i fall av sjukdom.

42 Stadgans tillämpningsområde med avseende på åtgärder som vidtas av medlemsstaterna definieras i artikel 51.1 däri, enligt vilken bestämmelserna i stadgan riktar sig till medlemsstaterna endast när dessa tillämpar unionsrätten (dom av den 13 juni 2017, Florescu m.fl., C-258/14, EU:C:2017:448, punkt 44 och där angiven rättspraxis). Enligt artikel 51.2 i stadgan innebär den inte någon utvidgning av tillämpningsområdet för unionsrätten utanför Europeiska unionens befogenheter, och medför varken någon ny befogenhet eller någon ny uppgift för unionen och ändrar heller inte de befogenheter och uppgifter som fastställs i fördragen.

43 Enligt fast rättspraxis är emellertid de grundläggande rättigheter som garanteras i unionens rättsordning tillämpliga i samtliga fall som regleras av unionsrätten (dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth, C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 52 och där angiven rättspraxis).

44 Enligt artikel 94 i domstolens rättegångsregler ska den hänskjutande domstolen redogöra för det samband som den har funnit föreligga mellan de unionsbestämmelser som den begär en tolkning av och den nationella lagstiftning som är tillämplig i det nationella målet. Beslutet om hänskjutande innehåller emellertid inga uppgifter som gör det möjligt att konstatera att det nationella målet avser tolkningen eller tillämpningen av andra unionsbestämmelser än direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan.

45 Det ska således prövas huruvida nationella bestämmelser och kollektivavtal enligt vilka det föreskrivs fler dagar av årlig betald semester än den i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 föreskrivna minimiperioden på fyra veckor, samtidigt som dessa ytterligare semesterdagar inte kan flyttas fram i fall av sjukdom, ska anses innebära en tillämpning av direktivet i den mening som avses i artikel 51.1 i stadgan, och huruvida artikel 31.2 i stadgan således är tillämplig i sådana situationer som de som är aktuella i det nationella målet (dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth, C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 53 samt där angiven rättspraxis).

46 Endast den omständigheten att en nationell åtgärd, såsom i förevarande fall, vidtas på ett område inom vilket unionen har befogenheter, innebär inte att den ska anses ingå i unionsrättens tillämpningsområde, och att stadgan följaktligen blir tillämplig (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 juli 2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

47 Det ska även erinras om att unionen och medlemsstaterna enligt artikel 4.2 b FEUF har delad befogenhet, i den mening som avses i artikel 2.2 FEUF, på det socialpolitiska området i de avseenden som definieras i EUF-fördraget. Såsom anges i artikel 153.1 FEUF och erinras om i skäl 2 i direktiv 2003/88, ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom området för förbättringar av arbetsmiljön, för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

48 Direktiv 2003/88, vilket såsom har påpekats i punkt 34 i denna dom, endast innehåller minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden, har antagits med stöd av artikel 137.2 EG, nu artikel 153.2 FEUF. Det framgår emellertid av domstolens rättspraxis att uttrycket ”minimikrav” i dessa primärrättsliga bestämmelser, som återges i artikel 1.1 i nämnda direktiv, ska läsas mot bakgrund av artikel 137.4 EG, nu artikel 153.4 FEUF, där det anges att sådana minimikrav inte ska hindra någon medlemsstat från att bibehålla eller införa sådana mera långtgående skyddsåtgärder som är förenliga med fördragen. Härav följer att medlemsstaterna vid utövandet av sina kvarstående

befogenheter får anta mer långtgående bestämmelser än de som införs genom unionslagstiftarens ingripande, under förutsättning att de inte äventyrar enhetligheten i nämnda ingripande (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 december 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, punkterna 35, 37 och 40).

49 Artikel 15 i direktiv 2003/88, enligt vilken direktivet ”inte (ska) påverka” medlemsstaternas ”rätt” att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet, innebär således inte att medlemsstaterna har möjlighet att lagstifta med stöd av unionsrätten, utan begränsar sig till att erkänna den befogenhet som medlemsstaterna har att i sin nationella lagstiftning föreskriva mer förmånliga bestämmelser, utanför det system som inrättats genom detta direktiv (se, analogt, dom av den 10 juli 2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 44).

50 På så sätt skiljer sig situationerna i de nationella målen från en situation där medlemsstaterna enligt en unionsrättsakt ges valfrihet mellan flera olika genomförandemetoder. en skönsmässig befogenhet eller ett utrymme för fritt skön som helt och hållet ingår i den reglering som föreskrivs genom denna rättsakt, eller från en sådan situation där unionsrättsakten tillåter medlemsstaterna att anta specifika åtgärder för att uppnå syftet med rättsakten (se, i dessa olika avseenden, dom av den 21 december 2011, N. S. m.fl., C-411/10 och C-493/10, EU:C:2011:865, punkterna 64–68, dom av den 16 februari 2017, C. K. m.fl., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, punkt 53, dom av den 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punkterna 46, 47, 52 och 53 och där angiven rättspraxis, samt dom av den 13 juni 2017, Florescu m.fl., C-258/14, EU:C:2017:448, punkt 48).

51 I förevarande fall ska det slutligen påpekas att den omständigheten att arbetstagarna ges semesterdagar som överstiger den minimiperiod på fyra veckor som är garanterad i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och att det i enlighet med nationell lagstiftning och sådana kollektivavtal som de ifrågavarande i de nationella målen föreskrivs att dessa semesterdagar inte, i fall av sjukdom, får flyttas fram, inte i sig kan påverka eller begränsa minimiskyddet för arbetstagare enligt denna bestämmelse (se, analogt, dom av den 10 juli 2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 43), eller undergräva andra bestämmelser i direktivet, dess enhetlighet eller de mål som eftersträvas med det.

52 Av det ovan anförda följer att när medlemsstaterna ger arbetsmarknadens parter rätt att ge arbetstagarna årlig betald semester som överstiger den i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 föreskrivna minimiperioden på fyra veckor eller ger arbetsmarknadens parter möjlighet att göra detta, omfattas rätten till denna semester samt villkoren för en eventuell framflyttning av denna semester, i fall av sjukdom under semesterperioden, av medlemsstaternas kvarstående befogenhet, utan att denna rätt eller dessa villkor regleras av direktivet eller omfattas av dess tillämpningsområde (se, analogt, dom av den 10 juli 2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 45).

53 När unionsbestämmelserna inom det berörda området inte reglerar en viss aspekt eller ålägger medlemsstaterna någon specifik skyldighet med avseende på en viss situation, kan den nationella lagstiftning som en medlemsstat inför vad gäller denna aspekt inte anses omfattas av tillämpningsområdet för stadgan och situationen i det nationella målet kan inte bedömas mot bakgrund av bestämmelserna i denna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 juli 2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 35, dom av den 14 december 2017, Miravitlles Ciurana m.fl., C-243/16, EU:C:2017:969, punkt 34, samt dom av den 19 april 2018, Consorzio Italian Management och Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, punkterna 34 och 35).

54 Medlemsstaterna kan följaktligen inte anses tillämpa direktivet i den mening som avses i artikel 51.1 i stadgan när de antar nationella bestämmelser eller tillåter framförhandlingen av kollektivavtal, vilka, i likhet med dem som är i fråga i de nationella målen, ger arbetstagarna rätt till dagar av årlig betald semester som överstiger den i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 föreskrivna minimiperioden på fyra veckor, och föreskriver villkoren för framflyttning av sådana ytterligare semesterdagar i fall av sjukdom.

55 Med hänsyn till det ovan anförda ska den tredje frågan i de båda målen C-609/17 och C-610/17 besvaras enligt följande. Artikel 31.2 i stadgan, jämförd med artikel 51.1 i stadgan, ska tolkas så, att den inte är tillämplig med avseende på nationella bestämmelser och kollektivavtal enligt vilka det föreskrivs fler dagar av årlig betald semester än den i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 föreskrivna minimiperioden på fyra veckor, samtidigt som dessa ytterligare semesterdagar inte kan flyttas fram i fall av sjukdom.

Den andra frågan

56 Med hänsyn till svaret på den tredje frågan i mål C-609/17 respektive mål C-610/17, saknas anledning att pröva den andra frågan i vart och ett av dessa mål.

Rättegångskostnader

57 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 (stora 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 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser och kollektivavtal enligt vilka det föreskrivs fler dagar av årlig betald semester än den i den artikeln föreskrivna minimiperioden på fyra veckor, samtidigt som dessa ytterligare semesterdagar inte kan flyttas fram i fall av sjukdom.**

2) **Artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, jämförd med artikel 51.1 i denna stadga, ska tolkas så, att den inte är tillämplig med avseende på sådana nationella bestämmelser och kollektivavtal.**

Underskrifter