Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 29 november 2017 *

”Begäran om förhandsavgörande – Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet – Direktiv 2003/88/EG – Arbetstidens förläggning – Artikel 7 – Kontant ersättning för ej uttagen semester som betalas ut då anställningen avslutas – Nationell lagstiftning enligt vilken en arbetstagare måste ta ut sin årliga semester utan att det är fastställt huruvida semesterlön utgår”

I mål C-214/16,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Appellationsdomstolen (England och Wales) (avdelningen för tvistemål), Förenade kungariket) genom beslut av den 30 mars 2016, som inkom till domstolen den 18 april 2016, i målet

Conley King

mot

The Sash Window Workshop Ltd,

Richard Dollar,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J. L. da Cruz Vilaça samt domarna E. Levits (referent), A. Borg Barthet, M. Berger, och F. Biltgen,

generaladvokat: E. Tanchev,

justitiesekreterare: C. Strömholm

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 29 mars 2017,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Conley King, genom C. Gilroy-Scott, solicitor, A. Dashwood, QC och J. Williams, barrister,

– The Sash Window Workshop Ltd och Richard Dollar, genom M. Pilgerstorfer barrister, befullmäktigad av J. Potts, solicitor,

* Rättegångsspråk: engelska.

– Förenade kungarikets regering, genom S. Simmons, i egenskap av ombud, biträdd av C. Banner, barrister,

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

och efter att den 8 juni 2017 ha hört generaladvokatens 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).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Conley King och hans tidigare arbetsgivare, Sash Window Workshop Ltd (nedan kallad Sash WW), angående den förstnämndes begäran att få kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut under åren 1999–2012.

Tillämpliga bestämmelser

Internationella arbetsorganisationens konvention nr 132

3 Artikel 9.1 i Internationella arbetsorganisationens konvention nr 132 av den 24 juni 1970 om semester (reviderad) har följande lydelse:

”Sådan årlig semester, som enligt artikel 8 mom. 2 i denna konvention skall utgå i oavbruten följd, skall ges och utnyttjas senast inom ett år, och återstoden av den årliga semestern senast inom aderton månader, räknat från utgången av det år, under vilket semesterrätten intjänats.”

4 Konventionen har ratificerats av 37 stater. Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland ingår inte bland dessa stater.

Unionsrätt

5 I skäl 6 i direktiv 2003/88 anges följande:

”Hänsyn bör tas till Internationella arbetsorganisationens (ILO) principer när det gäller arbetstidens förläggning, …”

6 I artikel 1 i direktivet definieras ändamål och räckvidd. Bestämmelsen har följande lydelse:

”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, …

…”

7 Artikel 7 i samma direktiv har följande lydelse:

”Årlig semester

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.”

8 I artikel 17 i samma direktiv föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa av dessa bestämmelser. Avvikelser från artikel 7 i direktiv 2003/88 är inte tillåtna.

Lagstiftningen i Förenade kungariket

9 Direktiv 2003/88 införlivades i Förenade kungarikets lagstiftning genom Working Time Regulations 1998 (1998 års arbetstidsföreskrifter), i ändrad lydelse (nedan kallade 1998 års föreskrifter).

10 I regulation 13 i 1998 års föreskrifter fastställs arbetstagarens rätt till årlig semester. Punkt 1 i nämnda regulation har följande lydelse:

”… en arbetstagare har rätt till fyra veckors årlig semester under varje semesterår.”

11 I regulation 13.9 i föreskrifterna föreskrivs följande:

”Den semester som arbetstagaren har rätt till enligt denna regulation får delas upp, men

a) kan endast tas ut under det semesterår den är hänförlig till och

b) får inte bytas ut mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.”

12 I regulation 16 i föreskrifterna regleras arbetstagarens rätt till lön under den årliga semestern. Punkt 1 i den bestämmelsen har följande lydelse:

”Arbetstagaren har rätt till lön under hela den årliga semester han eller hon har rätt till enligt regulation 13. För varje veckas semester utgår en veckas lön.”

13 I regulation 30.1 i samma föreskrifter ges arbetstagaren följande rättighet:

”1. Arbetstagaren kan hos Employment Tribunal (arbetsdomstol) framställa klagomål om att arbetsgivaren:

a) har förvägrat honom eller henne att utöva sådan rätt som han eller hon har enligt
   (i) … regulation 13.1, …

… eller

b) inte har erlagt hela eller en del av det belopp som ska utgå till honom eller henne enligt … regulation 16.1.

2. Employment Tribunal (arbetsdomstol) ska endast pröva klagomål enligt denna regulation som framställs

a) inom tre månader från den dag då det påstås att rätten borde ha fått utövas (eller om det avser en viloperiod eller semester som är längre än en dag, den dag då den borde ha fått påbörjas) eller, i förekommande fall, betalningen skulle ha gjorts,

b) inom sådan ytterligare tid som Employment Tribunal (arbetsdomstol) anser skälig i ett fall då det har fastställts att det inte var praktiskt möjligt att framställa klagomålet före utgången av nämnda tre månader eller, i förekommande fall, sex månader.

…”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

14 Conley King har arbetat för Sash WW enligt ett ”avtal för egenföretagare, endast mot provision” (”self-employed commission only contract”) från den 1 juni 1999 tills han pensionerades den 6 oktober 2012. Enligt avtalet erhöll han enbart provison. När han tog ut årlig semester var den obetald.

15 När anställningen upphörde begärde han att arbetsgivaren skulle betala ut kontant ersättning för hans årliga semester – såväl för uttagen men obetald semester som för icke uttagen semester – under hela den period han tjänstgjort, det vill säga från den 1 juni 1999 till den 6 oktober 2012. Sash WW vägrade att tillmötesgå Conley Kings begäran med motiveringen att han var egenföretagare.

16 Conley King väckte talan vid behörig Employment Tribunal (arbetsdomstol, Förenade kungariket). Nämnda domstol gjorde skillnad mellan tre kategorier av årlig semester. Det är utrett att ersättning inte utgått för någon av dessa kategorier:

– ”Semesterersättning typ 1”, som avsåg intjänad semester som inte hade tagits ut då anställningen avslutades under det sista semesteråret (2012–2013).

– ”Semesterersättning typ 2”, som avsåg faktiskt uttagen obetald semester under åren 1999 och 2012.

– ”Semesterersättning typ 3”, som avsåg den semester som Conley King hade tjänat in men inte tagit ut under hela den tid han arbetade hos Sash WW, totalt 24,15 veckor.

17 I sitt beslut fann Employment Tribunal (arbetsdomstol) att Conley King skulle anses som arbetstagare i den mening som avses i direktiv 2003/88 och att han var berättigad till de tre kategorier av ersättning för årlig betald semester han hade begärt.

18 Sash WW överklagade domen från Employment Tribunal (arbetsdomstol) till Employment Appeal Tribunal (arbetsdomstol i andra instans, Förenade kungariket). Sistnämnda domstol biföll överklagandet och återförvisade målet till Employment Tribunal (arbetsdomstol). Conley King har överklagat detta avgörande och Sash WW har inkommit med ett anslutningsöverklagande.

19 Den hänskjutande domstolen, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Appellationsdomstolen (England och Wales) (avdelningen för tvistemål), Förenade kungariket) anser det utrett att Conley King är en ”arbetstagare” i den mening som avses i direktiv 2003/88 och att han har rätt till ”semesterersättning av typ 1 och 2”.

20 Vad gäller ”semesterersättning av typ 3” har Sash WW anfört att enligt regulation 13.9 a i 1998 års föreskrifter hade Conley King inte rätt att överföra icke uttagen årlig semester till ett nytt semesterår. Då Conley King inte väckt talan med tillämpning av regulation 30.1 a i samma föreskrifter har han

enligt Sash WW förlorat all rätt till nämnda årliga semester. En begäran som avser kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut under de aktuella semesteråren omfattas nämligen av preskription.

21 Conley King anser däremot att hans rätt till årlig betald semester – vilken inte tagits ut på grund av att arbetsgivaren inte betalar lön under tiden – har överförts till påföljande semesterår, oberoende av vad som föreskrivs i regulation 13.9 a i 1998 års föreskrifter, och därefter löpande från år till år fram tills dess att anställningen avslutades. Conley King har med åberopande av domen av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18), gjort gällande att rätten till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester har uppstått först när anställningen avslutades och att han därför väckt talan inom fristen.

22 Den hänskjutande domstolen har slagit fast att lagstiftningen i Förenade kungariket inte medger att årlig semester överförs från innevarande semesterår till ett annat och inte nödvändigtvis säkerställer ett effektivt rättsmedel för att göra gällande ett åsidosättande av artikel 7 i direktiv 2003/88. Samma domstol är därför osäker på tolkningen av relevant unionsrätt för att kunna avgöra målet.

23 I detta hänseende har den hänskjutande domstolen bland annat påpekat att överföring av årlig betald semester som inte tagits ut på grund av arbetsgivarens vägran att betala lön under tiden kan bedömas annorlunda jämfört med vad som gäller då semester inte tagits ut på grund av sjukdom. EU-domstolen har dock endast tolkat de tillämpliga unionsrättsliga bestämmelserna såvitt avser sistnämnda situation.

24 Under dessa omständigheter beslutade Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Appellationsdomstolen (England och Wales) (avdelningen för tvistemål), Förenade kungariket) att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Om det mellan en arbetstagare och en arbetsgivare råder tvist om huruvida arbetstagaren har rätt till årlig betald semester i enlighet med artikel 7 i direktiv [2003/88], är det då förenligt med unionsrätten, och särskilt principen om ett effektivt rättsmedel, att kräva att arbetstagaren måste ta ut semester innan det kan fastställas huruvida han eller hon har rätt till semesterlön?

2) Om arbetstagaren inte tar ut all eller någon del av den årliga semester som han eller hon har rätt till under det semesterår rätten ska utövas, och han eller hon skulle ha gjort det om det inte hade varit för det faktum att arbetsgivaren vägrade att betala semesterlön, kan arbetstagaren då göra gällande att han eller hon har förhindrats att utöva sin rätt till betald semester, på så sätt att rätten överförs tills dess att han eller hon har möjlighet att utöva den?

3) Om rätten till betald semester överförs, sker detta då på obestämd tid eller tillämpas en tidsgräns för att utöva överförd semesterrätt i analogi med de begränsningar som gäller när en arbetstagare inte kan utöva sin semesterrätt under det relevanta semesteråret på grund av sjukdom?

4) Om en period för överförande inte föreskrivs i lag eller avtal, måste domstolen, för att säkerställa att tillämpningen av [nationella bestämmelser om arbetstid] inte förfelar syftet med artikel 7 [i direktiv 2003/88], begränsa perioden för överförande i tiden?

5) Om detta är fallet, skulle en period på 18 månader efter utgången av det semesterår under vilket semestern tjänades in vara förenlig med rätten till årlig betald semester i artikel 7 [i direktiv 2003/88]?”

Begäran om återupptagande av det muntliga förfarandet

25 Conley King har, efter det att generaladvokaten föredragit sitt förslag till avgörande den 8 juni 2017, genom skrivelse som inkom till domstolens kansli den 19 juni 2017, begärt att domstolen ska återuppta den muntliga delen av förfarandet. Till stöd för sin begäran har han gjort gällande att generaladvokatens förslag till avgörande innehåller en missuppfattning vad gäller ett erbjudande om anställning som Conley King erhöll under år 2008.

26 Enligt artikel 252 andra stycket FEUF ska generaladvokaterna vid offentliga domstolssessioner, fullständigt opartiskt och oavhängigt, lägga fram motiverade yttranden i ärenden som enligt stadgan för Europeiska unionens domstol kräver deras deltagande. Domstolen är inte bunden av vare sig förslaget till avgörande eller av den motivering som ligger till grund för generaladvokatens förslag (dom av den 22 juni 2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging m.fl., C-126/16, EU:C:2017:489, punkt 31 och där angiven rättspraxis).

27 Att en av de berörda inte delar det synsätt som generaladvokaten antagit i förslaget till avgörande, oavsett vilka frågor som denne väljer att utreda, kan i sig inte utgöra ett tillräckligt skäl för att återuppta det muntliga förfarandet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 september 2015, Mory m.fl./kommissionen, C-33/14 P, EU:C:2015:609, punkt 26).

28 Det ska erinras om att domstolen enligt artikel 83 i sina rättegångsregler, efter att ha hört generaladvokaten, får besluta att den muntliga delen av förfarandet ska återupptas, bland annat om domstolen anser att den inte har tillräcklig kännedom om omständigheterna i målet, eller om en part, efter det att den muntliga delen har förklarats avslutad, har lagt fram en ny omständighet som kan ha ett avgörande inflytande på målets utgång, eller om målet ska avgöras på grundval av ett argument som inte har avhandlats mellan parterna eller de berörda som avses i artikel 23 i stadgan för Europeiska unionens domstol.

29 Ett sådant fall föreligger inte här. I förevarande mål finner domstolen, efter att ha hört generaladvokaten, att den har tillräcklig kännedom om samtliga omständigheter för att avgöra målet.

30 Av det ovanstående följer att det saknas skäl att återuppta den muntliga delen av förfarandet.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

31 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 och rätten till ett effektivt rättsmedel som stadgas i artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) ska tolkas så, att vid tvist mellan en arbetstagare och en arbetsgivare om huruvida arbetstagaren har rätt till årlig betald semester i enlighet med den förstnämnda bestämmelsen utgör de hinder för att kräva att arbetstagaren först tar ut semester innan det kan fastställas huruvida han eller hon har rätt till semesterlön.

32 Det ska härvid, för det första, 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 ska betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk, varvid de behöriga nationella myndigheternas genomförande av denna princip endast får ske inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktiv 2003/88 (dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 19 och där angiven rättspraxis).

33 För det andra slås rätten till årlig betald semester uttryckligen fast i artikel 31.2 i stadgan, som enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen (dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 37).

34 Det följer sedan för det tredje av lydelsen i direktiv 2003/88 liksom av domstolens praxis att även om det ankommer på medlemsstaterna att fastställa villkoren för hur rätten till årlig betald semester ska utövas och genomföras får de dock inte uppställa något som helst villkor för själva uppkomsten av denna rättighet som följer direkt av direktivet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 28).

35 Av domstolens praxis följer för det fjärde även att rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna i direktiv 2003/88 behandlas som två delar av en och samma rättighet. Syftet med kravet på betald semester är att arbetstagaren under sin semester lönemässigt ska befinna sig i en motsvarande situation som under de perioder han eller hon arbetar (dom av den 22 maj 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 17 och där angiven rättspraxis).

36 Av det ovanstående följer att arbetstagaren ska ha möjlighet att åtnjuta den lön han eller hon har rätt till enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88 när vederbörande tar ut sin årliga semester.

37 Syftet med den årliga betalda semestern är att arbetstagaren ska kunna vila sig och ha en period för 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 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 25).

38 Såsom Europeiska kommissionen har påpekat i sitt skriftliga yttrande kan en arbetstagare som ställs inför omständigheter som innebär osäkerhet kring huruvida han eller hon kommer att få lön under sin semester inte anses ha möjlighet att fullt ut åtnjuta sin semester såsom en period för avkoppling och fritid enligt artikel 7 i direktiv 2003/88.

39 Sådana omständigheter kan avskräcka honom eller henne från att verkligen ta ut sin årliga semester. All praxis eller underlåtenhet från en arbetsgivares sida som kan avskräcka en arbetstagare från att ta ut semester strider likaså mot syftet med rätten till årlig betald semester (se, för ett liknade resonemang, dom av den 22 maj 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 23 och där angiven rättspraxis).

40 Till skillnad från vad Förenade kungariket har anfört i sitt skriftliga yttrande kan iakttagande av rätten till årlig betald semester inte vara avhängig en bedömning av de faktiska omständigheterna såvitt avser den ekonomiska situation den berörde arbetstagaren befinner sig i när han tar ut semester.

41 Direktiv 2003/88 innehåller visserligen inga bestämmelser om de rättsmedel inför domstol som arbetstagaren, vid tvist med arbetsgivaren, ska ha möjlighet att använda för att kunna göra gällande sin rätt till årlig betald semester enligt direktivet. Det är dock obestridligt att medlemsstaterna i detta sammanhang ska säkerställa rätten till effektiva rättsmedel i enlighet med artikel 47 i stadgan (se analogt dom av den 15 september 2016, Star Storage m.fl., C-439/14 och C-488/14, EU:C:2016:688, punkt 46).

42 I förevarande fall framgår det av begäran om förhandsavgörande att rätten till årlig betald semester enligt artikel 7 i direktiv 2003/88 genomförts i Förenade kungariket genom två olika regulations i 1998 års föreskrifter. Det rör sig om dels regulation 13, som föreskriver rätt till årlig semester, dels regulation 16 vari rätten till lön under ledigheten fastställs. Enligt samma logik ges arbetstagaren i regulation 30.1 i dessa föreskrifter möjlighet att använda sig av två olika rättsmedel inför domstol. Arbetstagaren kan vända sig till domstol antingen för att bestrida arbetsgivarens beslut att neka honom semester enligt regulation 13, eller för att göra gällande att arbetsgivaren inte har betalat lön i enlighet med regulation 16 under hela eller delar av semestern.

43 Vad gäller det nationella målet framgår det av begäran om förhandsavgörande att den tolkning av dessa bestämmelser som Employment Appeal Tribunal (arbetsdomstol i andra instans) har valt i förevarande mål innebär att en arbetstagare endast kan göra gällande ett åsidosättande av rätten till årlig semester enligt regulation 13 i 1998 års föreskrifter för det fall arbetsgivaren inte låter honom eller henne ta ut någon semester alls – oavsett om ledigheten är betald eller inte – och vidare i enlighet med regulation 16 i föreskrifterna endast kan kräva betalning för semester som rent faktiskt tagits ut.

44 En dylik tolkning av de nationella rättsmedel som föreskrivs på området skulle leda till att i en situation då arbetsgivaren endast beviljar arbetstagaren obetald semester kan nämnda arbetstagare inte inför domstol göra gällande rätten till betald semester som sådan. Han skulle i ett sådant fall nämligen först vara tvungen att ta ut obetald ledighet och därefter väcka talan för att få ut lön under perioden.

45 Ett sådant resultat strider mot artikel 7 i direktiv 2003/88 av de skäl som det redogörs för i punkterna 36–40 ovan.

46 För en arbetstagare som befinner sig i samma situation som Conley King skulle en sådan tolkning av de nationella rättsmedlen som beskrivs i punkt 43 ovan innebära att det blev omöjligt för arbetstagaren att, sedan anställningen avslutats, åberopa åsidosättande av artikel 7 i direktiv 2003/88 såvitt gäller rätten till betald semester som inte tagits ut för att komma i åtnjutande av den ersättning som avses i artikel 7.2. En arbetstagare likt sökanden i det nationella målet skulle härigenom berövas rätten till ett effektivt rättsmedel.

47 Mot bakgrund av samtliga ovanstående överväganden ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 7 i direktiv 2003/88 och rätten till ett effektivt rättsmedel som stadfästs i artikel 47 i stadgan ska tolkas så, att vid tvist mellan en arbetstagare och en arbetsgivare om huruvida arbetstagaren har rätt till årlig betald semester i enlighet med den förstnämnda artikeln utgör de hinder för att arbetstagaren först måste ta ut sin semester innan det kan fastställas huruvida han eller hon har rätt till lön under denna semester.

Den andra till femte tolkningsfrågan

48 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra till femte frågan, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser och praxis enligt vilka en arbetstagare fram till dess anställningen avslutas inte kan överföra och i förekommande fall kumulera rätt till årlig betald semester som inte tagits ut under flera på varandra följande semesterår på grund av arbetsgivarens vägran att betala semesterlön.

49 För att besvara frågorna erinrar domstolen om att den redan i bland annat dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18), haft tillfälle att pröva frågor avseende rätten till årlig betald semester för en arbetstagare som, fram till dess att hans anställning avslutades, inte haft möjlighet att utöva sin rätt till sådan ledighet av skäl som han eller hon inte kunnat råd över, närmare bestämt sjukdom.

50 I förevarande fall är det just på grund av omständigheter som Conley King inte kunnat råda över som han inte utövat sin rätt till årlig betald semester innan han pensionerades. Domstolen påpekar härvidlag att även om den berörde vid en viss tidpunkt under anställningsförhållandet med arbetsgivaren hade kunnat godta ett annat avtal, som föreskrev rätt till årlig betald semester, saknar detta relevans för svaret på de ställda tolkningsfrågorna. Domstolen ska nämligen i detta avseende beakta anställningsförhållandet såsom det förelåg och har fortskridit oavsett anledningen till att Conley King fram till sin pensionering inte kunde utöva sin rätt till årlig betald semester.

51 Domstolen erinrar för det första om att direktiv 2003/88 inte tillåter att medlemsstaterna utesluter uppkomsten av själva rätten till årlig betald semester och inte heller att de föreskriver att denna rätt, vad gäller en arbetstagare som varit förhindrad att utöva den, förfaller vid utgången av den referensperiod och/eller den period för överföring av icke uttagen semester som föreskrivs i nationell rätt (dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkterna 47 och 48 och där angiven rättspraxis).

52 Det följer vidare av domstolens praxis att en arbetstagare som inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester innan anställningen avslutades av skäl som denne inte kunnat råda över har rätt till kontant ersättning enligt artikel 7.2 i direktiv 2003/88. Ersättningsbeloppet ska beräknas så, att arbetstagaren försätts i en situation som motsvarar den han skulle ha befunnit sig i om han hade utövat nämnda rättighet under anställningen (dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 61).

53 Domstolen påpekar därefter att i de mål som utmynnade i domstolens praxis avseende artikel 7 i direktiv 2003/88, hade de berörda arbetstagarna varit förhindrade att utöva sin rätt till årlig betald semester på grund av sjukfrånvaro.

54 I den för dessa mål specifika kontexten fann domstolen att även om en arbetstagare som är arbetsoförmögen under flera på varandra följande beräkningsperioder, på ett obegränsat sätt skulle kunna kumulera all den rätt till årlig betald semester som hänför sig till tiden då han har varit frånvarande från arbetet skulle en sådan obegränsad kumulering inte längre svara mot själva syftet med rätten till årlig betald semester (se, för ett liknade resonemang, dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkterna 29 och 30).

55 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 i detta direktiv tolkas så att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis 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 (se, för ett liknade resonemang, dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkterna 38, 39 och 44).

56 Härav följer att det för det tredje ska prövas om den situation som råder i det nationella målet kan anses vara en ”särskild” situation i den mening som avses i rättspraxis i föregående punkt som, i likhet med då en arbetstagare varit frånvarande under en längre tid på grund av sjukdom, motiverar att undantag görs från principen som stadgas i artikel 7 i direktiv 2003/88 och i artikel 31.2 i stadgan enligt vilka 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 haft möjlighet att ta ut sin semester.

57 I detta sammanhang ska följande omständigheter beaktas.

58 Det följer för det första av domstolens fasta praxis att rätten till årlig betald semester inte kan tolkas restriktivt (se dom av den 22 april 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 29). Alla avvikelser från unionens bestämmelser om arbetstidens förläggning som föreskrivs i direktiv 2003/88 ska 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 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

59 I en situation såsom den som råder i det nationella målet framstår skyddet för arbetsgivarens intressen inte vara strikt nödvändigt och följaktligen inte motivera ett undantag från arbetstagarens rätt till årlig betald semester.

60 Domstolen påpekar vidare att bedömningen av rätten till årlig betald semester för en arbetstagare såsom Conley King inte är kopplad till en situation där arbetsgivaren har ställts inför att Conley King varit frånvarande under perioder vilket, i likhet med långvarig sjukfrånvaro, har medfört svårigheter för organisationen av arbetet. Tvärtom har nämnda arbetsgivare kunnat dra fördel av att arbetstagaren fram till sin pensionering inte avbröt sin yrkesverksamhet i arbetsgivarens tjänst för att ta ut semester.

61 Den omständigheten att Sash WW felaktigt ansett att Conley King inte hade rätt till årlig betald semester – även om den är korrekt – saknar betydelse. Det åligger nämligen arbetsgivaren att sätta sig in i alla sina skyldigheter på området.

62 Såsom framgår av punkt 34 ovan kan själva uppkomsten av rätten till årlig betald semester inte i denna kontext underställas några som helst villkor, då arbetstagaren ges rätten direkt i direktiv 2003/88. Frågan huruvida Conley King har inkommit med semesteransökningar eller inte under årens lopp saknar relevans för det nationella målet (se, för ett liknade resonemang, dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkterna 27 och 28).

63 Det följer av det ovanstående att till skillnad från en situation där en arbetstagare kumulerar rätt till årlig betald semester på grund av att han varit förhindrad att ta ut semester till följd av sjukdom, måste en arbetsgivare som inte ger en arbetstagare möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester ta konsekvenserna av detta.

64 I avsaknad av nationella bestämmelser i lag eller avtal som föreskriver en begränsning av möjligheten att överföra semester i överensstämmelse med de krav som unionsrätten stadgar (se, för ett liknade resonemang, dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, och dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), kan unionens bestämmelser om arbetstidens förläggning i direktiv 2003/88 under dessa omständigheter, för det tredje, inte tolkas strikt. Att under sådana förhållanden godta att den rätt till årlig betald semester som arbetstagaren förvärvat upphör skulle vara detsamma som att acceptera ett agerande som leder till en obehörig vinst för arbetsgivaren i strid med direktivets själva syfte som är att arbetstagarens hälsa ska respekteras.

65 Mot denna bakgrund ska den andra till den femte frågan besvaras på följande sätt. Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser och praxis enligt vilka en arbetstagare fram till dess att anställningen avslutas inte kan överföra och i förekommande fall kumulera rätt till årlig betald semester som inte tagits ut under flera på varandra följande semesterår på grund av arbetsgivarens vägran att betala semesterlön.

Rättegångskostnader

66 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 (femte avdelningen) följande:

1) **Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och rätten till ett effektivt rättsmedel som stadfästs i artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska tolkas så, att vid tvist mellan en arbetstagare och en arbetsgivare om huruvida arbetstagaren**

har rätt till årlig betald semester i enlighet med den förstnämnda artikeln utgör de hinder för att arbetstagaren först måste ta ut sin semester innan det kan fastställas huruvida han eller hon har rätt till lön under denna semester.

2) **Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser och praxis enligt vilka en arbetstagare fram till dess att anställningen avslutas inte kan överföra och i förekommande fall kumulera rätt till årlig betald semester som inte tagits ut under flera på varandra följande semesterår på grund av arbetsgivarens vägran att betala semesterlön.**

Underskrifter