Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKATEN
JEAN RICHARD DE LA TOUR
föredraget den 5 maj 2022 [1]

Mål C-120/21

LB
mot
TO

(begäran om förhandsavgörande från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland))

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Rätt till årlig betald semester – Ekonomisk ersättning för ej uttagen årlig betald semester i samband med att en anställning avslutas – Treårig preskriptionstid – Tidpunkt då preskriptionstiden börjar löpa – Skyldigheter gentemot arbetstagaren i fråga om uppmuntran till och information om uttag av semester”

I. Inledning

1. Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) har genom förevarande begäran om förhandsavgörande bett EU-domstolen att tolka artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden [2] och artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. [3]

2. Begäran har framställts inom ramen för en tvist mellan TO och LB om ekonomisk ersättning för ett antal dagar av årlig betald semester. LB har gjort gällande att den av TO åberopade rätten till årlig betald semester är preskriberad.

3. Med anledning av den tolkningsfråga som den hänskjutande domstolen har ställt behöver EU-domstolen slå fast huruvida det är förenligt med unionsrätten att tillämpa nationella preskriptionsbestämmelser på rätten till årlig betald semester när arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter gentemot arbetstagaren i fråga om att uppmuntra till och informera om uttag av semester såsom dessa skyldigheter framgår av EU-domstolens båda domar av den 6 november 2018, Kreuziger [4] och Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. [5]

1 Originalspråk: franska.

2 EUT L 299, 2003, s. 9.

3 Nedan kallad stadgan.

4 C-619/16, nedan kallad domen Kreuziger, EU:C:2018:872.

5 C-684/16, nedan kallad domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, EU:C:2018:874.

4. I dessa båda domar fann EU-domstolen närmare bestämt att arbetsgivaren måste uppmuntra arbetstagaren att utöva sin rätt till årlig betald semester och måste informera arbetstagaren om att den rätten kan gå förlorad. Om arbetsgivaren inte fullgör dessa skyldigheter, kan nämnda rätt inte gå förlorad vid utgången av beräkningsperioden eller vid utgången av den period under vilken överföring av semesterdagar är tillåten enligt nationell lagstiftning.

5. I förevarande mål måste EU-domstolen slå fast huruvida dess slutsatser om när rätten till årlig betald semester kan gå förlorad även gäller såvitt avser tillämpningen av en allmän preskriptionstid på den rätten. Närmare bestämt är frågan huruvida en sådan preskriptionstid kan börja löpa, och löpa ut, oberoende av huruvida arbetsgivaren faktiskt har gett arbetstagaren möjlighet att utöva nämnda rätt.

6. I det följande kommer jag att redovisa skälen till att jag anser att artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en preskriptionstid på tre år tillämpas, på den under en beräkningsperiod förvärvade rätten till årlig betald semester, och därmed även på rätten till ekonomisk ersättning för ej uttagen årlig betald semester i samband med att anställningen upphör, och denna preskriptionstid börjar löpa vid utgången av beräkningsperioden även om arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter gentemot arbetstagaren i fråga om uppmuntran till och information om uttag av den ifrågavarande semestern.

II. Tillämpliga bestämmelser

A. Unionsrätt

7. I artikel 7 i direktiv 2003/88, vars rubrik lyder ”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.”

B. Tysk rätt

8. 7 § Bundesurlaubsgesetz (federala semesterlagen)[6] av den 8 januari 1963, i dess lydelse av den 7 maj 2002, vilken är tillämplig på anställningsförhållandet mellan parterna i det nationella målet,[7] har rubriken ”Tidpunkt för, överföring av och ersättning för semester”. Där föreskrivs följande:

”…

(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 den anställde anför personliga skäl som gör detta berättigat. Om

6 BGBl, 1963, s. 2.

7 BGBl, 2002 I, s. 1592; nedan kallad BUrlG.

semesterledigheten 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 kan beviljas på grund av att anställningsförhållandet upphör, har arbetstagaren rätt till ersättning.”

9. Bürgerliches Gesetzbuch (civillagen, nedan kallad BGB) är tillämplig på anställningsförhållandet mellan parterna i det nationella målet. I 194 § BGB, vars rubrik lyder ”Preskriptionens syfte”, stadgas följande:

”(1) En rätt att kräva att någon annan ska handla eller underlåta att handla (fordran) kan preskriberas.

…”

10. I 195 § BGB, vars rubrik lyder ”Allmän preskriptionstid”, föreskrivs följande:

”Den allmänna preskriptionstiden är tre år.”

11. I 199 § BGB, vars rubrik lyder ”Tidpunkt då den allmänna preskriptionstiden börjar löpa och längsta tillåtna preskriptionstider”, anges följande:

”(1) Såvida inget annat föreskrivs, börjar den allmänna preskriptionstiden löpa vid utgången av det år under vilket

1. fordran uppkom, eller

2. borgenären fick, eller i avsaknad av grov oaktsamhet från sin sida skulle ha fått, kännedom om de faktiska omständigheter som ligger till grund för fordran och om gäldenärens identitet.

…

(4) Andra fordringar än de som avses i punkterna 2–3a preskriberas tio år efter det att de uppkom, oberoende av huruvida de är kända eller okända på grund av grov oaktsamhet.

…”

12. I 204 § BGB, vars rubrik lyder ”Preskriptionsavbrott genom väckande av talan”, stadgas följande:

”(1) Preskription avbryts genom att

1. talan väcks om verkställighet eller fastställelse av fordran …”

III. Bakgrund till det nationella målet och tolkningsfrågan

13. TO var från den 1 november 1996 till den 31 juli 2017 anställd av LB som skattetjänsteman och bokslutsrevisor. Hon hade rätt till 24 dagars semester per kalenderår. Genom skrivelse av den 1 mars 2012 intygade LB för TO att hennes rätt till ej uttagen semester om 76 dagar för kalenderåret 2011 och föregående år inte skulle upphöra att gälla den 31 mars 2012, eftersom hon på grund av den höga arbetsbelastningen på LB:s advokatkontor inte hade haft möjlighet att ta ut denna semester. Mellan 2012 och 2017 beviljade LB sedan TO sammanlagt 95 semesterdagar. TO tog inte ut hela sin lagstadgade minimisemester. LB uppmanade inte TO att ta ut mer semester och informerade inte heller henne om att ej uttagen semester skulle kunna gå förlorad vid utgången av kalenderåret eller vid utgången av perioden för överföring av semesterdagar.

14. Genom talan som väcktes den 6 februari 2018 vid en Arbeitsgericht (arbetsdomstol, Tyskland) yrkade TO ekonomisk ersättning för de 101 dagar av årlig betald semester avseende år 2017 och föregående år som hon inte hade tagit ut när anställningen upphörde. LB ansåg att den ifrågavarande semestern hade gått förlorad. Därvidlag gjorde han gällande att han inte hade kunnat få kännedom om sina skyldigheter i fråga om uppmuntran och information, och inte heller hade kunnat fullgöra dessa skyldigheter, eftersom det var först efter det att anställningen upphörde som rättspraxisen från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) ändrades, vilket skedde genom avgöranden meddelade den 19 februari 2019. Därutöver hävdade han också att han inte var skyldig att betala ersättning för ej uttagen semester, eftersom de semesterrättigheter som TO skulle kunna begära ersättning för var preskriberade.

15. Ifrågavarande Arbeitsgericht (arbetsdomstol, Tyskland) ålade LB att betala ekonomisk ersättning för ej uttagen semester avseende år 2017 men ogillade talan i övrigt.

16. TO överklagade till en Landesarbeitsgericht (arbetsöverdomstol, Tyskland), som ålade LB att till TO betala ekonomisk ersättning för 76 ej uttagna semesterdagar avseende åren 2013–2016, närmare bestämt 17 376,64 euro brutto. Enligt den domstolens bedömning innebar unionsrättens krav att TO:s rätt till semester inte hade kunnat vare sig gå förlorad i kraft av 7 § punkt 3 BUrlG eller preskriberas i kraft av de allmänna preskriptionsbestämmelserna i 194 § BGB och följande paragrafer, eftersom LB inte hade gett TO möjlighet att ta ut sin semester.

17. LB överklagade domen till den hänskjutande domstolen.

18. Den hänskjutande domstolen har, med hänvisning till den rättspraxis som grundar sig på domen Kreuziger och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, angett att TO:s rättigheter till årlig betald semester avseende åren 2013–2016 inte har gått förlorade i kraft av 7 § punkt 3 BUrlG, eftersom LB underlät att uppmana TO att ta ut sin semester och att – på ett tydligt sätt och i tillräckligt god tid – informera henne om att hennes semester skulle gå förlorad vid utgången av kalenderåret eller vid utgången av perioden för överföring av semesterdagar om hon inte tog ut den.

19. Liksom EU-domstolen har den hänskjutande domstolen utgått från principen att rättigheter till årlig betald semester endast undantagsvis kan gå förlorade i fall där arbetstagaren har saknat möjlighet att ta ut sin semester och att det då måste föreligga särskilda omständigheter som rättfärdigar förlusten av semesterrättigheterna. Därvidlag har den hänskjutande domstolen konstaterat att LB skulle ha kunnat ge TO möjlighet att ta ut sin semester avseende åren 2013–2016 genom att fullgöra sina skyldigheter i fråga om uppmuntran och information.

20. LB har emellertid också framställt en invändning om preskription som grundar sig på 194 § och 195 § BGB, enligt vilken en borgenärs fordran preskriberas tre år efter utgången av det år under vilket fordran uppkom. Därför måste den hänskjutande domstolen pröva huruvida rättigheterna till årlig betald semester, vilka inte kan ha gått förlorade i kraft av 7 § punkt 3 BUrlG, är preskriberade.

21. Enligt den hänskjutande domstolen ska TO:s talan ogillas i den mån som den rör ersättning för ej uttagen semester under åren 2013 och 2014, om 7 § BUrlG – tolkad mot bakgrund av unionsrätten – inte ska anses utgöra hinder för att semesterrättigheter avseende dessa år preskriberas utan i stället ska anses medge att den tidpunkt då preskriptionstiden börjar löpa bestäms med ledning av det beräkningsår under vilket respektive rättighet uppkom, även när arbetsgivaren har underlåtit att samarbeta.

22. Vad den hänskjutande domstolen vill få klarhet i är därför hur de allmänna preskriptionsbestämmelserna i 194 § BGB och följande paragrafer förhåller sig till 7 § BUrlG mot bakgrund av den rättspraxis som grundar sig på domen Kreuziger och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Denna rättspraxis ger nämligen vid handen att det skulle kunna strida mot artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan att tillämpa nationella preskriptionsregler på rätten till semester i en sådan situation som den som är i fråga i det nationella målet.

23. I synnerhet behöver det enligt den hänskjutande domstolen slås fast huruvida det ska anses framgå av nämnda rättspraxis att de båda sistnämnda bestämmelserna utgör hinder för en situation där en arbetstagare vars arbetsgivare inte har gett honom eller henne möjlighet att utnyttja sin rätt till semester är tvungen att väcka en sådan talan som avses i 204 § punkt 1 BGB för att bryta preskriptionen av den rätten.

24. Den hänskjutande domstolen är osäker på hur unionsrätten ska tolkas, eftersom EU-domstolen tidigare, i överensstämmelse med principen om medlemsstaternas processuella autonomi, har godtagit att preskriptionstider tillämpas, under förutsättning att likvärdighets- och effektivitetsprinciperna iakttas.

25. Såvitt avser effektivitetsprincipen behöver det enligt den hänskjutande domstolen ytterligare klargöras i vilken mån de upplysningar som finns att hämta i EU-domstolens praxis kan tillämpas på utövandet av rätten till årlig betald semester. I synnerhet är den hänskjutande domstolen osäker på när preskriptionstiden ska börja löpa.

26. Ett första möjligt synsätt innebär därvidlag att det ska anses vara förenligt med effektivitetsprincipen att tillämpa nationella preskriptionsregler på utövandet av den rätten. Genom att föreskriva en preskriptionstid på tre år har den nationella lagstiftaren enligt detta synsätt gjort en lämplig avvägning mellan de intressen som arbetsgivaren har i egenskap av gäldenär i förhållande till rätten till årlig betald semester och de intressen som arbetstagaren har i egenskap av borgenär i förhållande till den rätten. Den hänskjutande domstolen har framhållit att eftersom preskriptionstiden enligt 195 § BGB och 199 § punkt 1 leden 1 och 2 inte börjar löpa förrän fordran är känd eller kan bli känd, har arbetstagaren – som normalt vet vilken rätt till semester som följer av hans eller hennes anställningsavtal, av lagen eller av kollektivavtal – tillräckligt med tid för att göra den rätten gällande i domstol och därigenom bryta preskriptionen.

27. Ett andra möjligt synsätt innebär emellertid att det i EU-domstolens praxis även är möjligt att hämta upplysningar som ger vid handen att det strider mot effektivitetsprincipen att tillämpa nationella preskriptionsregler på rätten till årlig betald semester i fall där arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter i fråga om uppmuntran och information.

28. EU-domstolen har nämligen slagit fast, i ett annat sammanhang, att tillämpning av en preskriptionstid kan göra det orimligt svårt att utöva rättigheter som följer av unionens rättsordning – och att en sådan tillämpning således kan strida mot effektivitetsprincipen i förening med rättssäkerhetsprincipen – om preskriptionstiden börjar löpa vid en tidpunkt då den berörda personen inte kan känna till eller ta reda på sina rättigheter enligt unionsrätten på grund av att han eller hon saknar nödvändig information. [8]

29. Den hänskjutande domstolen anser därför att den fråga som uppkommer i det aktuella sammanhanget är huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan innebär att preskriptionstiden inte får börja löpa förrän arbetstagaren, utöver att ha kännedom om att rätten till årlig betald semester har uppkommit och om hur omfattande denna rätt är, även har informerats om att nämnda rätt är tidsbegränsad och kan komma att gå förlorad, något som arbetsgivaren ska påpeka i samband med fullgörandet av sina skyldigheter i fråga om uppmuntran och information.

30. Mot denna bakgrund har den hänskjutande domstolen beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till EU-domstolen:

”Utgör artikel 7 i [direktiv 2003/88] och artikel 31.2 i [stadgan] hinder för att tillämpa en nationell bestämmelse som 194 § punkt 1 BGB jämförd med 195 § BGB, enligt vilken rätten till årlig betald semester omfattas av en allmän preskriptionstid på tre år, vilken enligt villkoren i 199 § punkt 1 BGB börjar löpa vid beräkningsårets utgång, om arbetsgivaren inte genom relevanta uppmaningar och upplysningar faktiskt har gett arbetstagaren möjlighet att utnyttja sin rätt till semester?”

31. Skriftliga yttranden har inkommit från den tyska regeringen och från Europeiska kommissionen. Förhandling hölls den 24 mars 2022.

IV. Bedömning

32. Den hänskjutande domstolen har genom sin tolkningsfråga i allt väsentligt uppmanat EU-domstolen att slå fast huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en preskriptionstid på tre år tillämpas på den under en beräkningsperiod förvärvade rätten till årlig betald semester, och därmed även på rätten till ekonomisk ersättning för ej uttagen årlig betald semester i samband med att anställningen upphör, och denna preskriptionstid börjar löpa vid utgången av beräkningsperioden även om arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter gentemot arbetstagaren i fråga om uppmuntran till och information om uttag av den ifrågavarande semestern.

[8] Härvidlag har den hänskjutande domstolen hänvisat till domar som rör tolkningen av rådets direktiv 93/13/EEG av den 5 april 1993 om oskäliga villkor i konsumentavtal (EGT L 95, 1993, s. 29), närmare bestämt domen av den 13 september 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, punkt 69), och domen av den 16 juli 2020, Caixabank och Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 och C-259/19, EU:C:2020:578, punkt 90 och följande punkter).

33. I samband med att jag besvarar den frågan finner jag det påkallat att framhålla att det – såsom framgår av lydelsen av artikel 7 i direktiv 2003/88 liksom av domstolens praxis – ankommer på medlemsstaterna att i nationell lagstiftning fastställa villkoren för hur rätten till årlig betald semester ska utövas och genomföras, genom att närmare ange de konkreta omständigheter under vilka arbetstagarna får utnyttja denna rättighet. [9]

34. Därvidlag har domstolen slagit fast att ”artikel 7.1 i direktiv 2003/88 i princip inte utgör hinder för nationell lagstiftning i vilken föreskrivs de närmare villkoren för utövande av den rätt till årlig betald semester som uttryckligen tillerkänns genom detta direktiv. Detta gäller även när denna lagstiftning innebär att denna rätt går förlorad vid utgången av beräkningsperioden eller vid utgången av en period under vilken semester som inte tagits ut under beräkningsperioden får tas ut, förutsatt att den arbetstagare vars rätt till årlig betald semester har gått förlorad har haft verklig möjlighet att utöva den rättighet han har enligt direktivet.” [10]

35. Domstolen har redan tidigare haft anledning att påpeka att sådana nationella bestämmelser som 7 § punkt 3 BUrlG hänför sig till området villkor för uttag av årlig betald semester i den mening som avses i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 såsom domstolen har tolkat denna. [11] Bestämmelser av detta slag ingår bland de regler och förfaranden i nationell lagstiftning som är tillämpliga på förläggningen av arbetstagarnas semester och är avsedda att göra det möjligt att beakta de olika intressen som berörs. [12]

36. Enligt domstolen behöver det emellertid i varje enskild situation ”säkerställas att tillämpningen av sådana nationella bestämmelser inte leder till att arbetstagarens förvärvade rätt till årlig betald semester går förlorad, trots att arbetstagaren i praktiken inte har haft möjlighet att utöva denna rätt”. [13] Detta betyder att en ”automatisk förlust av rätten till årlig betald semester, som inte kräver en föregående kontroll av att arbetstagarna faktiskt har haft möjlighet att utöva denna rätt, [utgör] ett åsidosättande av de gränser … vilka det utgör en tvingande skyldighet för medlemsstaterna att iaktta när de fastställer villkoren för utövandet av denna rätt”. [14] Det förhåller sig nämligen så, att ”[o]m en arbetstagares rätt till årlig betald semester eller rätten till ersättning för semester som inte tagits ut då anställningen upphör går förlorad utan att arbetstagaren i praktiken har haft möjlighet att utöva denna rätt till årlig betald semester, skulle det strida mot själva innehållet i denna rättighet”. [15]

37. Av denna praxis från domstolen följer att huvudregeln såvitt avser rätten till årlig betald semester är att den rätten inte kan förfalla vid utgången av beräkningsperioden eller vid utgången av den period för överföring av ej uttagen semester som föreskrivs i nationell rätt, när arbetstagaren inte har haft möjlighet att ta ut sin semester. [16]

[9] 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 28), och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 34).

[10] 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 43), och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 35).

[11] Se domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 36).

[12] Se domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 37 och där angiven rättspraxis).

[13] Domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 38).

[14] Domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 40).

[15] Se domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 26 och där angiven rättspraxis).

[16] Se, bland annat, dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca SpA (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 72).

38. Preskriptionsreglerna i 194 § BGB och följande paragrafer är, till den del som de är tillämpliga på rätten till årlig betald semester, liksom 7 § punkt 3 BUrlG att hänföra till området villkor för utövande av den rätten. Därför måste även dessa regler vara förenliga med de begränsningar som medlemsstaterna är underkastade för att själva innehållet i nämnda rätt inte ska äventyras.

39. Detta kan ses som ett uttryck inom det specifika område som avser rätten till årlig betald semester för den allmänna regeln att medlemsstaterna åtnjuter en processuell autonomi som är kringskuren av unionsrätten. Av domstolens fasta praxis framgår nämligen att principen om medlemsstaternas processuella autonomi innebär att det i avsaknad av särskilda unionsbestämmelser på området ska antas regler för att genomföra denna rätt i varje medlemsstats rättsordning, men att dessa regler varken får vara mindre förmånliga än de som avser liknande situationer som grundas på nationell rätt (likvärdighetsprincipen) eller medföra att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva de rättigheter som följer av unionens rättsordning (effektivitetsprincipen). [17]

40. I förevarande mål är det endast effektivitetsprincipen som är i fråga. [18] Såvitt avser den principen ska det erinras om att domstolen genomgående har funnit att i varje fall där fråga uppkommer huruvida en nationell processuell bestämmelse medför att det blir omöjligt eller orimligt svårt att tillämpa unionsrätten, ska detta bedömas med beaktande av bestämmelsens funktion i förfarandet vid nationella domstolar och andra myndigheter betraktat som en helhet samt förfarandets förlopp och särdrag. Utifrån detta perspektiv måste, i förekommande fall, hänsyn tas till grundläggande principer i det nationella domstolsväsendet, såsom skyddet av rätten till försvar, rättssäkerhetsprincipen och principen om en ändamålsenlig handläggning. [19]

41. Domstolen har också påpekat att medlemsstaternas skyldighet att fastställa processuella regler som säkerställer skyddet av de rättigheter för enskilda som följer av unionsrätten inbegriper ett krav på ett effektivt domstolsskydd, vilket även har stadfästs i artikel 47 i stadgan, och att detta skydd måste gälla bland annat fastställandet av de processuella reglerna för väckande av en talan som grundar sig på sådana rättigheter. [20]

42. Såvitt avser bedömning av kännetecknen för en preskriptionstid har domstolen angett att en sådan bedömning ska avse preskriptionstidens längd och villkoren för dess tillämpning, inbegripet den händelse som gör att den börjar löpa. [21]

43. Det är mot bakgrund av ovanstående kriterier som det ska bedömas huruvida, och i vilken utsträckning, det är förenligt med unionsrätten att tillämpa den preskriptionstid som är i fråga i det nationella målet på rätten till årlig betald semester.

44. När det för det första gäller preskriptionstidens längd har domstolen tidigare slagit fast att rimliga talefrister med prekluderande verkan som fastställs av rättssäkerhetshänsyn inte gör det i praktiken omöjligt eller orimligt svårt att utöva de rättigheter som följer av unionsrätten, under

[17] Se, bland annat, dom av den 10 juni 2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19–C-782/19, EU:C:2021:470, nedan kallad domen BNP Paribas Personal Finance, punkt 27 och där angiven rättspraxis), och dom av den 10 februari 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Preskriptionstid) (C-219/20, EU:C:2022:89, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

[18] Såvitt avser likvärdighetsprincipen framgår det av begäran om förhandsavgörande att 194 § BGB och följande paragrafer, vilka i det nationella målet har åberopats till stöd för en invändning med innebörden att rätten till årlig betald semester skulle vara preskriberad, är tillämpliga på samtliga civilrättsliga fordringar oavsett om de grundar sig på den nationella rätten eller på unionsrätten.

[19] Se, bland annat, domen BNP Paribas Personal Finance (punkt 28 och där angiven rättspraxis).

[20] Se, bland annat, domen BNP Paribas Personal Finance (punkt 29 och där angiven rättspraxis).

[21] Se, bland annat, domen BNP Paribas Personal Finance (punkt 30 och där angiven rättspraxis).

förutsättning att dessa frister är fullt tillräckliga för att en enskild ska hinna förbereda och väcka en effektiv domstolstalan. [22] Det är nämligen förenligt med unionsrätten att av rättssäkerhetshänsyn fastställa rimliga talefrister med prekluderande verkan. [23]

45. I det aktuella fallet innebär 195 § BGB, som LB i det nationella målet har åberopat för att bestrida TO:s krav, att preskriptionstiden fastställs till tre år. Domstolen har tidigare funnit att en sådan preskriptionstid, under förutsättning att den har fastställts och är känd i förväg, är att anse som rimlig och förenlig med effektivitetsprincipen. [24]

46. När det för det andra gäller vid vilken tidpunkt den preskriptionstid som är i fråga i det nationella målet ska börja löpa, behöver det kontrolleras huruvida den tidpunkten kan medföra att en arbetstagare hindras från att under loppet av nämnda preskriptionstid åberopa sina rättigheter enligt direktiv 2003/88.

47. Enligt 199 § punkt 1 BGB börjar den allmänna preskriptionstiden löpa vid utgången av det år under vilket fordran uppkom eller under vilket borgenären fick – eller i avsaknad av grov oaktsamhet från sin sida skulle ha fått – kännedom om de faktiska omständigheter som ligger till grund för fordran och om gäldenärens identitet. Denna bestämmelse innebär att den treåriga preskriptionstiden i princip börjar löpa vid utgången av det beräkningsår under vilket arbetstagaren har förvärvat sin rätt till årlig betald semester. Att preskriptionstiden börjar löpa då grundar sig på konstaterandet att arbetstagaren dels normalt vet vilken rätt till semester som följer av hans eller hennes anställningsavtal, av lagen eller av kollektivavtal, dels har tillräckligt lång tid på sig för att göra den rätten gällande i domstol och därmed få till stånd ett preskriptionsavbrott.

48. Jag anser emellertid, i likhet med kommissionen, att en sådan preskriptionstid som den som är i fråga i det nationella målet inte kan anses börja löpa enbart med anledning av att arbetstagaren antas ha teoretiska kunskaper om att han eller hon har rätt till årlig betald semester. Detta vore, som jag ser saken, oförenligt med effektivitetsprincipen på grund av att det finns en icke försumbar risk för att arbetstagaren skulle sakna möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester under den tid som fastställs i 195 § BGB. För att arbetstagaren konkret ska kunna utöva den rätten, måste nämligen arbetsgivaren först ha försett honom eller henne med ändamålsenliga och fullständiga upplysningar om omfattningen av den semester som står till hans eller hennes förfogande. Sådana upplysningar torde vara särskilt nödvändiga i fall där semesterrättigheter vid upprepade tillfällen har överförts från en period till nästa.

49. Vad som är problematiskt mot bakgrund av effektivitetsprincipen är således varken den i tysk rätt föreskrivna preskriptionstiden eller dess längd i sig, utan det problematiska är när det ska anses att den preskriptionstiden börjar löpa. Enligt min åsikt bör detta ske vid utgången av det år under vilket arbetsgivaren har fullgjort sin informationsskyldighet, eftersom det är då som arbetstagaren kan anses ha fått ”kännedom” om sin rätt till årlig betald semester i den mening som avses i 199 § punkt 1 BGB. Utifrån detta är det påkallat att dra slutsatsen att så länge arbetsgivaren inte har fullgjort sin informationsskyldighet, kan den preskriptionstid som är i fråga i det nationella målet inte börja löpa. Förstådd på detta sätt skulle den tyska rätten enligt min uppfattning kunna tolkas på ett sätt som är förenligt med unionsrätten.

[22] Se, bland annat, domen BNP Paribas Personal Finance (punkt 31 och där angiven rättspraxis).

[23] Se, bland annat, domen BNP Paribas Personal Finance (punkt 32 och där angiven rättspraxis).

[24] Se, bland annat, dom av den 15 april 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, punkterna 28 och 29), och dom av den 9 juli 2020, Raiffeisen Bank och BRD Groupe Société Générale (C-698/18 och C-699/18, EU:C:2020:537, punkt 64).

50. Det följer av domstolens praxis att arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagaren kan utöva sin rätt till årlig betald semester. [25] Därvidlag har domstolen slagit fast att ”arbetsgivaren … särskilt [är] skyldig – med hänsyn till den tvingande karaktären av rätten till årlig betald semester och för att säkerställa den ändamålsenliga verkan av artikel 7 i direktiv 2003/88 – att i det konkreta fallet och med tydliga avsikter se till att arbetstagaren i praktiken kan ta ut årlig betald semester. Detta ska ske genom att [arbetsgivaren] uppmuntra[r] arbetstagaren, i förekommande fall formellt, att ta ut sin semester samtidigt som arbetstagaren, på ett tydligt sätt och i tillräckligt god tid för att säkerställa att sådan semester fortfarande kan garantera att arbetstagaren får den vila och avkoppling som semestern förväntas bidra till, informeras om att semestern kommer att gå förlorad vid utgången av [beräknings]perioden eller perioden för tillåten överföring av semesterdagar om den inte tas ut.” [26]

51. Domstolen har också uttalat att ”[b]evisbördan för att så har skett vilar … på arbetsgivaren …. Om arbetsgivaren inte kan visa att denne har iakttagit all vederbörlig omsorg för att garantera att arbetstagaren faktiskt kan ta ut den semester som denne hade rätt till, ska en förlorad rätt till sådan semester vid utgången av [beräknings]perioden eller perioden för tillåten överföring av semesterdagar och, för det fall anställningen upphör, utebliven motsvarande kontant ersättning för årlig semester som inte tagits ut, anses strida mot artikel 7.1 respektive artikel 7.2 i direktiv 2003/88.” [27]

52. Enligt den tyska regeringen finns det emellertid en grundläggande begreppsmässig skillnad mellan att en rätt går förlorad och att den preskriberas. Tanken bakom preskription är inte endast att slå vakt om gäldenärens intressen, utan preskription tillgodoser också ett till rättsstaten knutet krav genom att bidra till ordning och rättssäkerhet. Dessa syften med preskription kan uppnås endast om möjligheten att göra gällande rättigheter är underkastad en tidsbegränsning. Om preskription under vissa omständigheter inte ska tillämpas, kan de rättigheter i fråga om årlig betald semester som uppkommer under loppet av ett anställningsförhållande kumuleras fritt och obegränsat, något som skulle gå stick i stäv mot semesterns vilorelaterade syfte. Av detta skäl anser den tyska regeringen att det är förenligt med unionsrätten att tillämpa nationella preskriptionsregler på rätten till årlig betald semester även i fall där arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter i fråga om uppmuntran och information.

53. Till skillnad från den tyska regeringen anser jag att eftersom utlöpandet av en sådan preskriptionstid som den som är i fråga i det nationella målet kan leda till att arbetstagaren förlorar sin rätt till årlig betald semester, är det påkallat att på en sådan preskriptionstid genom analogi tillämpa vad domstolen slog fast i domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften på tal om en nationell bestämmelse – närmare bestämt 7 § punkt 3 BUrlG – som innebar att en arbetstagare förlorade sin förvärvade rätt till årlig betald semester eller sin motsvarande rätt att i samband med anställningens upphörande erhålla ekonomisk ersättning för ej uttagen semester. Detta betyder att en sådan preskriptionstid som den som är i fråga i det nationella målet får tillämpas endast om det först har kontrollerats att arbetsgivaren faktiskt har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester. För övrigt kan en preskriptionstid, vilket domstolen har slagit fast på tal om konsumenter, endast vara förenlig med effektivitetsprincipen om konsumenten har haft möjlighet att få kännedom om sina rättigheter innan preskriptionstiden börjar löpa eller löper ut. [28]

[25] Se, bland annat, domen Kreuziger (punkt 51 och där angiven rättspraxis) och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 44 och där angiven rättspraxis).

[26] Domen Kreuziger (punkt 52) och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 45).

[27] Domen Kreuziger (punkt 53) och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 46).

[28] Se, bland annat, domen BNP Paribas Personal Finance (punkt 46 och där angiven rättspraxis).

54. I detta sammanhang vill jag erinra om att vad som motiverar arbetsgivarens skyldigheter i fråga om uppmuntran och information är att arbetstagaren är att anse som den svagare parten i anställningsförhållandet och därför kan avskräckas från att uttryckligen göra gällande sina rättigheter gentemot arbetsgivaren.[29] Enligt domstolen ”måste en situation undvikas där uppgiften att säkerställa ett effektivt utövande av rätten till årlig betald semester helt flyttas över på arbetstagaren, medan arbetsgivaren således ges en möjlighet att undvika att uppfylla sina egna skyldigheter, under förevändning att arbetstagaren inte ingett en ansökan om årlig betald semester”.[30]

55. Till grund för det resonemanget ligger tanken att en arbetstagare som har förvärvat en rätt till årlig betald semester inte ska kunna förlora den rätten med hänvisning till att det har konstaterats att arbetstagaren inte har agerat aktivt i fråga om uttaget av sin semester, i fall där det inte först har kontrollerats att arbetstagaren faktiskt av sin arbetsgivare har beretts möjlighet att utöva nämnda rätt. Om en sådan rätt kan gå förlorad utan att det först har kontrollerats att arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter i fråga om uppmuntran och information såvitt avser uttag av semester, är detta – även om orsaken är nationella preskriptionsregler – oförenligt med de gränser som det utgör en tvingande skyldighet för medlemsstaterna att iaktta när de fastställer villkoren för utövandet av denna rätt.[31]

56. I linje med detta anser jag att det inte är förenligt med artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan att det enda sättet för en arbetstagare att behålla en rätt till årlig betald semester som han eller hon har förvärvat är att väcka en talan som i enlighet med 204 § BGB bryter preskriptionen.

57. Sammanfattningsvis anser jag att de principer för när rätten till årlig betald semester kan gå förlorad som domstolen slog fast i domen Kreuziger och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften kan tillämpas även såvitt avser preskription av en sådan rätt. I syfte att garantera att arbetstagaren kan åtnjuta en effektiv vila, så att ett effektivt skydd för dennes säkerhet och hälsa kan uppnås,[32] är det därför nödvändigt att se till att det före tillämpning av nationella regler som medför att en rätt till årlig betald semester går förlorad, även när detta sker genom preskription, görs en kontroll av att arbetstagaren faktiskt har haft möjlighet att utöva denna rätt.

58. Varje annan tolkning skulle ge medlemsstaterna tillfälle att återinföra – denna gång med hjälp av allmänna bestämmelser om preskription – möjligheten att tidsbegränsa rätten till årlig betald semester för en arbetstagare som inte har getts möjlighet att utöva den rätten, och detta skulle enligt min åsikt strida mot vad domstolen slog fast i domen Kreuziger och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

[29] Se domen Kreuziger (punkt 48) och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 41).

[30] Domen Kreuziger (punkt 50) och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 43).

[31] Se domen Kreuziger (punkt 47) och domen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punkt 40).

[32] Se, bland annat, dom av den 13 januari 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punkt 31 och där angiven rättspraxis).

59. Jag vill tillägga att det synsätt som jag förordar är förenligt med domstolens fasta praxis med innebörden att rätten till årlig betald semester inte ska tolkas restriktivt.[33] Därav följer att ”[a]lla 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”.[34]

60. I det aktuella fallet förefaller det mig inte som om intressena för en arbetsgivare som har underlåtit att fullgöra sina skyldigheter i fråga om uppmuntran till och information om uttag av semester bör skyddas till förfång för arbetstagarens intressen. En sådan arbetsgivare bör inte kunna undgå att fullgöra sina egna skyldigheter och kunna dra fördel av sin egen underlåtenhet genom att göra gällande att en nationell preskriptionsregel har ett till rättssäkerheten knutet ändamål.

61. Domstolen har nämligen slagit fast att ”[t]ill skillnad från [i] en situation där en arbetstagare kumulerar rätt till årlig betald semester på grund av att vederbörande 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”.[35] ”Att under sådana förhållanden godta att den rätt till årlig betald semester som arbetstagaren förvärvat upphör skulle”, som domstolen har påpekat, ”vara detsamma som att acceptera ett agerande som leder till en obehörig vinst för arbetsgivaren i strid med … själva syfte[t med direktiv 2003/88,] som är att arbetstagarens hälsa ska respekteras.”[36]

62. Av det ovan anförda följer, som jag ser saken, att om arbetsgivaren inte kan visa att denne har iakttagit all vederbörlig omsorg för att se till att arbetstagaren faktiskt har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester, kan arbetstagaren inte fråntas denna förvärvade rätt, vare sig genom att den går förlorad eller genom att den preskriberas.

V. Förslag till avgörande

63. Mot bakgrund av det ovan anförda sammantaget föreslår jag att tolkningsfrågan från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) ska besvaras enligt följande:

Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en preskriptionstid på tre år tillämpas på den under en beräkningsperiod förvärvade rätten till årlig betald semester, och därmed även på rätten till ekonomisk ersättning för ej uttagen årlig betald semester i samband med att anställningen upphör, och denna preskriptionstid börjar löpa vid utgången av beräkningsperioden även om arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter gentemot arbetstagaren i fråga om uppmuntran till och information om uttag av den ifrågavarande semestern.

[33] Se, bland annat, dom av den 25 november 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

[34] Dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca SpA (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 74 och där angiven rättspraxis).

[35] Dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca SpA (C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 77 och där angiven rättspraxis).

[36] Dom av den 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 64).