Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tionde avdelningen)

den 20 juli 2016*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 2003/88/EG — Artikel 7 — Rätt till årlig betald semester — Pensionering på den berördes begäran — Arbetstagare som inte tagit ut all sin årliga betalda semester innan hans anställning avslutas — Nationell bestämmelse enligt vilken det inte utgår någon kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester — Sjukledighet — Tjänstemän”

I mål C-341/15,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Verwaltungsgericht Wien (Förvaltningsdomstolen i Wien, Österrike) genom beslut av den 22 juni 2015, som inkom till domstolen den 8 juli 2015, i målet

Hans Maschek

mot

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke,

meddelar

DOMSTOLEN (tionde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden F. Biltgen (referent) samt domarna A. Borg Barthet och E. Levits,

generaladvokat: E. Sharpston

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Österrikes regering, genom G. Eberhard, i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom M. Kellerbauer och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

följande

* Rättegångsspråk: tyska.

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 Hans Maschek och hans arbetsgivare Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke (kommunförvaltningen i Wien – personalavdelningen för tekniska tjänsten i Wiens stad, Österrike). Målet gäller en fråga om kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut innan anställningen avslutades.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 2003/88

3 Artikel 7 i direktiv 2003/88, med rubriken ”Årlig semester”, har följande lydelse:

”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.”

Österrikisk lagstiftning

4 Direktiv 2003/88 införlivades med österrikisk rätt, i synnerhet såvitt gäller tjänstemän inom Wiens stadsförvaltning, genom § 41a i Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994 (lag innehållande regler om ersättning till tjänstemän i förbundshuvudstaden Wien, 1994 års ersättningsregler), i dess lydelse från år 2014 (nedan kallad BO), som har följande lydelse:

”1) Såvida inte den berörde tjänstemannen omedelbart erbjuds en annan tjänst inom Wiens stadsförvaltning har vederbörande – när han eller hon lämnar sin tjänst eller när anställningen avslutas – rätt till en kompensationsersättning för de årliga semesterdagar som ännu inte tagits ut (kontant ersättning [för icke uttagen årlig betald semester]). Rätt till sådan ersättning föreligger endast om den anställde underlåtit att ta ut all sin årliga semester.

2) Tjänstemannen är ansvarig för att inte ha tagit ut all sin årliga semester i synnerhet när vederbörande lämnar sig tjänst av följande skäl:

1. uppsägning … som sker av skäl hänförliga till den anställdes bristande arbetsinsats,

2. när anställningen avslutas i enlighet med 33 § stycke 1 [olovlig frånvaro], 73 § [uppsägning på egen begäran] och 74 §[avsättning från tjänsten] [i Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994 (lag innehållande tjänsteföreskrifter för tjänstemän anställda av förbundshuvudstaden Wien – 1994 år tjänsteföreskrifter) (nedan kallade DO)], eller

3. vid pension på begäran av den anställde med tillämpning av 68a § stycke1 led 1, 68c § stycke1 eller 115i §[DO].

3) Den kontanta ersättningen [för icke uttagen årlig betald semester] beräknas separat för varje kalenderår för vilket all årlig semester inte har tagits ut och avser den rätt till semester som inte förverkats.

4) Tjänstemannen har rätt till kontant ersättning [för icke uttagen årlig betald semester] för det antal semesterdagar som återstår efter avdrag för de semesterdagar som rent faktiskt har tagits ut under det aktuella kalenderåret.

…”

5 I 68c § stycke 1 DO föreskrivs att en tjänsteman som uppnått 60 års ålder får pensioneras på egen begäran om det är förenligt med tjänstens intresse.

6 Enligt 68b § stycke1 DO ska en tjänsteman som ansöker härom beviljas pensionering i följande fall:

”(1) när vederbörande har fullbordat en karriär som omfattar 540 månaders pensionsgrundande tjänstgöringstid, …

(2) när tjänstemannen inte längre är lämpad att vara i tjänst på grund av en arbetsoförmåga i den mening som avses i 68a § stycke 2 DO. …”

7 I 115i § stycke 1 DO föreskrivs att en tjänsteman efter ansökan ska beviljas pension om han eller hon uppnått en ålder som uppgår till mellan 720 och 776 månader under förutsättning att vederbörande före pensioneringen har fullgjort ett tillräckligt antal pensionsgrundande perioder för beräkningen av pensionen.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

8 Hans Maschek, född den 17 januari 1949, var tjänsteman inom Wiens stadsförvaltning sedan den 3 januari 1978.

9 Mellan den 15 november 2010 och den 30 juni 2012, då Hans Maschek pensionerades, var han frånvarande från sitt arbete.

10 Den hänskjutande domstolen har angett att det av Hans Mascheks personalakt framgår att arbetsgivaren endast noterat perioden mellan den 15 november och den 31 december 2010 som sjukfrånvaro.

11 Hans Mascheks arbetsgivare har inte motsatt sig dennes övriga frånvaro under perioden från den 1 januari 2011 till den 30 juni 2012 på grund av två avtal som arbetsgivaren ingått med honom om denna frånvaro och dess konsekvenser.

12 Det första avtalet ingicks den 20 oktober 2010 och har följande lydelse:

”1. Allmänna anmärkningar Situationen medger inte att Wiens stadsförvaltning fortsätter att anlita Hans Maschek i egenskap av enhetschef längre än den period som anges nedan. Med hänsyn till att Hans Maschek avser att gå i pension den 1 oktober 2011 har Wiens stadsförvaltning och denne arbetstagare kommit överens om följande:

2. Ansökan om pension den 1 oktober 2011 Hans Maschek åtar sig att före årsskiftet inkomma med en skriftlig ansökan om pension från och med den 1 oktober 2011.

3. Tjänsten som enhetschef För att säkerställa en smidig övergång kommer Hans Maschek att behålla tjänsten som enhetschef till och med den 31 december 2010. Fram till detta datum tar han ut 5–6 veckor av sin årliga semester. Fördelningen av dessa semesterdagar ska ske senast i slutet av oktober i överenskommelse med Wiener Linien. Den 1 januari 2011 avträder Hans Maschek sin tjänst som enhetschef.

4. Arbetsbefrielse Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke beviljar Hans Maschek arbetsbefrielse med bibehållen lön från och med den 1 januari 2011.”

13 Det andra avtalet ingicks den 21 juli 2011 och ersatte det första. Detta andra avtal har följande lydelse:

”1.

Allmänna anmärkningar Parterna till detta avtal är överens om att Hans Maschek inte längre ska tjänstgöra som enhetschef efter det datum som anges nedan. Med hänsyn till att Hans Maschek avser att gå i pension den 1 juli 2012 har Wiens stadsförvaltning och denne arbetstagare kommit överens om följande:

2. Ansökan om pension den 1 juli 2012 Hans Maschek åtar sig att inkomma med en skriftlig ansökan om pension med verkan från och med den 1 juli 2012. Beslutet att bevilja Hans Maschek pension kommer att överlämnas till honom personligen. … Hans Maschek förpliktar sig skriftligen att inte vidta några rättsliga åtgärder mot detta beslut.

3. Tjänsten som enhetschef Hans Maschek har innehaft tjänsten som enhetschef till och med den 31 december 2010. Han avträdde tjänsten den 1 januari 2011.

4. Arbetsbefrielse Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke beviljar, i samråd med Wiener Linien GmbH & Co KG, Hans Maschek arbetsbefrielse med bibehållen lön från och med den 1 januari 2011. …

7. Suspensivt villkor Förevarande avtal är förenat med det suspensiva villkoret att åtagandet av den 21 juli 2011 ska ha fått full rättsverkan och att Hans Maschek på ett rättsligt bindande sätt har förpliktat sig att avstå från att vidta alla former av rättsliga åtgärder i enlighet med artikel 2 i detta avtal.”

14 När det andra avtalet ingicks inkom Hans Maschek även med en ansökan om att få gå i pension. Hans arbetsgivare antog följaktligen ett beslut, den 21 juli 2011, varigenom Hans Maschek pensionerades med verkan från och med den 1 juli 2012 med stöd av 115i § stycke 1 DO. Hans Maschek förband sig samtidigt att avstå från att vidta alla former av rättsliga åtgärder mot nämnda beslut.

15 Enligt den hänskjutande domstolen är det utrett att Hans Mascheks frånvaro från sin arbetsplats mellan den 15 november 2010 och den 31 december 2010 motiverades av sjukskrivning. Vidare är det klarlagt att Hans Maschek från den 1 januari 2011 till den 30 juni 2012, det vill säga till dess hans anställning avslutades på grund av pensionering, var skyldig att inte infinna sig på arbetsplatsen på grund av de instruktioner från arbetsgivaren som följer av tillämpningen av det andra avtalet.

16 Hans Maschek har emellertid hävdat att han insjuknade strax innan den 30 juni 2012. Han anser därför att han är berättigad till en kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester och har inkommit med en begäran om sådan ersättning till sin arbetsgivare.

17 I beslut av den 1 juli 2014 avslog arbetsgivaren hans begäran med stöd av § 41a.2 tredje stycket BO.

18 Hans Maschek överklagade beslutet till Verwaltungsgericht Wien (Förvaltningsdomstolen i Wien) som för det första är osäker på huruvida § 41a.2 BO är förenlig med artikel 7.2 i direktiv 2003/88.

19 Enligt § 41a.2 BO har nämligen en tjänsteman som är ”ansvarig för att inte ha tagit ut hela sin årliga semester” inte rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig semester om vederbörande pensioneras med stöd av 115i § stycke 1 DO som i det nationella målet.

20 Den hänskjutande domstolen anser följaktligen att § 41a.2 BO, med avseende på en sådan situation som är aktuell i det nationella målet, kan strida mot EU-domstolens praxis avseende artikel 7 i direktiv 2003/88 i den mån en tjänsteman som pensionerats på egen begäran berövas rätten till en kontant ersättning för icke uttagen årlig semester även för det fall nämnde tjänsteman, kort innan han pensionerades, inkom med ett intyg om sjukskrivning.

21 För det andra är den hänskjutande domstolen osäker på vilka villkor som gäller för att bevilja kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester för en arbetstagare som, i likhet med vad som är fallet i det nationella målet, inte kunnat ta ut all sin årliga semester på grund av sjukdom innan anställningen

avslutades. Nämnda domstol anser att det för att ersättningen ska utbetalas ska ställas som villkor att en dylik arbetstagare informerar sin arbetsgivare i rimlig tid om sin sjukdom och inkommer med ett sjukintyg.

22 För det fall EU-domstolen anser att § 41a.1 och 41a.2 BO strider mot unionsrätten önskar den hänskjutande domstolen för det tredje få klarhet i huruvida det i den nationella bestämmelsen – med tillämpning av artikel 7 i direktiv 2003/88 och till förmån för arbetstagare som utan stöd i lag undantas från rätten till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester enligt samma bestämmelse – måste föreskrivas villkor för att göra gällande rättigheten som är förmånligare än dem som föreskrivs i direktivet, bland annat såvitt gäller det ersättningsbelopp som ska beviljas arbetstagarna.

23 Mot denna bakgrund beslutade Verwaltungsgericht Wien (Förvaltningsdomstolen i Wien) att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Är en nationell bestämmelse såsom den aktuella bestämmelsen i § 41a.2 [BO] enligt vilken en arbetstagare som på egen begäran avslutar en anställning vid en viss tidpunkt i princip inte har någon rätt till kontant ersättning [för icke uttagen årlig semester] i den mening som avses i artikel 7 i direktiv 2003/88, förenlig med artikel 7 i detta direktiv?

Om frågan besvaras nekande önskas svar på om en nationell bestämmelse är förenlig med artikel 7 i direktiv 2003/88 om denna bestämmelse fastslår att en arbetstagare som på egen begäran avslutar en anställning är skyldig att vidta alla skäliga åtgärder för att ta ut innestående semester före anställningens slut, och att rätt till kontant ersättning [för icke uttagen årlig semester] i fall då anställningen avslutas på begäran av arbetstagaren endast uppstår i de fall arbetstagaren, även om denne hade begärt semester med början på dagen för begäran om anställningens upphörande, inte haft möjlighet att ta ut semester i sådan omfattning att ingen rätt till semesterersättning längre hade kunnat göras gällande?

2) Kan rätt till kontant ersättning [för icke uttagen årlig semester] endast göras gällande om arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga inte var i stånd att ta ut sin semester omedelbart innan anställningen avslutades om denne a) utan onödig tidsspillan (således i princip före den tidpunkt då anställningen upphör) har upplyst arbetsgivaren om sin arbetsoförmåga (till exempel på grund av sjukdom), och b) utan onödig tidsspillan (i princip alltså före den tidpunkt då anställningen upphör) har uppvisat intyg (till exempel sjukskrivning av en läkare) på sin arbetsoförmåga (till exempel på grund av sjukdom) för sin arbetsgivare?

Om frågan besvaras nekande önskas svar på om en nationell bestämmelse är förenlig med artikel 7 i direktiv 2003/88 om denna bestämmelse fastslår att anspråk på kontant ersättning [för icke uttagen årlig semester] endast kan göras gällande om arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga inte var i stånd att ta ut sin semester omedelbart innan anställningen avslutas om denne a) utan onödig tidsspillan (således i princip före den tidpunkt då anställningen upphör) har upplyst arbetsgivaren om sin arbetsoförmåga (till exempel på grund av sjukdom), och b) utan onödig tidsspillan (således i princip före den tidpunkt då anställningen upphör) har uppvisat intyg (till exempel sjukskrivning av en läkare) på sin arbetsoförmåga (till exempel på grund av sjukdom) för sin arbetsgivare?

3) Enligt EU-domstolens praxis (se dom av den 18 mars 2004, Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, punkt 31, dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkterna 47–50, och dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 37) får medlemsstaterna i nationell lag bevilja arbetstagare rätt till semester eller ersättning [för icke uttagen årlig betald semester] som är gynnsammare än vad som följer av artikel 7 i direktiv 2003/88/EG. Dessutom har de anspråk som beviljas enligt artikel 7 i direktiv 2003/88/EG direkt effekt (se dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkterna 34–36 och dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 28).

Innebär denna tolkning av artikel 7 i direktiv 2003/88 att – i ett fall där den nationella lagstiftaren beviljar en viss personkrets kontant ersättning [för icke uttagen årlig betald semester] som tydligt går utöver vad den aktuella bestämmelsen i direktivet stadgar – den direkta effekten av artikel 7 i direktiv 2003/88/EG medför att även personer, som i strid med direktivet inte ges rätt till ersättning [för icke uttagen årlig betald semester] enligt de nationella bestämmelserna, har rätt till semesterersättning som går utöver vad bestämmelsen i direktivet stadgar, genom att den nationella lagstiftningens ersättningsregler tillämpas?”

Prövning av tolkningsfrågorna

24 Den hänskjutande domstolen har ställt sina tre frågor, som bör prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester inte föreligger för en arbetstagare vars anställning avslutats på grund av pensionering på egen begäran och där denne arbetstagare inte haft möjlighet att ta ut all sin årliga betalda semester innan anställningen avslutades. För det fall frågan besvaras jakande önskar den hänskjutande domstolen svar på om det i den nationella bestämmelsen – med tillämpning av artikel 7 i direktiv 2003/88 och till förmån för en arbetstagare som i strid med denna bestämmelse saknar rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester – måste föreskrivas villkor för att göra gällande denna rätt som är förmånligare än dem som föreskrivs i direktiv 2003/88, bland annat såvitt gäller det ersättningsbelopp som ska beviljas arbetstagaren.

25 För att ge den hänskjutande domstolen ett användbart svar erinrar EU-domstolen för det första 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, som enligt fast rättspraxis måste betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk, tillkommer således varje arbetstagare, oberoende av dennes hälsotillstånd (dom av den 20 januari 2009, Schutz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 54, och dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 28).

26 När anställningen har avslutats och det således inte längre är praktiskt möjligt att ta ut årlig betald semester föreskrivs i artikel 7.2 i direktiv 2003/88 att arbetstagaren har rätt till en kontant ersättning för att undvika att arbetstagarens möjlighet att komma i åtnjutande av sin rättighet, även i form av ekonomisk ersättning, är utesluten på grund av denna omöjlighet (se dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 56, dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 29, och dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 17).

27 Det ska dessutom påpekas att artikel 7.2 i direktiv 2003/88, såsom domstolen har tolkat den artikeln, inte uppställer något annat villkor för rätten till kontant ersättning än att anställningen ska vara avslutad och att arbetstagaren inte ska ha tagit ut all årlig betald semester som vederbörande hade rätt till när anställningen avslutades (dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 23).

28 Härav följer att en arbetstagare som inte kunnat ta ut all sin årliga betalda semester innan vederbörandes anställning avslutades enligt artikel 7.2 i direktiv 20003/88 har rätt till en kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester. Det är härvid inte relevant av vilket skäl anställningen avslutades.

29 Det förhållandet att en arbetstagare på eget initiativ avslutar anställningen påverkar inte hans rätt att i förekommande fall erhålla en kontant ersättning för årlig betald semester han eller hon inte kunnat ta ut innan anställningen avslutades.

30 Mot denna bakgrund ska artikel 7.2 i direktiv 2003/88 tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester inte föreligger för en arbetstagare vars anställning avslutats på grund av pensionering på egen begäran och där denne arbetstagare inte haft möjlighet att ta ut all sin årliga betalda semester innan anställningen avslutades.

31 Vad för det andra gäller en situation såsom den som är aktuell i det nationella målet erinrar domstolen om att artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell bestämmelse eller nationell praxis som innebär att en arbetstagare, när anställningen avslutas, inte får någon kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester när vederbörande har varit sjukskriven under hela eller en del av beräkningsperioden och/eller den period under vilken semester som inte tagits ut under beräkningsperioden får tas ut, vilket är skälet till att arbetstagaren inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester (dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 62, och dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 30).

32 Artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska därför tolkas så, att när en arbetstagare går i pension har han eller hon rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester som inte tagits ut med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom (se, för ett liknande resonemang, dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 32).

33 Vad gäller perioden mellan den 15 november och den 31 december 2010 – för vilken det är fastställt att Hans Maschek var sjukskriven och att han av denna anledning inte under denna period kunnat ta ut all sin intjänade årliga semester – har Hans Maschek följaktligen rätt till en kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester enligt artikel 7.2 i direktiv 2003/88.

34 Vidare erinrar domstolen om att rätten till årlig semester, som slås fast i artikel 7 i direktiv 2003/88, enligt fast rättspraxis har två syften: att ge arbetstagaren möjlighet dels att vila sig från de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet, dels förfoga över en period för avslappning och fritid (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 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 31).

35 För att säkerställa att rätten till årlig semester ges en ändamålsenlig verkan finner domstolen att en arbetstagare vars anställning avslutats – och som enligt ett avtal med arbetsgivaren åtagit sig att, mot bibehållen lön, inte infinna sig på arbetsplatsen under en period som föregick pensioneringen – inte har rätt till en kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester under denna period, såvida inte anledningen till att han inte kunnat ta ut sin semester beror på sjukdom.

36 Det ankommer följaktligen på den hänskjutande domstolen att pröva om Hans Maschek, enligt det andra avtalet han ingick med sin arbetsgivare den 21 juli 2011 – och som det redogörs för i punkt 13 ovan – verkligen var skyldig att inte infinna sig på sin arbetsplats, under perioden mellan den 1 januari 2011 och den 30 juni 2012 och huruvida han fortsatte att uppbära lön. Om så visar sig vara fallet har Hans Maschek inte rätt till kontant ersättning för sådan årlig betald semester som han inte har kunnat ta ut under nämnda period.

37 Om Hans Maschek däremot under samma period inte kunnat ta ut sin årliga betalda semester på grund av sjukdom, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva, har han enligt artikel 7.2 i direktiv 2003/88 rätt till en kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester.

38 Vad för det tredje gäller huruvida det i den nationella bestämmelsen – med tillämpning av artikel 7 i direktiv 2003/88 och till förmån för en arbetstagare som i strid med denna bestämmelse saknar rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester – måste föreskrivas villkor för att göra gällande denna rätt som är förmånligare än dem som föreskrivs i direktiv 2003/88, bland annat såvitt gäller det ersättningsbelopp som ska beviljas arbetstagaren, erinrar domstolen om följande. Direktiv 2003/88 syftar förvisso till att föreskriva minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen

av arbetstiden som medlemsstaterna är skyldiga att följa. Enligt artikel 15 i direktivet har medlemsstaterna dock möjlighet att införa bestämmelser som är förmånligare för arbetstagarna. Direktiv 2003/88 utgör således inte hinder för nationella bestämmelser vari föreskrivs en rätt till årlig betald semester under mer än den minimiperiod om fyra veckor som garanteras i artikel 7 i nämnda direktiv och som beviljas och erhålles enligt villkor som fastställs i nationell rätt (se, bland annat, dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 47, och dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkterna 34 och 35).

39 Följaktligen ankommer det på medlemsstaterna att besluta om de beviljar arbetstagarna ytterligare årlig betald semester utöver den minimiperiod om fyra veckor som föreskrivs i artikel 7 i direktiv 2003/88. I sådant fall kan medlemsstaterna föreskriva att en arbetstagare – som på grund av sjukdom inte kunnat ta ut hela sin ytterligare årliga betalda semester innan anställningen avslutades – ska ges rätt till en kontant ersättning som motsvarar denna ytterligare period. Vidare åligger det medlemsstaterna att fastställa villkoren för att beviljas dessa rättigheter (se dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 36).

40 Mot denna bakgrund ska de frågor som ställts av den hänskjutande domstolen besvaras så, att artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas på följande sätt:

— Den utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester inte föreligger för en arbetstagare vars anställning avslutats på grund av pensionering på egen begäran och denne arbetstagare inte haft möjlighet att ta ut all sin årliga betalda semester innan anställningen avslutades.

— En arbetstagare har – när han eller hon går i pension – rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester som inte tagits ut med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom.

— En arbetstagare vars anställning avslutats – och som enligt ett avtal med arbetsgivaren åtagit sig att, mot bibehållen lön, inte infinna sig på arbetsplatsen under en period som föregick pensioneringen – har inte rätt till en kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester under denna period, såvida inte anledningen till att han inte kunnat ta ut sin semester beror på sjukdom.

— Det ankommer på medlemsstaterna att besluta om de beviljar arbetstagarna ytterligare årlig betald semester utöver den minimiperiod om fyra veckor som föreskrivs i artikel 7 i direktiv 2003/88. I sådant fall kan medlemsstaterna föreskriva att en arbetstagare – som på grund av sjukdom inte kunnat ta ut all sin ytterligare årliga betalda semester innan anställningen avslutades – ska ges rätt till en kontant ersättning som motsvarar denna ytterligare period. Det åligger medlemsstaterna att fastställa villkoren för att beviljas denna rättighet.

Rättegångskostnader

41 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 (tionde avdelningen) följande:

Artikel 7.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas på följande sätt:

— **Den utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester inte föreligger för en arbetstagare vars anställning avslutats på grund av pensionering på egen begäran och denne arbetstagare inte haft möjlighet att ta ut all sin årliga betalda semester innan anställningen avslutades.**

— **En arbetstagare har – när han eller hon går i pension – rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester som inte tagits ut med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom.**

— **En arbetstagare vars anställning avslutats – och som enligt ett avtal med arbetsgivaren åtagit sig att, mot bibehållen lön, inte infinna sig på arbetsplatsen under en period som föregick pensioneringen – har inte rätt till en kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester under denna period, såvida inte anledningen till att han inte kunnat ta ut sin semester beror på sjukdom.**

— **Det ankommer på medlemsstaterna att besluta om de beviljar arbetstagarna ytterligare årlig betald semester utöver den minimiperiod om fyra veckor som föreskrivs i artikel 7 i direktiv 2003/88. I sådant fall kan medlemsstaterna föreskriva att en arbetstagare – som på grund av sjukdom inte kunnat ta ut hela sin ytterligare årliga betalda semester innan anställningen avslutades – ska ges rätt till en kontant ersättning som motsvarar denna ytterligare period. Det åligger medlemsstaterna att fastställa villkoren för att beviljas dessa rättigheter.**

Underskrifter