Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 9 november 2023 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Arbetstidens förläggning – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 7 – Rätt till årlig betald semester – Överföring av årlig betald semester vid långvarig sjukdom – Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – Artikel 31.2”

I de förenade målen C-271/22–C-275/22,

angående fem beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Conseil de prud’hommes d’Agen (Arbetsdomstolen i Agen, Frankrike), av den 14 februari 2022 som inkom till domstolen den 21 april 2022, i målen

XT (C-271/22)

KH (C-272/22)

BX (C-273/22)

FH (C-274/22)

NW (C-275/22)

mot

Keolis Agen SARL,

ytterligare deltagare i rättegången:

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

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

generaladvokat: T. Ćapeta,

* Rättegångsspråk: franska.

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– XT, KH, BX, FH och NW, genom advokaten E. Delgado,

– Keolis Agen SARL, genom advokaten J. Daniel,

– Frankrikes regering, genom A. Daniel, B. Herbaut och N. Vincent, samtliga i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom D. Martin och D. Recchia, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 23 mars 2023 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9) och artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

2 Respektive begäran har framställts i mål mellan å ena sidan XT, KH, BX, FH och NW, kärandena i de nationella målen, och å andra sidan Keolis Agen SARL. Målen rör Keolis Agen SARL:s beslut att inte låta dem ta ut intjänade semesterdagar som de inte hade kunnat utnyttja på grund av sjukskrivning, och att neka dem kontant ersättning för semesterdagar som de inte har tagit ut efter det att deras anställningsförhållande avslutats.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I artikel 7 i direktiv 2003/88, som har rubriken ”Årlig semester”, föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.”

Fransk rätt

4 Enligt artikel L. 3141–3 i Code de travail (arbetslagen) har arbetstagaren rätt till två och en halv arbetsdagars semester för varje månads faktiskt arbete utfört hos samma arbetsgivare.

5 I artikel L. 3141–5 i arbetslagen föreskrivs följande:

”Vid fastställandet av semesterns längd ska följande perioder anses utgöra perioder av faktiskt arbete:

1° Betalda semesterperioder.

…

5° Perioder på en sammanhängande tid av högst ett år då fullgörandet av anställningsavtalet är vilande på grund av ett olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom.

…”

6 I artikel L. 3245–1 i denna lag föreskrivs följande:

”Ett anspråk avseende utbetalning eller återbetalning av lön preskriberas tre år efter den dag då den som gör det gällande fick kännedom om eller borde ha fått kännedom om de faktiska omständigheter som gjorde det möjligt för vederbörande att framställa anspråket. Lönefordran kan avse belopp som ska betalas ut för de tre senaste åren från och med denna dag eller, om anställningsavtalet sägs upp, belopp som ska betalas ut för de tre år som föregick uppsägningen av avtalet.”

7 I artikel D. 3141–7 i denna lag föreskrivs följande:

”Betalning av semesterersättning ska ske i enlighet med bestämmelserna i volym II om utbetalning av lön.”

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

8 Keolis Agen är ett privat företag med uppdrag att tillhandahålla offentliga tjänster inom kollektivtrafiken.

9 Vissa av kärandena är knutna till detta företag genom avtal om tillsvidareanställning, medan andra var tillsvidareanställda innan de befanns vara arbetsoförmögna och deras anställningsavtal sades upp.

10 Under deras respektive anställningsförhållanden har kärandena varit sjukskrivna i mer än ett år. De ansökte därför hos Keolis Agen om att få utnyttja de dagar av årlig betald semester som de inte hade kunnat ta ut under sina respektive sjukskrivningar. De vilkas anställningsavtal hade sagts upp ansökte om kontant ersättning för de semesterdagar som de inte hade kunnat utnyttja. Dessa ansökningar gjordes mindre än 15 månader efter utgången av den ettåriga beräkningsperiod som ger rätt till årlig betald semester, och de avsåg endast sådana rättigheter som förvärvats under högst två på varandra följande beräkningsperioder.

11 Keolis Agen avslog dessa ansökningar med stöd av artikel L. 3141–5 i arbetslagen, med motiveringen att de ifrågavarande sjukskrivningarna hade varat längre än ett år och inte hade orsakats av en yrkessjukdom.

12 Kärandena i de nationella målen ansåg att avslaget stred mot unionsrätten, särskilt mot artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan. De väckte således talan vid Conseil de prud'hommes d'Agen (Arbetsdomstolen i Agen, Frankrike), som är den hänskjutande domstolen i förevarande mål.

13 Den hänskjutande domstolen vill få klarhet i huruvida kärandena kan åberopa den rätt till årlig betald semester som avses i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 gentemot Keolis Agen, det vill säga ett privat företag som fått i uppdrag att tillhandahålla offentliga tjänster.

14 Den hänskjutande domstolen har även påpekat att det i nationell rätt inte uttryckligen föreskrivs någon period för överföring av årlig betald semester som intjänats under en långvarig sjukskrivning. Nämnda domstol har erinrat om att enligt EU-domstolens praxis, särskilt den som följer av domen av den 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), kan en frist på 15 månader för överföring tillåtas när den beräkningsperiod som ger rätt till årlig betald semester är ett år. Conseil d'État (Högsta förvaltningsdomstolen, Frankrike) har för övrigt i sin rättspraxis fastställt en sådan frist på femton månader. Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike) har däremot i sin praxis medgett en obegränsad rätt till överföring av årlig betald semester som ackumulerats på grund av långvarig sjukskrivning. Mot bakgrund av dessa skillnader i rättspraxis vill den hänskjutande domstolen dels få klarhet i vilken överföringsperiod som rimligen kan tillåtas, dels huruvida en obegränsad överföringsperiod, i avsaknad av nationella bestämmelser som begränsar denna period, eventuellt är förenlig med unionsrätten.

15 Mot denna bakgrund beslutade Conseil de prud'hommes d'Agen (Arbetsdomstolen i Agen) att vilandeförklara målen och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Ska artikel 7.1 i [direktiv 2003/88] tolkas så, att den är direkt tillämplig på förhållandet mellan ett privat transportföretag, vars enda delegerade uppdrag är att utöva offentlig serviceverksamhet, och dess anställda, särskilt med hänsyn till privatiseringen av sektorn för järnvägstransport av passagerare?

2) Vilken period för överföring av fyra veckors intjänad betald semester är rimlig, i den mening som avses i artikel 7.1 i [direktiv 2003/88], vid en beräkningsperiod på ett år för förvärv av rätt till betald semester?

3) Utgör artikel 7.1 i [direktiv 2003/88] hinder för tillämpningen av en obegränsad överföringsperiod i avsaknad av nationella bestämmelser i lag eller avtal som fastställer denna period?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

16 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att en arbetstagare kan göra gällande rätten till årlig betald semester gentemot sin arbetsgivare, även om arbetsgivaren är ett privat företag med uppdrag att tillhandahålla offentliga tjänster.

17 EU-domstolen erinrar inledningsvis om att artikel 7 i direktiv 2003/88 i princip inte kan åberopas i en tvist mellan enskilda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 mars 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punkt 48).

18 Det följer emellertid av fast rättspraxis att artikel 7 i direktiv 2003/88 återspeglar och konkretiserar den grundläggande rätten till årlig betald semester, vilken stadfästs i artikel 31.2 i stadgan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

19 Den första frågan ska följaktligen prövas inte bara med hänsyn till artikel 7 i direktiv 2003/88, utan även mot bakgrund av artikel 31.2 i stadgan.

20 Varje arbetstagare har rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor, vilket följer av själva lydelsen av artikel 7.1 i direktiv 2003/88. 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 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

21 Vidare är rätten till årlig betald semester inte enbart av särskild betydelse såsom utgörande en princip i unionens sociala regelverk. Den slås dessutom uttryckligen fast i artikel 31.2 i stadgan, vilken enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen (dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

22 Medan artikel 31.2 i stadgan garanterar varje arbetstagare rätt till årlig betald semester, genomför artikel 7.1 i direktiv 2003/88 denna princip genom att fastställa längden på denna semester (dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

23 Eftersom rätten till betald årlig semester, som tillerkänns varje arbetstagare enligt artikel 31.2 i stadgan, således till sin existens är tvingande och ovillkorlig, är det inte nödvändigt att genomföra den genom bestämmelser i unionsrätten eller nationell lagstiftning. Sådana bestämmelser är nämligen endast avsedda att ange den exakta varaktigheten av den betalda årliga semestern och, i förekommande fall, villkoren för utövandet av denna rätt. Av detta följer att denna bestämmelse i sig är tillräcklig för att ge arbetstagare en rätt som i sig kan åberopas i en tvist med deras arbetsgivare i en situation som omfattas av unionsrätten och därmed av stadgans tillämpningsområde (dom av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 74 och där angiven rättspraxis).

24 Artikel 31.2 i stadgan leder således, i situationer som omfattas av stadgans tillämpningsområde, till att en nationell domstol som prövar en tvist mellan en arbetstagare och dennes arbetsgivare, som är att anse som ett enskilt rättssubjekt, måste underlåta att tillämpa nationell lagstiftning som strider mot principen enligt vilken en arbetstagare inte får fråntas en intjänad rätt till årlig betald semester vid utgången av beräkningsperioden och/eller en period för överföring av semesterdagar som föreskrivs i nationell rätt när arbetstagaren inte har kunnat ta ut sin semester eller nekas motsvarande kontant ersättning i stället för årlig betald semester vid anställningens upphörande såsom en rätt som är beroende av rätten till årlig betald semester (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkterna 75 och 81).

25 Det är i detta sammanhang utrett att en medlemsstat, i vissa specifika situationer där arbetstagaren är oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter, inte som villkor för rätt till årlig betald semester kan uppställa som krav att arbetstagaren faktiskt måste ha arbetat (dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca, C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 59).

26 Detta gäller bland annat arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukskrivning under beräkningsperioden. Det framgår nämligen av domstolens praxis att med avseende på rätten till årlig betald semester likställs dessa arbetstagare med dem som faktiskt har arbetat under denna period (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 60).

27 I förevarande fall kan kärandena i de nationella målen således gentemot sin arbetsgivare göra gällande den rätt till årlig betald semester som garanteras i artikel 31.2 i stadgan och konkretiseras genom artikel 7 i direktiv 2003/88, oavsett om arbetsgivaren är ett privat företag med uppdrag att tillhandahålla offentliga tjänster. Det ankommer härvid på den hänskjutande domstolen att underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som strider mot dessa unionsrättsliga bestämmelser.

28 Den första frågan ska således besvaras enligt följande. Artikel 31.2 i stadgan och artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att en arbetstagare kan gentemot sin arbetsgivare göra gällande den rätt till årlig betald semester som garanteras i den förstnämnda bestämmelsen och konkretiseras genom den andra bestämmelsen. Den omständigheten att arbetsgivaren är ett privat företag med uppdrag att tillhandahålla offentliga tjänster saknar härvid betydelse.

Den andra frågan

29 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i vilken överföringsperiod som gäller för den rätt till årlig betald semester som avses i artikel 7 i direktiv 2003/88, när det är fråga om en beräkningsperiod som motsvarar ett år.

30 Enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska medlemsstaterna 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 i nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

31 Såsom framgår av ordalydelsen i artikel 7 i direktiv 2003/88 och av domstolens praxis ankommer det följaktligen på medlemsstaterna att i sin nationella lagstiftning fastställa villkoren för hur denna rätt till årlig betald semester ska utövas och genomföras, genom att närmare ange de

konkreta omständigheter under vilka arbetstagarna får utnyttja nämnda rättighet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 september 2022, LB (Preskription av rätten till årlig betald semester), C-120/21, EU:C:2022:718, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

32 Såsom kärandena i de nationella målen, den franska regeringen och Europeiska kommissionen har påpekat i sina skriftliga yttranden, ankommer det inte på EU-domstolen att, när den prövar en begäran om förhandsavgörande, fastställa varaktigheten av den överföringsperiod som gäller för rätten till årlig betald semester enligt artikel 7 i direktivet. Fastställandet av denna period omfattas nämligen av villkoren för utövande och genomförande av rätten till årlig betald semester, och ankommer således på den berörda medlemsstaten. Vid tolkningen av artikel 7 i direktivet kan EU-domstolen endast pröva huruvida den överföringsperiod för outtagen semester som fastställts av den berörda medlemsstaten kan innebära ett åsidosättande av denna rätt till årlig betald semester.

33 EU-domstolen saknar således behörighet att besvara den andra frågan.

Den tredje frågan

34 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning och/eller nationell praxis som, i avsaknad av en nationell bestämmelse i vilken det föreskrivs en uttrycklig tidsgräns för överföring av årlig betald semester som tjänats in och inte utnyttjats på grund av långvarig sjukskrivning, gör det möjligt att bifalla anspråk på årlig betald semester som framställts av en arbetstagare efter utgången av den semestergrundande beräkningsperioden.

Huruvida tolkningsfrågan kan tas upp till prövning

35 Den franska regeringen och kommissionen har gjort gällande att den tredje frågan inte kan tas upp till sakprövning.

36 Enligt den franska regeringen är den hänskjutande domstolens redogörelse för de tillämpliga bestämmelserna bristfällig och grundar sig bland annat på en felaktig tolkning av rättspraxis från Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike), av vilken det inte framgår att en obegränsad överföring av årlig betald semester som intjänats under en långvarig sjukskrivning skulle vara tillåten enligt nationell rätt. Den franska regeringen har hävdat att det, i avsaknad av uttryckliga bestämmelser i nationell rätt i detta avseende, är den ordinarie preskriptionstiden på tre år enligt artikel L. 3245–1 i arbetslagen som ska tillämpas. Den tredje frågan är således hypotetisk och saknar samband med de verkliga omständigheterna i de nationella målen.

37 Kommissionen har för sin del särskilt erinrat om att XT, käranden i mål C-271/22, före sin uppsägning, hade varit oavbrutet sjukskriven från den 9 januari 2017 till den 31 oktober 2018, att han sades upp den 3 december 2018 och att begäran om ersättning hade ingetts den 3 januari 2019, det vill säga en månad efter uppsägningen och mindre än tretton månader efter beräkningsperioden för den rätt till betald semester som förvärvats år 2017. Det är således inte nödvändigt att pröva lagenligheten av en eventuell obegränsad överföring av årlig betald semester för att avgöra det nationella målet. Den tredje tolkningsfrågan ska därför enligt kommissionen avvisas på grund av att den är hypotetisk.

38 EU-domstolen erinrar om att nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten presumeras vara relevanta. Dessa frågor ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet, eller då frågeställningen är hypotetisk eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (dom av den 15 december 2022, Veejaam och Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, punkt 51 och där angiven rättspraxis).

39 I förevarande fall kan det konstateras att den hänskjutande domstolen tydligt har angett den faktiska och rättsliga bakgrunden till den tredje frågan, genom att ange skälen till att den anser att det i nationell rätt inte föreskrivs någon tidsbegränsning för överföring av årlig betald semester. Den hänskjutande domstolen har dessutom tydligt redogjort för varför ett svar på denna fråga är nödvändigt för att kunna avgöra frågan om eventuell överföring i de nationella målen. Under dessa omständigheter är det varken uppenbart att frågan är hypotetisk eller att den saknar samband med de verkliga omständigheterna eller saken i de nationella målen. Den presumtion om tolkningsfrågornas relevans som avses i föregående punkt kan således inte vederläggas.

40 Det framgår emellertid av den hänskjutande domstolens uppgifter att kärandenas anspråk framställdes till Keolis Agen mindre än 15 månader efter utgången av den ifrågavarande beräkningsperioden, och att de var begränsade till rättigheter avseende två på varandra följande beräkningsperioder. Den tredje frågan ska följaktligen anses ha ställts uteslutande med avseende på dessa omständigheter, som framgår av beskrivningen av den faktiska bakgrunden till att frågan har hänskjutits till EU-domstolen.

41 Härav följer att den tredje frågan kan tas upp till sakprövning i den del den avser anspråk på årlig betald semester som arbetstagare har framställt mindre än 15 månader efter utgången av den semestergrundande beräkningsperioden och som är begränsade till två på varandra följande beräkningsperioder.

Prövning i sak

42 Såsom framgår av domstolens fasta praxis, vilken det erinrats om i punkt 31 ovan, ankommer det på medlemsstaterna att i sin nationella 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 nämnda rättighet.

43 Domstolen har i detta avseende slagit fast att fastställandet av en period för överföring av årlig semester, som vid slutet av beräkningsperioden ännu inte tagits ut, avser villkoren för utövande och genomförande av rätten till årlig betald semester och omfattas således, i princip, av medlemsstaternas behörighet (dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

44 I detta avseende 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 referensperioden eller

perioden för överföring av semesterdagar, förutsatt att den arbetstagare vars rätt till årlig betald semester har gått förlorad verkligen har haft möjlighet att utöva den rättighet som vederbörande tillerkänns enligt direktivet (dom av den 22 september 2022, LB (Preskription av rätten till årlig betald semester), C-120/21, EU:C:2022:718, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

45 Det följer nämligen av fast rättspraxis att begränsningar av den grundläggande rätt till årlig betald semester som slås fast i artikel 31.2 i stadgan får göras i överensstämmelse med de strikta villkor som anges i artikel 52.1 i stadgan, nämligen att begränsningarna är föreskrivna i lag, att de är förenliga med det väsentliga innehållet i denna rättighet och att de, med beaktande av proportionalitetsprincipen, är nödvändiga och faktiskt svarar mot mål av allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen (se, för ett liknande resonemang, domar av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 33, samt LB (Preskription av rätten till årlig betald semester), C-120/21, EU:C:2022:718, punkt 36).

46 Såvitt avser det särskilda fallet då de ifrågavarande arbetstagarna på grund av sjukfrånvaro från arbetet inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester, har domstolen godtagit sådana begränsningar och slagit fast att även om en arbetstagare som är arbetsoförmögen under flera på varandra följande referensperioder i princip skulle kunna ha rätt att på ett obegränsat sätt kumulera all den rätt till årlig betald semester som hänför sig till tiden då han eller hon 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 liknande resonemang, dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 34 samt där angiven rättspraxis).

47 Rätten till årlig betald semester har två syften, nämligen att arbetstagaren dels ska kunna vila sig från de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet, dels kunna förfoga över en period för avkoppling och fritid. Den rätt till årlig betald semester som en arbetsoförmögen arbetstagare förvärvar under flera på varandra följande beräkningsperioder kan svara mot dessa båda syften endast om överföringen inte överskrider en viss tidsgräns. Efter utgången av en sådan tidsgräns förlorar nämligen den årliga semestern sin positiva verkan för arbetstagaren som viloperiod och tjänar endast som period för avkoppling och fritid (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkterna 31 och 33, samt dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

48 Med beaktande av den särskilda situation som en arbetstagare som har varit arbetsoförmögen under flera på varandra följande referensperioder befinner sig i, har domstolen slagit fast att mot bakgrund av inte enbart det arbetstagarskydd som direktiv 2003/88 eftersträvar, utan även arbetsgivarens skydd 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 begränsas genom en överföringsperiod vid vars utgång dessa rättigheter förfaller. Genom denna överföringsperiod måste arbetstagaren emellertid ha möjlighet att, vid behov, förfoga över viloperioder som vederbörande kan fördela, planera och disponera över under en längre tid och överföringsperioden ska avsevärt överstiga den beräkningsperiod för vilken den beviljas (se, för ett liknande resonemang, dom av den 3 maj 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 41, och dom av den 22 september 2022, Fraport och St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

49 När det gäller beräkningsperioder på ett år har domstolen slagit fast att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 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 vars utgång rätten till sådan semester går förlorad, med motiveringen att sådana nationella bestämmelser eller nationell praxis inte strider mot syftet med denna rätt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkterna 43 och 44).

50 Den hänskjutande domstolen har visserligen angett att det i nationell rätt inte uttryckligen föreskrivs någon tidsgräns för överföring av rätten till årlig betald semester som förvärvats och inte utnyttjats på grund av långvarig sjukskrivning. I förevarande fall framgår det emellertid av punkt 40 i denna dom att det även följer av den hänskjutande domstolens uppgifter att kärandenas anspråk framställdes till Keolis Agen mindre än femton månader efter utgången av den aktuella beräkningsperioden och att de var begränsade till rättigheter avseende två på varandra följande beräkningsperioder.

51 Enligt artikel 7 i direktiv 2003/88 ankommer det på medlemsstaterna att fastställa villkoren för utövandet av rätten till årlig betald semester och att därmed införa tidsgränser för överföring av denna rätt när detta är nödvändigt för att syftet med densamma inte träds förnär, med iakttagande av de krav som domstolen erinrat om i punkt 45 ovan. Medlemsstaterna ska bland annat säkerställa att sådana begränsningar föreskrivs i lag. Denna artikel utgör således inte hinder för att det enligt nationell lagstiftning och/eller praxis är tillåtet att bifalla anspråk på årlig betald semester som framställts mindre än 15 månader efter utgången av den aktuella beräkningsperioden och som endast avser rättigheter som förvärvats och inte utnyttjats på grund av långvarig sjukskrivning under två på varandra följande beräkningsperioder.

52 Mot bakgrund av den rättspraxis som det erinrats om i punkterna 47 och 48 i förevarande dom ska det påpekas att en sådan överföring inte strider mot syftet med rätten till årlig betald semester; en sådan semester förblir nämligen en viloperiod för den berörda arbetstagaren. Det ska dessutom påpekas att en sådan överföring inte utsätter arbetsgivaren för den risk som består i en alltför omfattande kumulering av dagar då arbetstagaren inte arbetar.

53 Den tredje frågan ska således besvaras enligt följande. Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationell lagstiftning och/eller nationell praxis som, i avsaknad av en nationell bestämmelse i vilken det föreskrivs en uttrycklig tidsgräns för överföring av årlig betald semester som tjänats in och inte utnyttjats på grund av långvarig sjukskrivning, gör det möjligt att bifalla anspråk på årlig betald semester som framställts av en arbetstagare mindre än 15 månader efter utgången av den semestergrundande beräkningsperioden och som är begränsade till två på varandra följande beräkningsperioder.

Rättegångskostnader

54 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i de nationella målen 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 (första avdelningen) följande:

1) **Artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att en arbetstagare kan gentemot sin arbetsgivare göra gällande den rätt till årlig betald semester som garanteras i den förstnämnda bestämmelsen och konkretiseras genom den andra bestämmelsen. Den omständigheten att arbetsgivaren är ett privat företag med uppdrag att tillhandahålla offentliga tjänster saknar härvid betydelse.**

2) **Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning och/eller nationell praxis som, i avsaknad av en nationell bestämmelse i vilken det föreskrivs en uttrycklig tidsgräns för överföring av årlig betald semester som tjänats in och inte utnyttjats på grund av långvarig sjukskrivning, gör det möjligt att bifalla anspråk på årlig betald semester som framställts av en arbetstagare mindre än 15 månader efter utgången av den semestergrundande beräkningsperioden och som är begränsade till två på varandra följande beräkningsperioder.**

Underskrifter