Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 6 november 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Arbetstidens förläggning – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 7 – Rätt till årlig betald semester – Anställningsförhållandets upphörande på grund av arbetstagarens dödsfall – Nationell lagstiftning som gör det omöjligt att till den avlidnes arvingar utge kontant ersättning för årlig betald semester som arbetstagaren inte tagit ut – Skyldighet att göra en direktivkonform tolkning av nationell rätt – Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – Artikel 31.2 – Möjlighet att åberopa bestämmelsen i en tvist mellan enskilda”

I de förenade målen C-569/16 och C-570/16,

angående två beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomtolen, Tyskland), av den 18 oktober 2016, som inkom till domstolen den 10 november 2016, i målen

Stadt Wuppertal

mot

Maria Elisabeth Bauer (C-569/16),

och

Volker Willmeroth, i egenskap av ägare till TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK

mot

Martina Broßonn (C-570/16),

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, avdelningsordförandena J. C. Bonichot, A. Prechal (referent), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe, och C. Lycourgos, samt domarna M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen och S. Rodin,

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

* Rättegångsspråk: tyska.

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Stadt Wuppertal, genom T. Herbert, Rechtsanwalt,

– Martina Broßonn, genom O. Teubler, Rechtsanwalt,

– Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och T. S. Bohr, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 29 maj 2018 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 två mål: det ena mellan Stadt Wuppertal (staden Wuppertal, Tyskland) och Maria Elisabeth Bauer (mål C-569/16), och det andra mellan Volker Willmeroth, i egenskap av ägare till TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK, och Martina Broßonn (mål C-570/16). Båda målen gäller Volker Willmeroths respektive Stadt Wuppertals vägran att – i egenskap av före detta arbetsgivare till Maria Elisabeth Bauers och Martina Broßonn avlidna makar – betala ut kontant ersättning för årlig betald semester som deras respektive make inte tagit ut före sin död.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I fjärde skälet i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, 1993, s. 18) angavs följande:

”I gemenskapens avtal om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter som antogs av de 11 medlemsstaternas statsöverhuvuden vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989, särskilt … punkt 8 … fastställdes att:

’…

8. Varje arbetstagare i gemenskapen skall ha rätt till en viloperiod varje vecka och till en årlig betald semester vars längd gradvis bör harmoniseras i enlighet med nationell praxis.

…’”

4 Genom direktiv 2003/88 upphävdes direktiv 93/104. Det framgår av skäl 1 i förstnämnda direktiv att det genomfört en kodifiering av det sistnämnda direktivets bestämmelser.

5 Skäl 4–6 i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

”(4) Arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn.

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

(6) Hänsyn bör tas till Internationella arbetsorganisationens (ILO) principer när det gäller arbetstidens förläggning, inklusive avseende nattarbete."

6 Artikel 7 i direktiv 2003/88, som är identisk med artikel 7 i direktiv 93/104, 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."

7 I artikel 17 i direktivet föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa av dess bestämmelser. Avvikelser från artikel 7 i direktivet är emellertid inte tillåtna.

Tysk rätt

8 I 7 § stycke 4 i Bundesurlaubsgesetz (federala semesterlagen) av den 8 januari 1963 (BGBl. 1963, s. 2), i dess lydelse av den 7 maj 2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529) (nedan kallad BUrlG), föreskrivs följande:

"Om semesterledighet till följd av anställningsförhållandets upphörande helt eller delvis inte längre kan tas ut ska ersättning utgå."

9 I 1922 § stycke 1 i Bürgerliches Gesetzbuch (civillagen) (nedan kallad BGB) föreskrivs följande, under rubriken "Förmögenhetsövergång":

"När en person avlider (frånfälle) går dennes förmögenhet (kvarlåtenskap) i sin helhet över till en eller flera personer (arvingar)."

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

10 Maria Elisabeth Bauer är ensam arvinge efter sin make, som avled den 20 december 2010 och var anställd av Stadt Wuppertal. Stadt Wuppertal avslog Maria Elisabeth Bauers begäran om semesterersättning på 5 857,75 euro motsvarande 25 dagars årlig betald semester som hennes make inte hade tagit ut vid sin död.

11 Martina Broßonn är ensam arvinge efter sin make som var anställd hos Volker Willmeroth sedan april 2003 och som avled den 4 januari 2013. Dessförinnan var han arbetsoförmögen på grund av sjukdom sedan juli 2012. Volker Willmeroth avslog Martina Broßonns begäran om semesterersättning på 3 702,72 euro motsvarande 32 dagars årlig betald semester som hennes make inte hade tagit ut vid sin död.

12 Maria Elisabeth Bauer och Martina Broßonn väckte var sin talan vid Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen, Tyskland), som är behörig att pröva en begäran om sådan ersättning. Både Maria Elisabeth Bauers och Martina Broßonns talan bifölls. Landesarbeitsgericht (Arbetsöverdomstolen, Tyskland) ogillade Stadt Wuppertals och Volker Willmeroths överklaganden av Arbeitsgerichts domar. Stadt Wuppertal och Volker Willmeroth har överklagat Landesarbeitsgerichts domar till den hänskjutande domstolen, Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland).

13 I respektive begäran om förhandsavgörande som har framställts i dessa mål har den hänskjutande domstolen erinrat om att EU-domstolen, i sin dom av den 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), redan har slagit fast att artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning eller praxis enligt vilken rätten till årlig betald semester bortfaller utan rätt till kontant ersättning för outtagen årlig betald semester, när anställningen avslutas på grund av arbetstagarens dödsfall.

14 Den hänskjutande domstolen undrar dock om detta gäller även när en sådan semesterersättning enligt nationell rätt inte kan ingå i kvarlåtenskapen.

15 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att effekten av att tillämpa 7 § stycke 4 BUrlG jämförd med 1922 § stycke 1 BGB blir att den avlidnes rätt till semester bortfaller vid dennes död och därför varken kan omvandlas till en rätt till semesterersättning eller ingå i kvarlåtenskapen. Samma domstol har preciserat att varje annan tolkning av dessa bestämmelser skulle vara *contra legem* och därför oacceptabel.

16 Vidare har den hänskjutande domstolen erinrat om att EU-domstolen i sin dom av den 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), slagit fast att rätten till årlig betald semester kunde upphöra att gälla femton månader efter det att referensåret löpt ut, då den inte längre kunde anses svara mot ledighetens syfte som är att ge arbetstagaren möjlighet att vila sig och förfoga över en period för avkoppling och fritid. Samma domstol har påpekat att detta syfte inte heller synes kunna uppnås när arbetstagaren avlidit och undrar därför om det i sistnämnda fall inte likaså kan godtas att rätten till årlig betald semester och kontant ersättning för outtagen årlig semester bortfaller. Enligt den hänskjutande domstolen skulle en annan bedömning innebära att den årliga betalda minsta semester som garanteras i direktiv 2003/88 och i stadgan även syftar till att skydda den avlidna arbetstagarens arvingar.

17 Den hänskjutande domstolen ställer sig i detta sammanhang vidare frågan huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 eller artikel 31.2 i stadgan innebär att arbetsgivaren är tvungen att betala kontant ersättning för outtagen årlig betald semester till arbetatagarens arvingar, oberoende av att de nationella rättsregler som nämns i punkt 15 ovan utesluter en sådan möjlighet.

18 Slutligen undrar den hänskjutande domstolen såvitt gäller mål C-570/16 – i vilket två enskilda är parter – om de aktuella unionsrättsliga bestämmelsernas eventuella direkta effekt även är tillämplig i en sådan kontext.

19 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomtolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen. Den första frågan har ställts i identiska termer i såväl mål C-569/70 som i mål C-570/16, medan den andra frågan endast ställts i mål C-570/16:

”1) Ger artikel 7 i direktiv [2003/88] eller artikel 31.2 i [stadgan] arvingarna efter en under anställningen avliden arbetstagare rätt att få ekonomisk ersättning för den avlidne arbetstagarens outnyttjade semesterdagar, vilket är uteslutet enligt 7 § stycke 4 [BUrlG], jämförd med 1922 § stycke 1 [BGB]?

2) För det fall fråga 1 besvaras jakande: Gäller detta även om anställningsförhållandet är mellan två privatpersoner?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till prövning

20 Martina Broßonn är osäker på om respektive begäran om förhandsavgörande kan upptas till sakprövning. Hon menar dels att domstolen redan i sin dom av den 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), har slagit fast att artikel 7 i direktiv 2003/88 utgör hinder för sådan nationell lagstiftning eller praxis som den som är aktuell i de nationella målen enligt vilken rätten till årlig betald semester bortfaller om arbetstagaren avlider utan att ge rätt till kontant ersättning för outtagen årlig betald semester. Att då anse att samma bestämmelse inte utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning – på grund av att den utesluter att nämnda ersättning kan överföras till arvingarna – skulle innebära att praxis enligt domstolens ovannämnda dom blir verkningslös. Enligt många nationella domstolar och en stor del av nationell doktrin är det möjligt att tolka den aktuella nationella lagstiftningen på ett sätt som överensstämmer med denna praxis.

21 Det ska emellertid för det första erinras om att de nationella domstolarna, även om det redan finns rättspraxis från EU-domstolen som avgör den aktuella rättsfrågan, har full frihet att vända sig till EU-domstolen om de finner det lämpligt, utan att den omständigheten att de bestämmelser vars tolkning har begärts redan har tolkats av EU-domstolen leder till att EU-domstolen hindras från att meddela ett nytt avgörande (dom av den 17 juli 2014, Torresi, C-58/13 och C-59/13, EU:C:2014:2088, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

22 Det förhållandet att domstolen i sin dom av den 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), redan tolkat artikel 7 i direktiv 2003/88 med avseende på samma nationella bestämmelser som dem som är aktuella i de nationella målen innebär inte att de frågor som ställts i förevarande mål ska avvisas.

23 Det följer sedan för det andra av fast rättspraxis att det, i det samarbete mellan EU-domstolen och de nationella domstolarna som har inrättats genom artikel 267 FEUF, uteslutande ankommer på den nationella domstolen, vid vilken tvisten anhängiggjorts och som har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av unionsrätten (dom av den 6 mars 2018, SEGRO och Horváth, C-52/16 och C-113/16, EU:C:2018:157, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

24 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 frågorna är hypotetiska 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 6 mars 2018, SEGRO och Horváth, C-52/16 och C-113/16, EU:C:2018:157, punkt 43 och där angiven rättspraxis).

25 Vad gäller Martina Broßonns argument att de nationella bestämmelser som är aktuella i de nationella målen skulle kunna tolkas på ett sätt som överensstämmer med artikel 7 i direktiv 2003/88, såsom domstolen tolkat denna i sin dom av den 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), är det visserligen riktigt att frågan om en domstol ska underlåta att tillämpa en nationell bestämmelse på grund av att den strider mot unionsrätten endast uppstår om en direktivkonform tolkning av bestämmelsen inte är möjlig (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 23).

26 Det ska emellertid påpekas att principen om direktivkonform tolkning av nationell rätt har vissa begränsningar. Den nationella domstolens skyldighet att beakta ett direktivs innehåll vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt begränsas således av allmänna rättsprinciper och kan inte tjäna som grund för att tolka nationell rätt *contra legem* (dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

27 Den hänskjutande domstolen anser såsom framgår av punkt 15 ovan att den står inför en sådan begränsning i de nationella målen. Enligt denna domstol kan 7 § stycke 4, BUrlG, jämförd med § 1922, stycke 1, BGB, nämligen inte tolkas på ett sätt som överensstämmer med artikel 7 i direktiv 2003/88, såsom denna tolkats av domstolen i dom av den 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755).

28 Under dessa omständigheter finner inte domstolen att respektive begäran om förhandsavgörande ska avvisas. De ställda frågorna avser nämligen huruvida de unionsrättsliga bestämmelser som det hänvisas till – på grund av att nationell rätt inte kan tolkas på ett direktivkonformt sätt – kan leda till att den nationella domstolen i förekommande fall är skyldig att underlåta att tillämpa de aktuella nationella bestämmelserna, bland annat i en tvist mellan enskilda.

29 Mot denna bakgrund anser domstolen att respektive begäran om förhandsavgörande kan upptas till prövning.

Prövning i sak

Inledande synpunkter

30 Såsom framgår av de skäl för besluten att begära förhandsavgörande som domstolen redogjort för i punkterna 13–17 ovan och mot bakgrund av vilka frågan i mål C-569/16 och den första frågan i mål C-570/16 ska läsas, kan frågorna delas upp i två olika delar.

31 Den hänskjutande domstolen undrar för det första huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för sådana bestämmelser som dem som är aktuella i de nationella målen och huruvida domstolens tolkning i dom av den 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), borde omvärderas eller nyanseras.

32 För det fall domstolen vidhåller nämnda tolkning, undrar den hänskjutande domstolen för det andra huruvida dessa unionsrättsliga bestämmelser ska tolkas på så sätt att de har direkt effekt med följd att en nationell domstol är tvungen att underlåta att tillämpa sådana nationella bestämmelser i den mån de inte kan tolkas på ett sätt som är förenligt med de krav som följer av nämnda bestämmelser.

33 Genom den andra frågan i mål C-570/16, önskar den hänskjutande domstolen slutligen få klarhet i huruvida skyldigheten att underlåta att tillämpa de aktuella nationella bestämmelserna även gäller i en tvist mellan enskilda.

34 Mot denna bakgrund kommer domstolen först att pröva den första delen av den fråga som ställts i mål C-569/16 samt den första delen av den första frågan som ställts i mål C-570/16. Därefter kommer domstolen att pröva den andra delen av frågorna – vilket kommer att ske gemensamt med hänsyn till frågornas nära koppling – och den andra frågan som ställts i mål C-570/16.

Den första delen av frågan i mål C-569/16 och den första delen av den första frågan i mål C-570/16

35 Den hänskjutande domstolen har ställt den första delen av sin fråga i mål C-569/16, vilken är identisk med den första delen av den första frågan i mål C-570/16, för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas på så sätt att de utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i de nationella målen, som innebär att när ett anställningsförhållande upphör på grund av arbetstagarens dödsfall bortfaller rätten till årlig betald semester som tjänats in enligt dessa bestämmelser men som arbetstagaren inte tagit ut före sin död, utan att en rätt till kontant ersättning för denna ledighet uppstår som kan överföras till arbetstagarens rättsinnehavare genom arv.

36 Vad för det första gäller artikel 7 i direktiv 2003/88 ska det – i likhet med vad den hänskjutande domstolen påpekat – erinras om att domstolen i dom av den 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), – en dom som meddelades i ett mål som kännetecknades av liknande faktiska omständigheter som i förevarande förenade mål och som gällde samma bestämmelse som den nu aktuella –i punkt 30 i den domen slog fast att nämnda unionsrättsliga bestämmelse ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning eller praxis enligt vilken rätten till årlig betald semester bortfaller utan rätt till kontant ersättning för outtagen semester, när anställningen avslutas på grund av arbetstagarens dödsfall.

37 Det framgår av besluten att begära förhandsavgörande liksom av punkterna 14–16 ovan att den hänskjutande domstolen emellertid är osäker på domstolens tolkning. Som skäl har den hänskjutande domstolen anfört att syftet med årlig betald semester, det vill säga att ge arbetstagaren möjlighet att vila sig och förfoga över en period för avkoppling och fritid, inte synes kunna uppnås när arbetstagaren avlidit.

38 Det ska inledningsvis betonas att det följer av domstolens fasta praxis att varje arbetstagares rätt till årlig betald semester måste betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk. Undantag från denna princip får därför inte göras, och de behöriga nationella myndigheternas genomförande av denna princip får endast ske inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktiv 2003/88 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 15 och där angiven rättspraxis). På samma sätt och för att säkerställa efterlevnaden av denna grundläggande unionsrättsliga rättighet, får artikel 7 i direktiv 2003/88 inte tolkas restriktivt, till nackdel för de rättigheter som arbetstagarna har enligt denna bestämmelse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 22 och där angiven rättspraxis).

39 Rätten till årlig semester är enligt fast rättspraxis enbart en av de båda delarna av rätten till årlig betald semester såsom en princip av väsentlig betydelse i unionens sociala regelverk. Denna rättighet inbegriper även rätten till betalning. Uttrycket årlig betald semester, som unionslagstiftaren bland annat använder i artikel 7 i direktiv 2003/88, betyder nämligen att arbetstagarens lön måste utgå under hela den årliga semestern i den mening som avses i direktivet. Vederbörande ska med andra ord fortsätta att få ordinarie lön under denna vilo- och rekreationsperiod (dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkterna 20 och 21 och där angiven rättspraxis).

40 Att lön ska utgå under den semester som föreskrivs i artikel 7.1 i direktivet syftar till att ge arbetstagarna möjlighet att faktiskt ta ut den semester de har rätt till (dom av den 16 mars 2006, Robinson-Steele m.fl., C-131/04 och C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 49).

41 Vidare erinrar domstolen om att rätten till årlig semester, som slås fast i artikel 7 i direktiv 2003/88, enligt fast rättspraxis syftar till att dels ge arbetstagaren möjlighet att vila sig från de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet, dels förfoga över en period för avkoppling och fritid (dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

42 Enligt artikel 7.2 i direktivet får minimiperioden av årlig betald semester inte bytas ut mot kontant ersättning, utom då anställningen upphör. Genom detta förbud syftar bestämmelsen till att säkerställa att arbetstagaren ska få åtnjuta faktisk ledighet, som ett effektivt skydd för sin säkerhet och hälsa (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 mars 2006, Robinson-Steele m.fl., C-131/04 och C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 60 och där angiven rättspraxis).

43 När anställningen upphör är det i praktiken inte längre möjligt att ta ut den årliga betalda semester som arbetstagaren hade rätt till. I syfte att undvika att arbetstagaren till följd härav inte kan utnyttja denna rättighet, inte ens i form av en ekonomisk förmån, föreskrivs i artikel 7.2 i direktiv 2003/88 att arbetstagaren har rätt till kontant ersättning för outtagen årlig betald semester (se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 56, dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 17, och dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 27).

44 Denna bestämmelse uppställer inte något annat villkor för rätten till kontant ersättning än att anställningen ska ha upphört och att arbetstagaren inte ska ha tagit ut all årlig betald semester som vederbörande hade rätt till när anställningen upphörde (dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 23).

45 Anledningen till att anställningsförhållandet upphörde är således inte relevant för rätten till kontant ersättning enligt artikel 7.2 i direktiv 2003/88 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 28).

46 Arbetstagarens dödsfall innebär förvisso, såsom den hänskjutande domstolen påpekat, ofrånkomligen att arbetstagaren berövas all möjlighet att i praktiken komma i åtnjutande av den period för avkoppling och fritid som hänger samman med den årliga betalda semester som vederbörande hade rätt till då han avled. Det kan däremot inte godtas att ett dylikt förhållande medför att den sålunda förvärvade rättigheten går helt förlorad med retroaktiv verkan. Rätten till årlig betald semester innehåller nämligen, såsom påpekats i punkt 39 ovan, en andra lika viktig del som är rätten till betalning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 25).

47 Domstolen har i detta avseende redan slagit fast att artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att när en arbetstagare går i pension har han eller hon rätt till kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut till exempel med anledning av att han eller hon inte varit i tjänst på grund av sjukdom (se dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkterna 31 och 32). En sådan arbetstagare kan nämligen inte heller njuta av en ledighet som ska förstås som en period avsedd att ge vederbörande möjlighet att vila sig och koppla av i syfte att kunna fullfölja sin yrkesverksamhet då arbetstagaren i princip har inträtt i en period av yrkesmässig inaktivitet och därför i det stora hela och rent konkret endast åtnjuter sin årliga betalda semester i ekonomiskt hänseende.

48 Sedd ur ett ekonomiskt perspektiv är den rätt till årlig betald semester som arbetstagaren förvärvat vidare av strikt förmögenhetsrättslig karaktär och är därmed som sådan avsedd att ingå i den berörda personens förmögenhetsmassa. Att arbetstagaren avlider får således inte innebära att nämnda förmögenhetsmassa – och följaktligen de rättsinnehavare som den kan komma att övergå till genom arv – retroaktivt berövas möjligheten att rent faktiskt komma i åtnjutande av den förmögenhetsrättsliga delen av rätten till årlig betald semester.

49 Att den rätt till årlig betald semester som en arbetstagare förvärvat, eller den härmed sammanhängande rätten till kontant ersättning för outtagen ledighet för det fall anställningsförhållandet upphör, går förlorad utan att arbetstagaren i praktiken har haft möjlighet att utöva denna rätt till årlig betald semester skulle strida mot själva innehållet i denna rättighet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 september 2013, Réexamen kommissionen/Strack, C-579/12 RX–II, EU:C:2013:570, punkt 32).

50 Domstolen konstaterar att rätten till kontant ersättning då anställningen upphör på grund av arbetstagarens dödsfall är absolut nödvändig för att den ändamålsenliga verkan av arbetstagarens rätt till årlig betald semester ska kunna säkerställas (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 24).

51 För det andra har rätten till årlig betald semester inte enbart en särskild betydelse såsom utgörande en princip i unionens sociala regelverk. Den slås dessutom uttryckligen fast i artikel 31.2 i stadgan, som enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen (dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 20 och där angiven rättspraxis).

52 De grundläggande rättigheter som garanteras i unionens rättsordning är emellertid tillämpliga i samtliga fall som regleras av unionsrätten (dom av den 15 januari 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

53 Eftersom den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet innebär ett genomförande av direktiv 2003/88, är artikel 31.2 i stadgan således tillämplig i dessa mål (se analogt dom av den 15 januari 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 43).

54 Det framgår härvid för det första av själva lydelsen i artikel 31.2 i stadgan att bestämmelsen stadfäster en ”rätt” för varje arbetstagare till ”årlig betald semester”.

55 Enligt artikel 6.1 tredje stycket FEU och artikel 52.7 i stadgan ska förklaringarna avseende stadgan beaktas vid tolkningen av densamma. Enligt förklaringarna avseende artikel 31.2 i stadgan grundar sig den artikeln på direktiv 93/104 samt på artikel 2 i Europeiska sociala stadgan, undertecknad i Turin den 18 oktober 1961 och reviderad i Strasbourg den 3 maj 1996, samt på punkt 8 i gemenskapsstadgan om arbetstagares rättigheter, vilken antogs i samband med Europeiska rådets möte den 9 december 1989 i Strasbourg (dom av den 19 september 2013, Réexamen kommissionen/Strack, C-579/12 RX–II, EU:C:2013:570, punkt 27).

56 Direktiv 93/104 kodifierades genom direktiv 2003/88, såsom framgår av skäl 1 häri. I artikel 7 i direktiv 2003/88, som behandlar årlig semester, återges lydelsen i artikel 7 i direktiv 93/104 i identiska ordalag (dom av den 19 september 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX–II, EU:C:2013:570, punkt 28).

57 Domstolen har i detta sammanhang redan slagit fast att uttrycket ”årlig betald semester” i artikel 7.1 i direktiv 2003/88, vilket ska jämställas med uttrycket ”årlig betald semester” i artikel 31.2 i stadgan, betyder att lön måste utgå under hela den årliga semestern i den mening som avses i dessa bestämmelser. Arbetstagaren ska med andra ord få normal lön under denna viloperiod (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 september 2011, Williams m.fl., C-155/10, EU:C:2011:588, punkterna 18 och 19).

58 Rätten till årlig semester utgör såsom påpekats i punkt 39 ovan endast en av de två delarna av rätten till årlig betald semester såsom en princip av väsentlig betydelse i unionens sociala regelverk vilken återspeglas i artikel 7 i direktiv 93/104 och i artikel 7 i direktiv 2003/88. Den kommer numera uttryckligen till uttryck såsom en grundläggande rättighet i artikel 31.2 i stadgan. Denna grundläggande rättighet innehåller således även en rätt till betalning och – såsom en rättighet som inte kan skiljas från denna rätt till årlig ”betald” semester – en rätt till kontant ersättning för icke uttagen årlig betald semester när anställningsförhållandet upphör.

59 Rättigheten får endast begränsas med iakttagande av de strikta villkor som föreskrivs i artikel 52.1 i stadgan och med beaktande av rättighetens väsentliga innehåll. Således får medlemsstaterna inte avvika från den princip som följer av artikel 7 i direktiv 2003/88, jämförd med artikel 31.2 i stadgan enligt vilken en förvärvad rätt till årlig betald semester inte kan förfalla vid utgången av den

referensperiod och/eller den period för överföring av icke uttagen semester som föreskrivs i nationell rätt, när arbetstagaren inte haft möjlighet att ta ut sin semester (se, för ett liknande resonemang, dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 56).

60 På samma sätt är det, såsom påpekats i punkt 46 ovan, uteslutet att medlemsstaterna kan bestämma att när anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens dödsfall medför detta att den rätt till årlig betald semester som arbetstagaren har förvärvat helt går förlorad med retroaktiv verkan. Nämnda rättighet innehåller nämligen, utöver själva rätten till ledighet, en andra lika viktig del som är rätten till betalning innebärande utbetalning till den berörde arbetstagaren eller till dennes rättsinnehavare av kontant ersättning motsvarande den årliga semester som inte tagits ut då anställningsförhållandet upphörde.

61 Artikel 31.2 i stadgan innebär således såvitt gäller situationer som omfattas av dess tillämpningsområde i synnerhet att medlemsstaterna inte får anta bestämmelser som leder till att en arbetstagares dödsfall medför att denne retroaktivt berövas den rätt till årlig betald semester som han eller hon hade tjänat in före sin död och följaktligen att dennes rättsinnehavare berövas rätt till den kontanta ersättning som träder i ledighetens ställe såsom förmögenhetsrättslig aspekt av dessa rättigheter.

62 Mot denna bakgrund och med beaktande av vad som erinrats om i punkterna 38–50 ovan gör domstolen följande bedömning. När anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens dödsfall, följer det inte enbart av artikel 7.2 i direktiv 2003/88 utan även av artikel 31.2 i stadgan att för att undvika att den grundläggande rätt till årlig betald semester som arbetstagaren har förvärvat retroaktivt går förlorad, även vad gäller den förmögenhetsrättsliga delen, kan vederbörandes rätt till kontant ersättning för icke uttagen semester överföras till dennes rättsinnehavare genom arv.

63 Den första delen av frågan i mål C-569/16 och den första delen av den första frågan i mål C-570/16 ska därför besvaras på följande sätt. Artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas på så sätt att de utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i de nationella målen, som innebär att när ett anställningsförhållande upphör på grund av arbetstagarens dödsfall bortfaller rätten till årlig betald semester som tjänats in enligt dessa bestämmelser men som arbetstagaren inte tagit ut före sin död, utan att en rätt till kontant ersättning för denna ledighet uppstår som kan överföras till arbetstagarens rättsinnehavare genom arv.

Den andra delen av frågan mål C-569/16 och den andra delen av den första frågan och den andra frågan i mål C-570/16

64 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra delen av sin fråga i mål C-569/16 och den andra delen av den första frågan i mål C-570/16, för att få klarhet i huruvida, om det visar sig omöjligt att tolka en nationell bestämmelse såsom den här aktuella på ett sätt som är förenligt med artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan, nämnda unionsrättsliga bestämmelser ska tolkas på ett sätt som innebär att en nationell domstol ska underlåta att tillämpa denna nationella bestämmelse och att den avlidne arbetstagarens rättsinnehavare ska beviljas kontant ersättning – på den före detta arbetsgivarens bekostnad – för den årliga betalda semester som tjänats in enligt samma bestämmelse men som den nämnde arbetstagaren inte tagit ut. Genom den andra frågan i mål C-570/16 undrar den hänskjutande domstolen huruvida nämnda tolkning av dessa unionsrättsliga bestämmelser i sådant fall även ska gälla i en tvist mellan den avlidne arbetstagarens rättsinnehavare och arbetstagarens före detta arbetsgivare när denne är ett enskilt rättssubjekt.

65 Domstolen erinrar inledningsvis om att frågan huruvida en nationell bestämmelse, för det fall den strider mot unionsrätten, inte ska tillämpas endast uppstår om det inte är möjligt att tolka bestämmelsen på ett sätt som är förenligt med unionsrätten.

66 Vidare är det viktigt att betona att de nationella domstolarna vid tillämpningen av nationell rätt är skyldiga att i den utsträckning det är möjligt tolka denna mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte så att det resultat som avses i direktivet uppnås och därmed följa artikel 288 tredje stycket FEUF (dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

67 Det ska likaså understrykas att principen om konform tolkning innebär att de nationella domstolarna ska göra allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i dess helhet och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, för att säkerställa att det aktuella direktivet ges full verkan och för att uppnå ett resultat som överensstämmer med dess syfte (dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

68 Domstolen har i detta sammanhang redan slagit fast att kravet på konform tolkning innefattar en skyldighet för de nationella domstolarna att, i förekommande fall, ändra fast rättspraxis om denna grundas på en tolkning av nationell rätt som är oförenlig med ett direktivs syfte. En nationell domstol kan därför inte slå fast att den inte kan tolka en nationell bestämmelse i överensstämmelse med unionsrätten enbart av den anledningen att den bestämmelsen i fast rättspraxis har tolkats på ett sätt som inte är förenligt med unionsrätten (dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkterna 72 och 73 och där angiven rättspraxis).

69 Det ankommer således på den hänskjutande domstolen att fullgöra sin skyldighet enligt unionsrätten och att mot bakgrund av de principer som det erinrats om i tre föregående punkter pröva om en konform tolkning är möjlig.

70 Vad för det första gäller huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 eventuellt ska tillmätas direkt effekt följer det härvid av domstolens fasta praxis att enskilda, i alla de fall då bestämmelserna i ett direktiv med avseende på innehållet framstår som ovillkorliga och tillräckligt precisa, har rätt att åberopa dem inför den nationella domstolen gentemot staten, när denna inte har införlivat direktivet med nationell rätt inom fristen eller inte har införlivat direktivet på ett korrekt sätt (dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 33 och där angiven rättspraxis). När enskilda rättssubjekt har möjlighet att stödja sig på ett direktiv vid talan mot staten, kan de göra detta oavsett om denna agerar i egenskap av arbetsgivare eller offentlig myndighet. I endera fallet är det nämligen angeläget att staten hindras från att dra nytta av sin underlåtenhet att följa unionsrätten (dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

71 Under dessa omständigheter har domstolen godtagit att ovillkorliga och tillräckligt precisa bestämmelser i ett direktiv får åberopas av enskilda mot bland annat en medlemsstat och samtliga organ inom dess administration inklusive lokala myndigheter (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 augusti 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 45 och där angiven rättspraxis).

72 Domstolen har redan slagit fast att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 uppfyller kravet att vara ovillkorliga och tillräckligt precisa, eftersom medlemsstaterna i otvetydiga ordalag åläggs en skyldighet som ska leda till ett preciserat resultat och som inte är förenad med något villkor angående tillämpningen av den regel som föreskrivs däri, nämligen att ge alla arbetstagare rätt till en årlig betald semester om minst fyra veckor. Denna artikel uppfyller således villkoren för att ha direkt effekt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkterna 34–36).

73 Artikel 7.2 i direktiv 2003/88 uppställer såsom påpekats i punkt 44 ovan inte något annat villkor för rätten till kontant ersättning än att anställningen ska ha upphört och att arbetstagaren inte ska ha tagit ut all årlig betald semester som vederbörande hade rätt till när anställningen upphörde. Rättigheten ges direkt i direktivet och kan inte anses vara beroende av att några andra villkor än dem

som uttryckligen föreskrivs däri är uppfyllda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 28). Även denna bestämmelse uppfyller således de villkor som krävs för att den ska ha direkt effekt.

74 I förevarande fall är det såvitt gäller mål C-569/16 utrett att Herr Bauer – vid sin död som innebar att hans anställningsförhållande med Stadt Wuppertal upphörde – inte hade tagit ut all årlig betald semester han hade rätt till vid denna tidpunkt. Det är likaså ostridigt att arbetsgivaren är en lokal offentlig myndighet.

75 Artikel 7 i direktiv 2003/88 uppfyller som framgår av punkterna 72 och 73 ovan således villkoren för att ha direkt effekt. Herr Bauer eller, på grund av att han nu är död, hans rättsinnehavare har följaktligen – såsom följer av den rättspraxis domstolen erinrat om i punkterna 70 och 71 ovan – rätt till kontant ersättning på Stadt Wuppertals bekostnad för den årliga betalda semester som förvärvats enligt den bestämmelsen men som han inte tagit ut. Nationella domstolar är härvid skyldiga att underlåta att tillämpa en nationell bestämmelse som, likt den här aktuella, utgör hinder för att erhålla sådan ersättning.

76 Vad däremot gäller tvisten i mål C-570/16 mellan Martina Broßonn, i egenskap av rättsinnehavare efter sin avlidne make, och hans före detta arbetsgivare Volker Willmeroth, erinrar domstolen om följande. Ett direktiv kan enligt domstolens fasta praxis inte i sig medföra skyldigheter för en enskild och kan inte som sådant åberopas gentemot denne. Att utsträcka möjligheten att åberopa direktiv som inte införlivats eller införlivats felaktigt till att även omfatta förhållanden mellan enskilda skulle nämligen innebära att unionen gavs rätt att ålägga enskilda rättssubjekt skyldigheter med omedelbar verkan, trots att den endast getts sådan behörighet i de fall där den har fått rätt att anta förordningar (dom av den 7 augusti 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

77 En direktivbestämmelse som syftar till att tillerkänna enskilda rättigheter eller ålägga dem skyldigheter – även om den är klar, precis och ovillkorlig – kan inte som sådan tillämpas i en tvist där enbart enskilda står mot varandra (dom av den 7 augusti 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 43 och där angiven rättspraxis).

78 Artikel 7 i direktiv 2003/88 kan såsom domstolen redan slagit fast inte åberopas i en tvist mellan enskilda för att säkerställa att rätten till betald årlig semester ges full verkan och för att underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som strider däremot (dom av den 26 mars 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punkt 48).

79 Mot denna bakgrund ska domstolen nu, för det andra, pröva räckvidden av artikel 31.2 i stadgan för att avgöra huruvida denna bestämmelse – som enligt vad slagits fast i punkterna 52–63 ovan är tillämplig i situationer av den typ som är aktuella i de nationella målen och som ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan bestämmelse som den som är aktuell i det nationella målet – kan åberopas i en tvist mellan enskilda, likt den som är aktuell i mål C-570/16, i syfte att den nationella domstolen ska underlåta att tillämpa den aktuella nationella bestämmelsen och bevilja den avlidne arbetstagarens rättsinnehavare kontant ersättning på bekostnad av vederbörandes före detta arbetsgivare för årlig betald semester som arbetstagaren inte hade tagit ut men som han eller hon hade rätt till enligt unionsrätten vid sin död.

80 Domstolen erinrar härvid om att rätten till årlig betald semester är en princip av väsentlig betydelse i unionens sociala regelverk.

81 Denna princip har sitt ursprung i såväl rättsakter som utarbetats av medlemsstaterna på unionsnivå – såsom gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter vilken för övrigt nämns i artikel 151 FEUF – som i internationella instrument som medlemsstaterna har medverkat i eller anslutit sig till. Bland dessa återfinns den europeiska sociala stadgan, till vilken alla medlemsstater är

parter, eftersom de har anslutit sig till den ursprungliga versionen, i dess reviderade version eller i dess båda versioner, som också nämns i artikel 151 FEUF. Internationella arbetsorganisationens konvention nr 132 av den 24 juni 1970 om semester (omarbetad lydelse) förtjänar också att omnämnas. Domstolen påpekade nämligen i punkterna 37 och 38 i dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18) att denna konvention ingår bland Internationella arbetsorganisationens principer, vilka enligt skäl 6 i direktiv 2003/88 ska beaktas.

82 I fjärde skälet i direktiv 93/104 erinras i detta avseende bland annat om att det i punkt 8 i gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, anges att varje arbetstagare i gemenskapen ska ha rätt till årlig betald semester vars längd gradvis bör harmoniseras i enlighet med nationell praxis samtidigt som redan gjorda förbättringar bibehålls (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punkt 39).

83 Det var således inte genom artikel 7 i direktiv 93/104 och artikel 7 i direktiv 2003/88 i sig som rätten till årlig betald semester infördes. Denna har i stället sitt ursprung i olika internationella instrument (se analogt dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 75) och är bindande såsom en princip av väsentlig betydelse i unionens sociala regelverk (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 mars 2006, Robinson-Steele m.fl., C-131/04 och C-257/04, EU:C:2006:177, punkterna 48 och 68). Denna väsentliga princip består, såsom domstolen betonat i punkt 58 ovan, i rätten till årlig ”betald” semester som sådan och rätten, som är beroende av den förstnämnda, till kontant ersättning för årlig semester som inte tagits ut vid anställningens upphörande.

84 I artikel 31.2 i stadgan föreskrivs i tvingande ordalag att ”[v]arje arbetstagare” har ”rätt” till ”årlig betald semester” utan att – såsom är fallet med artikel 27 i stadgan som gav upphov till dom av den 15 januari 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) – hänvisa till ”de fall och … de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis”. Denna bestämmelse ger således uttryck för den princip av väsentlig betydelse i unionens sociala regelverk från vilken undantag endast får göras med iakttagande av de strikta villkor som anges i artikel 52.1 i stadgan och i synnerhet med iakttagande av det väsentliga innehållet i den grundläggande rätten till årlig betald semester.

85 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 nämligen 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 ledigheten och, i förekommande fall, villkoren för utövandet av denna rätt. Av detta följer att denna bestämmelse i sig är tillräcklig för att ge arbetstagarna 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 (se analogt dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76).

86 Artikel 31.2 i stadgan innebär således – såvitt gäller situationer som omfattas av dess tillämpningsområde – att en nationell domstol ska underlåta att tillämpa en nationell bestämmelse såsom den här aktuella som leder till att en arbetstagares dödsfall medför att denne retroaktivt berövas den rätt till årlig betald semester som han eller hon hade tjänat in före sin död och följaktligen att vederbörandes rättsinnehavare berövas rätten till den kontanta ersättning som träder i ledighetens ställe såsom förmögenhetsrättslig aspekt av dessa rättigheter. Nämnda artikel 31.2 i stadgan innebär vidare att arbetsgivare inte kan åberopa en dylik nationell bestämmelse för att undgå att betala den kontanta ersättning som de är skyldiga att betala för att iaktta den grundläggande rättighet som garanteras i bestämmelsen.

87 Vad gäller den verkan artikel 31.2 i stadgan har gentemot arbetsgivare som har ställning som enskilda rättssubjekt gör domstolen följande bedömning. I artikel 51.1 i stadgan preciseras förvisso att bestämmelserna i denna stadga riktar sig, med beaktande av subsidiaritetsprincipen, till unionens institutioner, organ och byråer samt till medlemsstaterna endast när dessa tillämpar unionsrätten.

Nämnda artikel 51.1 nämner emellertid inte huruvida sådana enskilda rättssubjekt, i förekommande fall, kan anses vara direkt förpliktade att iaktta vissa bestämmelser i stadgan och bestämmelsen kan således inte tolkas så, att den systematiskt skulle utesluta en sådan möjlighet.

88 Det förhållandet att vissa primärrättsliga bestämmelser i första hand riktar sig till medlemsstaterna utesluter inte, vilket generaladvokaten påpekade i punkt 78 i sitt förslag till avgörande, att de även kan tillämpas i relationer mellan enskilda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 77).

89 Domstolen har vidare fastställt att förbudet i artikel 21.1 i stadgan i sig är tillräckligt för att ge enskilda en rätt som kan åberopas som sådan i en tvist med en annan enskild (dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76), utan att artikel 51.1 i stadgan utgör något hinder för detta.

90 Vad slutligen mer specifikt beträffar artikel 31.2 i stadgan är det viktigt att betona att rätten för varje arbetstagare till årlig betald semester redan genom sin karaktär innebär en motsvarande skyldighet för arbetsgivaren, nämligen att bevilja sådan betald ledighet.

91 Om det inte är möjligt för den hänskjutande domstolen att tolka den nationella bestämmelse som är aktuell i det nationella målet på ett sätt som överensstämmer med artikel 31.2 i stadgan, ankommer det på nämnda domstol att i en situation som den som är aktuell i mål C-570/16, inom ramen för sin behörighet, säkerställa det rättsliga skydd som enskilda har enligt denna bestämmelse och garantera dess fulla verkan genom att vid behov underlåta att tillämpa motstridande bestämmelser i nationell lagstiftning (se analogt dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 79).

92 Mot denna bakgrund ska den andra delen av frågan i mål C-569/16 och den andra delen av den första frågan och den andra frågan i mål C-570/16 besvaras på följande sätt. Om det visar sig omöjligt att tolka en nationell bestämmelse såsom den här aktuella på ett sätt som är förenligt med artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan, ska en nationell domstol vid prövning av en tvist mellan en avliden arbetstagares rättsinnehavare och arbetstagarens tidigare arbetsgivare underlåta att tillämpa denna nationella bestämmelse och se till att den avlidne arbetstagarens rättsinnehavare beviljas kontant ersättning – på den före detta arbetsgivarens bekostnad – för den årliga betalda semester som tjänats in enligt samma bestämmelse men som den nämnde arbetstagaren inte tagit ut före sin död. Denna skyldighet åligger den nationella domstolen enligt artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan i en tvist mellan en sådan rättsinnehavare och en arbetsgivare som har ställning som offentlig myndighet, och enligt den sistnämnda av dessa bestämmelser i tvister mellan rättsinnehavaren och en arbetsgivare som har ställning som enskilt rättssubjekt.

Rättegångskostnader

93 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 (stora avdelningen) följande:

1) Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska tolkas på så sätt att de utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i de nationella målen, som innebär att då ett anställningsförhållande upphör på grund av arbetstagarend dödsfall bortfaller rätten till årlig

betald semester som tjänats in enligt dessa bestämmelser men som arbetstagaren inte tagit ut före sin död, utan att en rätt till kontant ersättning för denna ledighet uppstår som kan överföras till arbetstagarens rättsinnehavare genom arv.

2) **Om det visar sig omöjligt att tolka en nationell bestämmelse såsom den här aktuella på ett sätt som är förenligt med artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan om de grundläggande rättigheterna, ska en nationell domstol vid prövning av en tvist mellan en avliden arbetstagares rättsinnehavare och arbetstagarens tidigare arbetsgivare underlåta att tillämpa denna nationella bestämmelse och se till att den avlidne arbetstagarens rättsinnehavare beviljas kontant ersättning – på den före detta arbetsgivarens bekostnad – för den årliga betalda semester som tjänats in enligt samma bestämmelse men som arbetstagaren inte tagit ut före sin död. Denna skyldighet åligger den nationella domstolen enligt artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan i en tvist mellan en sådan rättsinnehavare och en arbetsgivare som har ställning som offentlig myndighet, och enligt den sistnämnda av dessa bestämmelser i tvister mellan rättsinnehavaren och en arbetsgivare som har ställning som enskilt rättssubjekt.**

Underskrifter