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 – Nationell lagstiftning enligt vilken årlig betald semester som inte tagits ut jämte den kontanta ersättningen för sådan semester går förlorad om arbetstagaren inte har ingett en semesteransökan före anställningens upphörande”

I mål C-619/16,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Överförvaltningsdomstolen i Berlin-Brandenburg, Tyskland) genom beslut av den 14 september 2016, som inkom till domstolen den 29 november 2016, i målet

Sebastian W. Kreuziger

mot

Land Berlin,

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: handläggaren K. Malacek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 9 januari 2018,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Sebastian W. Kreuziger, som för sin egen talan,

– Land Berlin, genom B. Pickel och S. Schwerdtfeger, båda i egenskap av ombud, biträdda av L. von Laffert, Rechtsanwältin,

– Tysklands regering, genom T. Henze och J. Möller, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

– Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av F. Di Matteo, avvocato dello Stato,

– Ungerns regering, genom E. Sebestyén och M. Z. Fehér, båda i egenskap av ombud,

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

– 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 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 Sebastian W. Kreuziger och dennes tidigare arbetsgivare, Land Berlin (delstaten Berlin, Tyskland) angående Land Berlins vägran att betala Sebastian W. Kreuziger kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut innan anställningsförhållandet upphörde.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Skälen 4 och 5 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 gemenskapen måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. …”

4 I artikel 7 i direktivet, 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.”

5 I artikel 17 i direktiv 2003/88 föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa av dessa bestämmelser. Ingen avvikelse får dock göras från artikel 7 i detta direktiv.

Tysk rätt

6 I 9 § i Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (förordningen om årlig semester för tjänstemän och domare), av den 26 april 1988 (GVBl. 1988, s. 846) (nedan kallad EUrlVO) föreskrivs följande:

”1. Tjänstemän ska, i största möjliga mån, ta ut den semester som de har rätt till vid ett enda tillfälle. Om den berörda personen så önskar ska semestern delas upp i perioder. Det bör dock i allmänhet undvikas att semestern delas upp i fler än två perioder. För det fall semestern delas upp ska den beviljas tjänstemannen för en period på minst två veckor åt gången.

2. Semestern ska normalt sett tas ut under referensåret. Rätten till semester som inte har tagits ut inom en period på tolv månader efter referensårets utgång förloras …”

7 EUrlVO innehåller ingen bestämmelse som föreskriver beviljande av någon ekonomisk ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut vid anställningens upphörande.

8 I 7 § punkt 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:

”Kan semester på grund av att anställningsförhållandet upphör helt eller delvis inte beviljas, ska i stället ersättning utgå.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

9 Från den 13 maj 2008 till den 28 maj 2010 fullgjorde Sebastian W. Kreuziger, såsom Rechtsreferendar (notarie), sin notarietjänstgöring inom Land Berlin (förbundsstaten Berlin), inom ramen för ett offentligrättsligt reglerat utbildningsförhållande, men utan ställning som tjänsteman. Den 28 maj 2010 avlade han med framgång det muntliga provet inom ramen för den andra juridiska statsexamen, vilket markerade slutet på denna notarietjänstgöring och denna utbildning vid Land Berlin.

10 Sebastian W. Kreuziger beslutade att inte ta ut någon årlig betald semester från den 1 januari 2010 fram till det att hans utbildning avslutades. Den 18 december 2010 ansökte han om kontant ersättning för den årliga semester som inte tagits ut. Denna ansökan avslogs först i beslut av ordföranden för Kammergericht (högre regional domstol, Tyskland) av den 7 januari 2011 och därefter, efter överklagande, genom beslut av den 4 maj 2011 av Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (gemensamt organ för juridisk granskning för delstaterna Berlin och Brandenburg, Tyskland), med motiveringen att EUrlVO inte föreskriver någon rätt till ersättning och direktiv 2003/88 endast är tillämpligt på arbetstagare, samt att direktivets artikel 7.2 under alla omständigheter förutsätter att den berörda personen inte har kunnat ta ut sin semester av skäl som ligger utanför dennes kontroll.

11 Sebastian W. Kreuziger överklagade dessa beslut till Verwaltungsgericht Berlin (Berlins förvaltningsdomstol, Tyskland). Överklagandet avslogs genom dom av den 3 maj 2013. I den domen konstaterades att det i EUrlVO inte föreskrivs någon rätt till kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut när anställningen upphör. Denna domstol anser också att även om artikel 7.2 i direktiv 2003/88 har direkt effekt, medför bestämmelsen ingen sådan rätt för Sebastian W. Kreuziger, då denna rätt förutsätter att den berörda personen, av skäl som ligger utanför dennes kontroll, inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester innan anställningen upphörde.

12 Verwaltungsgericht Berlin (Berlins förvaltningsdomstol) påpekade att 9 § EUrlVO ålägger arbetstagaren att ta ut sin årliga betalda semester och fann att denna bestämmelse innebar en skyldighet för den berörda personen att ansöka om sådan semester. Den konstaterade således att en sådan nationell

lagstiftning, som avser villkoren för att utöva rätten till årlig semester, är förenlig med artikel 7.1 i direktiv 2003/88. Eftersom Sebastian W. Kreuziger frivilligt avstått från att lämna in en sådan ansökan, med vetskap om att hans arbetsförhållande skulle upphöra den 28 maj 2010, gick hans rätt till årlig betald semester förlorad vid denna tidpunkt.

13 Sebastian W. Kreuziger överklagade denna dom till den hänskjutande domstolen, Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Berlin-Brandenburgs förvaltningsöverdomstol, Tyskland). Den hänskjutande domstolen har i sin tur angett att EUrlVO inte innehåller någon bestämmelse som ger Sebastian W. Kreuziger rätt till kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut. I den mån artikel 7.2 i direktiv 2003/88 inte införlivats med nationell rätt, kan en sådan eventuell rättighet enbart följa av bestämmelsens direkta effekt.

14 Den hänskjutande domstolen anser, för det första, att Sebastian W. Kreuziger, under sin notarietjänstgöring, tydligt faller inom den personkrets som omfattas av direktiv 2003/88.

15 Vidare uppfyller Sebastian W. Kreuziger de två uttryckliga villkoren i artikel 7.2 i direktivet, det vill säga att hans anställningsförhållande hade upphört när han krävde kontant ersättning och att han vid tidpunkten för anställningsförhållandets upphörande inte hade tagit ut all årlig semester som han hade rätt till.

16 Slutligen har den hänskjutande domstolen angett att den hyser tvivel beträffande huruvida det är möjligt – utöver dessa båda uttryckliga villkor och i likhet med vad Verwaltungsgericht Berlin (Berlins förvaltningsdomstol) funnit – att rätten till kontant ersättning för årlig betald semester som inte har tagits ut kan gå förlorad när arbetstagaren inte före anställningens upphörande har ansökt om att få ta ut sin semester, trots att vederbörande har haft möjlighet till detta, och huruvida en sådan rätt generellt förutsätter att arbetstagaren av skäl som ligger utanför dennes kontroll inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester före anställningens upphörande.

17 Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Berlin-Brandenburgs förvaltningsöverdomstol, Tyskland) har beslutat att vilandeförklara målet och att till domstolen ställa följande frågor:

”1) Ska artikel 7.2 i direktiv [2003/88] tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning eller praxis enligt vilken en rätt till ekonomisk ersättning inte föreligger efter det att anställningen upphört när arbetstagaren inte har ansökt om årlig betald semester, trots att denne haft en sådan möjlighet?

2) Ska artikel 7.2 i direktiv [2003/88] tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning eller praxis enligt vilken rätten till kontant ersättning efter det att anställningen upphört förutsätter att arbetstagaren av skäl som ligger utanför dennes kontroll inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester innan anställningen avslutades?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Inledande överväganden

18 Inledningsvis ska det framhållas att det framgår av beslutet om hänskjutande att den nationella lagstiftning som är tillämplig i det nationella målet inte innehåller någon bestämmelse om att notarier under notarietjänstgöring har rätt till kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut när anställningen upphör. Den bestämmelse i BUrlG som föreskriver en sådan ersättning gäller inte för dem.

19 Med hänsyn till denna omständighet har den hänskjutande domstolen angett att sökandens talan i det nationella målet med yrkade om en sådan ersättning endast kan bifallas om den berörda personen har rätt till sådan ersättning direkt med stöd av artikel 7.2 i direktiv 2003/88.

20 Det följer 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 nationell domstol gentemot staten dels när direktivet inte har införlivats med den nationella rätten inom tidsfristen, dels när det inte har införlivats 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 båda fallen är det nödvändigt 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).

21 På grundval av dessa överväganden har EU-domstolen godtagit att enskilda kan åberopa bestämmelser i ett direktiv som är ovillkorliga och tillräckligt precisa mot en medlemsstat och dess förvaltningsorgan, inbegripet 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).

22 När det gäller artikel 7.2 i direktiv 2003/88 framgår det av domstolens praxis att denna bestämmelse inte uppställer något annat villkor för rätten till kontant ersättning än att anställningen ska vara avslutad och att arbetstagaren inte har tagit ut all årlig betald semester som denne hade rätt till när anställningen upphörde. Denna rätt följer direkt av direktivet och får inte underkastas andra villkor än de som uttryckligen föreskrivs (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkterna 23 och 28, och dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 27). Nämnda bestämmelse uppfyller därmed kraven på ovillkorlighet och tydlighet och således de villkor som krävs för att ha direkt effekt.

23 Av detta följer i förevarande fall att den omständigheten att den tillämpliga nationella lagstiftningen inte föreskriver en kontant ersättning för den årliga betalda semester som inte tagits ut av notarier när deras tjänstgöring upphör, kan inte i sig utgöra hinder för att Sebastian W. Kreuziger från sin tidigare arbetsgivare, delstaten Berlin – en offentlig myndighet – beviljas en sådan ersättning direkt på grundval av artikel 7.2 i direktiv 2003/88. Under förutsättning att det är fastställt att Sebastian W. Kreuziger uppfyller de krav som följer av denna bestämmelse, är de nationella domstolarna skyldiga att underlåta att tillämpa nationell lagstiftning eller praxis som utgör hinder för att en sådan ersättning ska utgå.

Den första frågan

24 Vad gäller den första frågan ska det inledningsvis påpekas att även om den hänskjutande domstolen inte anger den nationella lagstiftningen som berörs i förevarande mål, framgår det av uppgifterna i begäran om förhandsavgörande att det är fråga om 9 § EUrlVO.

25 Även om den hänskjutande domstolen inte uttalar sig om räckvidden av 9 § EUrlVO i det nationella målet, har den såsom framgår av punkt 12 i denna dom angett att Verwaltungsgericht Berlin (Förvaltningsdomstolen i Berlin) i den överklagade domen konstaterade att denna nationella bestämmelse kräver att arbetstagarna måste ansöka om att ta ut sin årliga betalda semester. Sistnämnda domstol fann att eftersom denna skyldighet inte fullgjorts, vilken den bedömde vara förenlig med artikel 7.1 i direktiv 2003/88, gick Sebastian W. Kreuzigers rätt till årlig betald semester förlorad samma dag som anställningen upphörde.

26 Den nationella domstolen har dessutom angett, såsom framgår av punkt 16 i denna dom, att den framställt en begäran om förhandsavgörande till EU-domstolen på grund av att den hyser tvivel angående Verwaltungsgericht Berlins (Förvaltningsdomstolen i Berlin) tolkning av direktiv 2003/88.

27 Mot denna bakgrund ska den första frågan förstås som att den avser huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning såsom 9 § EUrlVO i den mån den innebär att arbetstagaren, för det fall vederbörande inte begärt att få utöva sin rätt till årlig betald semester före anställningens upphörande, automatiskt förlorar de dagar av betald årlig semester som vederbörande hade rätt till enligt unionsrätten vid anställningens upphörande samt därmed även rätten till kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut.

28 Inledningsvis erinras om att enligt EU-domstolens fasta praxis ska varje arbetstagares rätt till årlig betald semester 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).

29 Dessutom har rätten till årlig betald semester inte enbart en särskild betydelse som princip i unionens sociala regelverk, utan den slås uttryckligen fast i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 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).

30 Föreliggande fall rör en vägran att betala kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut vid tidpunkten för upphörandet av det anställningsförhållande som förelåg mellan parterna i målet vid den nationella domstolen. Det ska erinras om att när anställningen har upphört är det i själva verket inte längre möjligt att ta ut sådan årlig betald semester som arbetstagaren har rätt till. I syfte att undvika att arbetstagaren till följd härav inte kan utöva 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 de semesterdagar som inte tagits ut (dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkt 17 och där angiven rättspraxis).

31 Såsom det erinrats om i punkt 22 i denna dom har domstolen framhållit att det i artikel 7.2 i direktiv 2003/88 inte uppställs något annat villkor för rätten till kontant ersättning än att anställningen ska ha upphört och att arbetstagaren inte har tagit ut all årlig betald semester som vederbörande hade rätt till när anställningen upphörde.

32 I detta hänseende följer det av domstolens praxis att denna bestämmelse ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning eller praxis som innebär att en arbetstagare, när anställningen upphör, inte erhåller någon kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits, då arbetstagaren inte har kunnat ta ut all semester som denne hade rätt till innan anställningen avslutades, bland annat på grund av att arbetstagaren var sjukskriven under hela eller en del av referensperioden och/eller perioden för överföring av semesterdagar (dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 62, dom av den 20 juli 2016 Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 31, och dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 65).

33 Domstolen har även slagit fast att artikel 7 i direktiv 2003/88 inte ska tolkas så, att rätten till årlig betald semester och därmed rätten till kontant ersättning enligt punkt 2 i denna artikel kan falla bort på grund av arbetstagarens dödsfall. Domstolen har i detta avseende påpekat att om skyldigheten att betala den årliga semestern bortföll då anställningen upphör på grund av arbetstagarens dödsfall,

skulle detta få till följd att en oförutsedd händelse i efterhand skulle medföra att själva rätten till årlig betald semester fullständigt gick förlorad med retroaktiv verkan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punkterna 25, 26 och 30).

34 Vad gäller det nationella målet ska det påpekas att enligt uppgifterna i begäran om förhandsavgörande och såsom har angetts i punkterna 25–27 i denna dom, grundar sig Sebastian W. Kreuzigers före detta arbetsgivares vägran att till honom utge en ersättning för betald årlig semester som inte tagits ut vid anställningens upphörande på en bestämmelse i nationell rätt, i förevarande fall 9 § EUrlVO, enligt vilken rätten till sådan semester i princip inte går förlorad som en följd av anställningens upphörande som sådant utan på grund av att Sebastian W. Kreuziger under anställningens gång inte ansökt om att få ta ut semestern.

35 Den fråga som ställs i förevarande mål avser i huvudsak huruvida Sebastian W. Kreuziger, med beaktande av domstolens praxis som nämnts i punkt 31 i denna dom, vid den tidpunkt då den aktuella anställningen upphörde fortfarande hade rätt till årlig betald semester som kunde omvandlas till kontant ersättning på grund av att anställningen upphört.

36 Denna fråga rör i första hand tolkningen av artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och avser att klargöra huruvida bestämmelsen utgör hinder för att den rättighet som garanteras, beträffande årlig semester som inte tagits ut, kan upphöra automatiskt på grund av att arbetstagaren inte utövar denna rätt under anställningens gång.

37 För det första går det inte att utläsa ur domstolens rättspraxis som nämnts i punkterna 30–33 i förevarande dom att artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att arbetstagaren, oavsett de omständigheter som ligger till grund för att han eller hon inte tagit ut sin årliga betalda semester, behåller rätten till årlig betald semester enligt punkt 1 i denna artikel och, vid anställningens upphörande, rätten till ersättning i stället för sådan semester i enlighet med punkt 2 i samma artikel.

38 För det andra följer det visserligen av fast rättspraxis att i syfte att säkerställa arbetstagarens grundläggande rätt till årlig betald semester som fastställs i unionsrätten, ska 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). Det ska dock även erinras om att den betalda semester som föreskrivs i artikel 7.1 i direktivet syftar till att ge arbetstagare möjlighet att faktiskt ta ut den semester de har rätt till (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 49).

39 Enligt domstolens fasta praxis har rätten till årlig semester, som slås fast i artikel 7 i direktiv 2003/88, nämligen dels till syfte att 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).

40 Genom att det dessutom föreskrivs att minimiperioden för betald semester inte får bytas ut mot en kontant ersättning, utom då anställningen upphör, syftar artikel 7.2 i direktiv 2003/88 även till att säkerställa att arbetstagare normalt sett ska få åtnjuta faktisk semester för att säkerställa ett effektivt skydd av arbetstagarens 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).

41 För det tredje framgår det av ordalydelsen i artikel 7 i direktiv 2003/88 och av domstolens praxis att det ankommer på medlemsstaterna att i den nationella lagstiftningen fastställa villkoren för hur denna rätt ska utövas och genomföras, genom att närmare ange de konkreta omständigheter under vilka arbetstagarna får utnyttja nämnda rättighet (dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

42 I detta avseende har domstolen slagit fast att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 i princip inte utgör hinder för en 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 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 43).

43 En sådan nationell bestämmelse som 9 § EUrlVO hänför sig dock till området villkor som rör uttag av årlig betald semester i den mening som avses i artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och den praxis från domstolen som nämns i föregående punkt.

44 Bestämmelser av detta slag är en del av regler och förfaranden i nationell lagstiftning som är tillämpliga på förläggning av arbetstagarnas semester, med beaktande av de olika intressen som berörs (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 september 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 22).

45 Såsom emellertid framgår av punkt 42 i denna dom ska det säkerställas att tillämpningen av sådana nationella bestämmelser inte leder till att arbetstagarens förvärvade rätt till årlig betald semester går förlorad, trots att arbetstagaren i praktiken inte har haft möjlighet att utöva denna rätt.

46 I förevarande fall kan det konstateras att det framgår av begäran om förhandsavgörande att Verwaltungsgericht Berlin (Förvaltningsdomstolen i Berlin) tycks tolka 9 § EUrlVO på så sätt att den omständigheten att en arbetstagare inte har begärt att få ut sin årliga betalda semester innan anställningen upphör leder till att arbetstagaren automatiskt förlorar sin rätt till semester och motsvarande rätt till kontant ersättning för årlig semester som inte tagits ut.

47 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 34 i sitt förslag till avgörande utgör en sådan automatisk förlust av rätten till årlig betald semester, som inte kräver en föregående kontroll av att arbetstagarna faktiskt har haft möjlighet att utöva denna rätt, ett åsidosättande av de gränser som anges i punkt 42 i denna dom, vilka det utgör en tvingande skyldighet för medlemsstaterna att iaktta när de fastställer villkoren för utövandet av denna rätt.

48 Arbetstagaren ska nämligen anses vara den svagare avtalsparten i anställningsförhållandet, vilket medför att det är nödvändigt att frånta arbetsgivaren möjligheten att inskränka arbetsgivarens rättigheter. Eftersom arbetstagaren anses vara den svagare parten skulle han eller hon nämligen då kunna avskräckas från att uttryckligen göra gällande sina rättigheter gentemot arbetsgivaren om det, bland annat, kunde medföra att arbetsgivaren vidtog åtgärder som kunde försämra arbetstagarens arbetsförhållanden (se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 november 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punkterna 80 och 81 och där angiven rättspraxis).

49 Vidare är incitament att avstå från semestervila eller att vita åtgärder som medför att arbetstagarna avstår från sin semester oförenliga med de syften som ligger till grund för rätten till årlig betald semester, vilka det erinrats om i punkterna 39 och 40 i denna dom och vilka i synnerhet avser behovet av att säkerställa att arbetstagarna åtnjuter en faktisk vila för att säkerställa ett effektivt skydd av arbetstagarens säkerhet och hälsa (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 april 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punkt 32). Följaktligen strider all praxis eller underlåtenhet från en arbetsgivares sida som kan avskräcka en arbetstagare från att ta ut semester även mot syftet med rätten till årlig betald semester (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

50 Under dessa omständigheter måste en situation undvikas där uppgiften att säkerställa ett effektivt utövande av rätten till årlig betald semester helt flyttas över på arbetstagaren, medan arbetsgivaren således ges en möjlighet att undvika att uppfylla sina egna skyldigheter, under förevändning att arbetstagaren inte ingett en ansökan om årlig betald semester.

51 Det ska preciseras, som svar på det klargörande som begärs genom den första frågan, att ett iakttagande av arbetsgivarens skyldighet enligt artikel 7 i direktiv 2003/88 inte går så långt som till att ålägga arbetsgivaren att kräva att dennes arbetstagare faktiskt utövar sin rätt till årlig betald semester (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 september 2006, kommissionen/Förenade kungariket, C-484/04, EU:C:2006:526, punkt 43). Icke desto mindre måste arbetsgivaren däremot säkerställa att arbetstagaren ges möjlighet att utöva en sådan rättighet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 63).

52 För detta ändamål är arbetsgivaren, såsom generaladvokaten har påpekat i punkterna 43–45 i sitt förslag till avgörande, särskilt skyldig – med hänsyn till den tvingande karaktären av rätten till årlig betald semester och för att säkerställa den ändamålsenliga verkan av artikel 7 i direktiv 2003/88 – att i det konkreta fallet och med tydliga avsikter se till att arbetstagaren i praktiken kan ta ut årlig betald semester. Detta ska ske genom att uppmuntra arbetstagaren, i förekommande fall formellt, att ta ut sin semester samtidigt som arbetstagaren på ett tydligt sätt och i tillräckligt god tid för att säkerställa att sådan semester fortfarande kan garantera att arbetstagaren får den vila och avkoppling som semestern förväntas bidra till, informeras om att semestern kommer att gå förlorad vid utgången av referensperioden eller perioden för tillåten överföring av semesterdagar om den inte tas ut.

53 Bevisbördan för att så har skett vilar i övrigt på arbetsgivaren (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 68). Om arbetsgivaren inte kan visa att denne har iakttagit all vederbörlig omsorg för att garantera att arbetstagaren faktiskt kan ta ut den semester som denne hade rätt till, ska en förlorad rätt till sådan semester och, för det fall anställningen upphör, utebliven motsvarande kontant ersättning för årlig semester som inte tagits ut, anses strida mot artikel 7.1 respektive artikel 7.2 i direktiv 2003/88.

54 Om arbetsgivaren däremot kan uppfylla sin bevisbörda i detta avseende, så att det framgår att det var avsiktligt och med full kännedom om följderna som arbetstagaren avstod från att ta ut sin årliga betalda semester efter att ha getts tillfälle att faktiskt utöva sin rätt till sådan semester, utgör artikel 7.1 och 7.2 i direktiv 2003/88 inte något hinder för att denna rätt går förlorad och inte heller, vid anställningens upphörande, för att motsvarande kontanta ersättning inte utgår för årlig betald semester som inte tagits ut.

55 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkterna 52 och 53 i sitt förslag till avgörande, strider en tolkning av artikel 7 i direktiv 2003/88 som kan uppmuntra arbetstagare till att medvetet avstå från att ta ut sin årliga betalda semester under tillämplig referensperiod eller period för tillåten överföring av semesterdagar i syfte att öka sin ersättning vid anställningens upphörande, såsom framgår av punkt 49 i förevarande dom, mot de syften som eftersträvas genom införandet av rätten till årlig betald semester.

56 Mot bakgrund av ovanstående överväganden ska den första frågan besvaras på följande sätt. Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som i det nationella målet, i den mån den innebär att en arbetstagare som inte begärt att få utöva sin rätt till årlig betald semester innan anställningen upphör, automatiskt förlorar de dagar av årlig betald semester som arbetstagaren hade rätt till enligt unionsrätten vid anställningens upphörande samt motsvarande rätt till ersättning för den årliga betalda semester som inte tagits ut vid anställningens upphörande, utan att det dessförinnan görs någon kontroll av huruvida arbetsgivaren har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till årlig betalad semester bland annat genom att tillhandahålla lämplig information.

Den andra frågan

57 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

58 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 (stora avdelningen) följande:

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 den utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som i det nationella målet, i den mån den innebär att en arbetstagare som inte begärt att få utöva sin rätt till årlig betald semester innan anställningen upphör, automatiskt förlorar de dagar av årlig betald semester som arbetstagaren hade rätt till enligt unionsrätten vid anställningens upphörande samt motsvarande rätt till ersättning för den årliga betalda semester som inte tagits ut vid anställningens upphörande, utan att det dessförinnan görs någon kontroll av huruvida arbetsgivaren har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till årlig betalad semester bland annat genom att tillhandahålla lämplig information.

Underskrifter