



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 22 september 2022 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet – Arbetstidens förläggning – Artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 7.1 – Rätt till årlig betald semester – Fullständig invaliditet eller arbetsoförmåga på grund av sjukdom som har uppkommit under en referensperiod – Nationell lagstiftning enligt vilken rätten till årlig betald semester går förlorad vid utgången av en viss period – Arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester”

I de förenade målen C-518/20 och C-727/20,

angående beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) av den 7 juli 2020, som inkom till domstolen den 16 oktober 2020, i målen

XP

mot

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

och

AR

mot

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

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

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

* Rättegångsspråk: tyska.

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- XP, genom J. Rehberg, Rechtsanwalt,
- AR, genom U. Happe, Rechtsanwältin,
- Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, genom M.A. J. Strömer, Rechtsanwältin,
- St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, genom N. Gehling,
- Europeiska kommissionen, genom B.-R. Killmann och D. Recchia, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 17 mars 2022 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 7.1 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 av artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Respektive begäran har framställts i mål dels mellan XP och Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (nedan kallat Fraport) (mål C-518/20), dels mellan AR och St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (mål C-727/20). Målen rör XP:s och AR:s rätt till årlig betald semester för det referensår under vilket dessa arbetstagare befann sig i fullständig invaliditet respektive arbetsoförmåga på grund av sjukdom.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I artikel 7 i direktiv 2003/88, med 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.”

Tysk rätt

- 4 7 § i Bundesurlaubsgesetz (federala semesterlagen) av den 8 januari 1963 (BGBI. 1963, s. 2), i den lydelse som är tillämplig i de nationella målen (nedan kallad BUrlG), har följande lydelse:

”1) Vid fastställandet av tidpunkten för semester ska hänsyn tas till arbetstagarens önskemål, utom där sådan hänsyn är utesluten på grund av tvingande verksamhetsskäl eller andra arbetstagares önskemål som av sociala skäl bör ges företräde. Ledighet ska beviljas när arbetstagaren begär detta i samband med förebyggande vård eller rehabilitering.

2) Semestern ska vara sammanhängande, utom där det föreligger tvingande verksamhetsskäl eller den anställda har personliga skäl som gör en uppdelning av ledigheten nödvändig. Om semestern av dessa skäl inte kan vara sammanhängande och om den anställda har rätt till mer än tolv arbetsdagers semester, måste en del av semestern omfatta minst tolv arbetsdagar i följd.

3) Semester ska beviljas och tas ut under det innevarande kalenderåret. En överföring av semesterdagar till nästa kalenderår är tillåten endast om det föreligger tvingande verksamhetsskäl eller personliga skäl som har att göra med arbetstagaren som gör detta berättigat. Om semesterdagar överförs ska de beviljas och tas ut under de första tre månaderna efterföljande kalenderår. På arbetstagarens begäran ska dock sådan delsemester som har förvärvats i enlighet med 5 § punkt 1 led a överföras till efterföljande kalenderår.

4) Om semester helt eller delvis inte längre kan beviljas på grund av att anställningsförhållandet upphör, har arbetstagaren rätt till ersättning.”

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

Mål C-518/20

- 5 XP är sedan år 2000 anställd av Fraport som fordonsförare med ansvar för varutransporter. På grund av ett allvarligt funktionshinder uppbär han sedan den 1 december 2014 pension, på grund av fullständig men ej bestående invaliditet, som senast förlängdes till och med den 31 augusti 2022.
- 6 XP väckte talan mot Fraport och yrkade att det skulle fastställas att han hade rätt till 34 dagars årlig betald semester för år 2014. Han hävdade att han på grund av sitt hälsotillstånd inte hade kunnat ta ut dessa semesterdagar, och att Fraport inte hade fullgjort sin skyldighet att medverka till att XP beviljades semester och tog ut densamma.
- 7 Fraport gjorde gällande att XP:s rätt till årlig betald semester för år 2014 förföll den 31 mars 2016, efter det att den överföringsperiod som föreskrivs i 7 § punkt 3 BUrlG löpt ut. En arbetstagare som av hälsoskäl inte kan ta ut sin semester under en lång period förlorar nämligen sin rätt till semester femton månader efter referensårets slut, och detta oavsett om arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter att göra det möjligt för arbetstagaren att ta ut denna semester.
- 8 Efter det att domstolarna i lägre instans hade ogillat XP:s yrkanden överklagade XP till Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland).

- 9 Bundesarbeitsgericht vill få klarhet i huruvida 7 § BUrlG, enligt vilken semester som inte tagits ut kan anses ha gått förlorad vid långvarig arbetsoförmåga på grund av hälsoskäl, är förenlig med artikel 7 i direktiv 2003/88, även om arbetsgivaren inte verkligen har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till semester under den arbetsperiod som föregick arbetstagarens fullständiga invaliditet.
- 10 Den hänskjutande domstolen har erinrat om att den, till följd av domen av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), har tolkat 7 § BUrlG konformt med artikel 7 i direktiv 2003/88, i det att den slagit fast att rätten till ett minsta antal årliga betalda semesterdagar går förlorad efter referensperioden eller överföringsperioden endast om arbetsgivaren i förväg har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till semester och arbetstagaren trots detta inte frivilligt tagit ut sin semester.
- 11 Med tillämpning av domen av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18), och domen av den 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), har den hänskjutande domstolen angett att den funnit att rätten till årlig betald semester inte går förlorad enligt 7 § punkt 3 BUrlG om arbetstagaren på grund av sjukdom är arbetsoförmögen fram till slutet av referensperioden och/eller slutet av överföringsperioden. Om arbetsoförmågan består, går dessa semesterrättigheter emellertid förlorade 15 månader efter utgången av referensåret.
- 12 Den hänskjutande domstolen har ännu inte uttalat sig i frågan huruvida rätten till årlig betald semester för en arbetstagare som befinner sig i fullständig invaliditet upphör 15 månader efter referensåret när denna arbetsoförmåga består.
- 13 Enligt en möjlig första tolkning är ett sådant upphörande, eftersom det är av undantagskaraktär, uteslutet när arbetsgivaren inte har fullgjort sin skyldighet att ge arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till semester. Denna skyldighet förblir nämligen ändamålsenlig även när arbetstagaren är oförmögen att arbeta, eftersom sjukdomens längd inte kan vara känd i förväg. All praxis eller underlåtenhet från en arbetsgivares sida som kan avhålla arbetstagaren från att ta ut årlig betald semester strider mot syftet med denna rättighet (dom av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 42). Om arbetsgivaren hade fullgjort sin skyldighet i tillräckligt god tid, hade arbetstagaren kunnat ta ut sin årliga semester innan fullständig invaliditet inträdde.
- 14 Enligt en andra tolkning kan det, om det på grund av fullständig invaliditet under referensperioden och överföringsperioden är objektivt omöjligt för arbetsgivaren att ge arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester, anses att arbetsgivaren kan göra gällande att rätten till semester har upphört, även om arbetsgivaren inte har fullgjort sin skyldighet att ge arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester. I en sådan situation skulle den årliga betalda semestern förlora sin positiva verkan för arbetstagaren som viloperiod, vilket avseende långtidssjuka motiverar att överföringsperioden begränsas till femton månader vid utgången av vilken rätten till sådan årlig betald semester går förlorad (dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkterna 43 och 44).

- 15 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Utgör artikel 7 i [direktiv 2003/88] och artikel 31.2 i [stadgan] hinder för att en nationell bestämmelse, såsom 7 § punkt 3 [BUrlG], tolkas på så sätt att en arbetstagare som under referensåret har drabbats av fullständig arbetsoförmåga av hälsoskäl (invaliditet), men som innan invaliditeten inträdde fortfarande hade kunnat ta ut – åtminstone en del av – sin semester under beräkningsåret, förlorar sin rätt att utöva outtagen årlig betald semester 15 månader efter utgången av referensåret vid fortsatt oavbruten invaliditet, även om arbetsgivaren inte verkligen har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till semester genom uppmaningar eller upplysningar därom?

2) Om fråga 1 ska besvaras jakande:

Är det under dessa omständigheter vid fortsatt fullständig invaliditet även uteslutet att rätten till semester upphör vid en senare tidpunkt?”

Mål C-727/20

- 16 AR, som är anställd vid St. Vincenz-Krankenhaus, är arbetsoförmögen sedan hon blev sjuk år 2017.
- 17 AR tog inte ut samtliga årliga betalda semesterdagar som hon hade rätt till för år 2017. Hennes arbetsgivare uppmanade henne inte att ta ut sin semester och informerade henne inte heller om att den semester hon inte ansökt om att få ta ut kunde gå förlorad vid utgången av kalenderåret eller vid utgången av den överföringsperiod som avses i 7 § punkt 3 BUrlG. AR väckte talan vid de domstolar som handlägger arbetsrättsliga mål och yrkade att det skulle fastställas att hon hade rätt till 14 dagars betald semester för år 2017. Hon gjorde gällande att hennes rätt till årlig betald semester, på grund av hennes fortsatta arbetsoförmåga, inte upphörde den 31 mars 2019, eftersom hennes arbetsgivare hade underlåtit att i tid förhindra att hon förlorade semesterdagarna.
- 18 St. Vincenz-Krankenhaus gjorde gällande att AR:s rätt till årlig betald semester för år 2017, enligt 7 § punkt 3 BUrlG, upphörde den 31 mars 2019.
- 19 Efter det att domstolarna i lägre instans ogillat AR:s talan överklagade AR till Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen).
- 20 Den hänskjutande domstolen har lämnat en motsvarande förklaring som den i mål C-518/20 (se punkterna 9–14 ovan) vad gäller skälen för att ställa frågor om tolkningen av artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan.
- 21 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Utgör artikel 7 i [direktiv 2003/88] och artikel 31.2 i [stadgan] hinder för att en nationell bestämmelse, såsom 7 § punkt 3 [BUrlG], tolkas på så sätt att en arbetstagare som under referensåret har drabbats av sjukdom som har föranlett arbetsoförmåga, men som innan sjukdomen inträdde fortfarande hade kunnat ta ut – åtminstone en del av – sin semester under referensåret, förlorar sin rätt att utöva outtagen årlig betald semester 15 månader efter

utgången av referensåret vid fortsatt oavbruten invaliditet, även om arbetsgivaren inte verkligen har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till semester genom uppmaningar eller upplysningar därom?

2) Om fråga 1 ska besvaras jakande:

Är det under dessa omständigheter vid fortsatt arbetsoförmåga även uteslutet att rätten till semester upphör vid en senare tidpunkt?”

Förfarandet vid EU-domstolen

- 22 Domstolen har genom beslut av den 30 november 2021 förenat målen C-518/20 och C-727/20 vad gäller den muntliga delen av förfarandet samt domen, eftersom målen är konnexa.

Prövning av tolkningsfrågorna

- 23 Den hänskjutande domstolen har ställt sina frågor i mål C-518/20 respektive mål C-727/20, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken den rätt till årlig betald semester som en arbetstagare förvärvat under en referensperiod under vilken det uppstått en sedan dess kvarstående fullständig invaliditet eller arbetsoförmåga på grund av sjukdom kan gå förlorad – oavsett om detta sker vid utgången av en enligt nationell lagstiftning tillåten överföringsperiod eller senare – trots att arbetsgivaren inte i tillräckligt god tid gett arbetstagaren möjlighet att utöva denna rätt.
- 24 Det ska för det första erinras om att det följer av själva lydelsen av artikel 7.1 i direktiv 2003/88 att varje arbetstagare har rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor. 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 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 19 och där angiven rättspraxis).
- 25 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 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 37).
- 26 Artikel 7.1 i direktiv 2003/88 återspeglar och konkretiserar således den grundläggande rätten till årlig betald semester, som slås fast i artikel 31.2 i stadgan. Medan den sistnämnda bestämmelsen garanterar varje arbetstagare rätt till årlig betald semester, genomför den förstnämnda bestämmelsen nämligen denna princip genom att fastställa längden på denna semester (dom av den 13 januari 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, punkt 25).
- 27 För det andra har, enligt domstolens fasta praxis, rätten till årlig semester ett dubbelt syfte: att ge arbetstagaren möjlighet att dels vila sig från de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet, dels förfoga över en period för avkoppling och rekreation (dom av den 20 januari 2009,

Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25, och dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca, C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504, punkt 57 och där angiven rättspraxis).

- 28 Detta syfte – som skiljer rätten till årlig betald semester från andra typer av ledighet som eftersträvar andra syften – utgår från antagandet att arbetstagaren faktiskt har arbetat under referensperioden. Målsättningen att ge arbetstagaren möjlighet att vila sig förutsätter nämligen att han eller hon har bedrivit en verksamhet som – för att säkerställa skydd för dennes säkerhet och hälsa i enlighet med vad som stadgas i direktiv 2003/88 – motiverar att komma i åtnjutande av en period för vila, avkoppling och rekreation. Följaktligen ska rätten till årlig betald semester i princip beräknas utifrån de perioder av faktiskt arbete som fullgjorts enligt anställningsavtalet (dom av den 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 28 och där angiven rättspraxis).
- 29 I vissa situationer där arbetstagaren är oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter kan en medlemsstat emellertid inte som villkor för rätten till årlig betald semester uppställa ett krav att arbetstagarna faktiskt måste ha arbetat. Detta gäller bland annat arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukskrivning under referensperioden. Det framgår nämligen av domstolens praxis att dessa arbetstagare, med avseende på rätten till årlig betald semester, likställs med de arbetstagare som faktiskt har arbetat under denna period (dom av den 9 december 2021, Staatssecretaris van Financiën (Lön under den årliga betalda semestern), C-217/20, EU:C:2021:987, punkterna 29 och 30 och där angiven rättspraxis).
- 30 Domstolen har i detta avseende funnit att arbetsförmåga till följd av sjukdom i princip inte kan förutses och är oberoende av arbetstagarens vilja. Frånvaro på grund av sjukdom anses nämligen utgöra frånvaro från arbetet av sådana skäl varöver arbetstagaren ej råder som ska räknas in i tjänstetiden (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 december 2021, Staatssecretaris van Financiën (Lön under den årliga betalda semestern), C-217/20, EU:C:2021:987, punkt 31 och där angiven rättspraxis).
- 31 Domstolen har i detta sammanhang slagit fast att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis som innebär att rätten till årlig betald semester förfaller vid utgången av referensperioden och/eller vid utgången av perioden för överföring av icke uttagen semester som föreskrivs i nationell rätt, när arbetstagaren har varit sjukskriven under hela eller en del av referensperioden och denne således inte haft någon verklig möjlighet att utöva denna rätt (dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 24 och där angiven rättspraxis).
- 32 Arbetstagares rätt till det minsta antal betalda semesterdagar per år som föreskrivs i unionsrätten får enligt ovannämnda rättspraxis således inte begränsas när denna arbetstagare inte har kunnat uppfylla sin arbetsplikt under referensperioden på grund av sjukdom (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 december 2021, Staatssecretaris van Financiën (Lön under den årliga betalda semestern), C-217/20, EU:C:2021:987, punkt 32 och där angiven rättspraxis).
- 33 För det tredje ska det erinras om att begränsningar av den grundläggande rätt till årlig betald semester som slås fast i artikel 31.2 i stadgan endast får göras i överensstämmelse med de strikta villkor som anges i artikel 52.1 i stadgan och i synnerhet med det väsentliga innehållet i nämnda rätt.

- 34 Såvitt avser det särskilda fallet med arbetstagare som på grund av sjukfrånvaro från arbetet inte kan utöva sin rätt till årlig betald semester, har domstolen slagit fast att även om en arbetstagare som är arbetsoförmögen under flera på varandra följande referensperioder på ett obegränsat sätt skulle kunna 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 (dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkterna 53 och 54 och där angiven rättspraxis).
- 35 Domstolen har redan slagit fast att det föreligger ”särskilda omständigheter” som motiverar att det görs undantag från regeln att rätten till årlig betald semester inte kan bortfalla, i syfte att undvika de negativa konsekvenserna av en obegränsad kumulering av rätten till årlig betald semester som förvärvats under en längre period av frånvaro på grund av långvarig sjukdom. Ett sådant undantag grundar sig på själva syftet med en rätt till årlig betald semester liksom på nödvändigheten att skydda arbetsgivaren mot risken för en alltför omfattande kumulering av en arbetstagares frånvaro och för de svårigheter som detta kan medföra för organisationen av arbetet (dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkterna 34 och 39).
- 36 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 arbetstagar skydd 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, för en arbetstagare som har varit arbetsoförmögen under flera på varandra följande referensperioder, begränsas genom en period för överföring på femton månader vid utgången av vilken rätten till sådan semester går förlorad (dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkterna 29 och 30, och dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 55).
- 37 EU-domstolen ska följaktligen, med förbehåll för den prövning som det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra, pröva huruvida sådana omständigheter som de som är aktuella i de nationella målen är ”särskilda” i den mening som avses i den rättspraxis som nämns i föregående punkt, på ett sådant sätt att de motiverar ett undantag från den rättighet som föreskrivs i artikel 7 i direktiv 2003/88 och i artikel 31.2 i stadgan, som domstolen har tolkat på så sätt att denna rätt inte kan upphöra när referensperioden och/eller den överföringsperiod som fastställs i nationell rätt har löpt ut, när arbetstagaren inte getts möjlighet att ta ut sin semester.
- 38 I förevarande fall ska det fastställas huruvida de arbetsgivare som är aktuella i de nationella målen kan göra gällande tillämpning av en begränsning i tiden av rätten till årlig betald semester som en arbetstagare har förvärvat under den referensperiod under vilken han eller hon faktiskt har arbetat innan vederbörande hamnat i fullständig invaliditet eller blivit arbetsoförmögen, enligt den rättspraxis som det erinrats om i punkterna 34–36 ovan.
- 39 Domstolen har redan slagit fast att en sådan automatisk förlust av rätten till årlig betald semester, som inte kräver en föregående kontroll av att arbetstagarna verkligen haft möjlighet att utöva denna rätt, utgör ett åsidosättande av de gränser som anges i punkt 33 i denna dom, vilka det utgör en tvingande skyldighet för medlemsstaterna att iakttä när de fastställer villkoren för utövandet av denna rätt (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, punkt 40).

- 40 Domstolen erinrar om att det ankommer på arbetsgivaren att säkerställa att arbetstagaren ges möjlighet att utöva rätten till årlig semester (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punkt 51 och där angiven rättspraxis, och dom av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 44 och där angiven rättspraxis). Till skillnad från i en situation där en arbetstagare kumulerar rätt till årlig betald semester på grund av att han eller hon varit förhindrad att ta ut semester till följd av sjukdom, måste en arbetsgivare som inte ger en arbetstagare möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester ta konsekvenserna av detta (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 77 och där angiven rättspraxis).
- 41 Medlemsstaterna får således inte avvika från den rätt som följer av artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan, enligt vilken en förvärvat 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 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 54 och där angiven rättspraxis).
- 42 Såsom kan konstateras av punkt 65 i generaladvokatens förslag till avgörande, ankommer det på den nationella domstolen att kontrollera huruvida arbetsgivaren i god tid har uppfyllt sin informations- och incitamentsplikt vad gäller uttag av årlig betald semester.
- 43 Det ska dessutom konstateras att de berörda arbetstagarna i de nationella målen endast har åberopat rätten till årlig betald semester som tjänats in under den referensperiod då de delvis arbetade och delvis befann sig i fullständig invaliditet eller arbetsoförmåga på grund av sjukdom.
- 44 Såsom generaladvokaten påpekade i punkt 52 i sitt förslag till avgörande föreligger det under sådana omständigheter som de i de nationella målen inte någon risk för negativa följder av en obegränsad kumulering av rätten till årlig betald semester. Ett sådant skydd för arbetsgivarens intressen som det som nämns i punkterna 35 och 36 i förevarande dom framstår därmed inte som strikt nödvändigt och det kan följaktligen i princip inte motivera ett undantag från arbetstagarens rätt till årlig betald semester.
- 45 Även om den tidsmässiga begränsning som domstolen godtog i sin dom av den 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), med all säkerhet hindrar arbetstagarna från att göra anspråk på att behålla all rätt till årlig betald semester som de har förvärvat under den längre tid som de varit frånvarande från arbetet under flera på varandra följande beräkningsperioder, kan en sådan begränsning inte tillämpas på rätten till årlig betald semester som tjänats in under den referensperiod under vilken en arbetstagare faktiskt har arbetat innan han eller hon befunnit sig i en situation av fullständig invaliditet eller arbetsoförmåga, utan att det prövas huruvida arbetsgivaren i tillräckligt god tid har gett arbetstagaren möjlighet att utöva denna rätt. En sådan situation skulle nämligen urholka den rätt som föreskrivs i artikel 31.2 i stadgan och konkretiseras i artikel 7 i direktiv 2003/88.
- 46 Mot bakgrund av det ovan anförda ska de frågor som ställts i mål C-518/20 respektive mål C-727/20 besvaras enligt följande. Artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken den rätt till årlig betald semester som en arbetstagare har förvärvat för en referensperiod under vilken denna arbetstagare faktiskt har arbetat innan han eller hon befann sig i fullständig invaliditet eller arbetsoförmåga på grund av en sedan dess kvarstående sjukdom kan gå förlorad – oavsett om

detta sker vid utgången av en enligt nationell lagstiftning tillåten överföringsperiod eller senare – trots att arbetsgivaren inte i tillräckligt god tid har gett arbetstagaren möjlighet att utöva denna rätt.

Rättegångskostnader

- 47 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:

Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

ska tolkas så, att

de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken den rätt till årlig betald semester som en arbetstagare har förvärvat för en referensperiod under vilken denna arbetstagare faktiskt har arbetat innan han eller hon befann sig i fullständig invaliditet eller arbetsoförmåga på grund av en sedan dess kvarstående sjukdom kan gå förlorad – oavsett om detta sker vid utgången av en enligt nationell lagstiftning tillåten överföringsperiod eller senare – trots att arbetsgivaren inte i tillräckligt god tid har gett arbetstagaren möjlighet att utöva denna rätt.

Underskrifter