



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 12 juni 2014*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 2003/88/EG —
Arbetstidens förläggning — Årlig betald semester — Kontant ersättning vid dödsfall”

I mål C-118/13,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av
Landesarbeitsgericht Hamm (Tyskland) genom beslut av den 14 februari 2013, som inkom till
domstolen den 14 mars 2013, i målet

Gülay Bollacke

mot

K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Tizzano samt domarna E. Levits (referent), M. Berger,
S. Rodin och F. Biltgen,

generaladvokat: M. Wathelet,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG, genom M. Scheier, Rechtsanwalt,
- Tysklands regering, genom T. Henze och J. Möller, båda i egenskap av ombud,
- Danmarks regering, genom M. Wolff och V. Pasternak Jørgensen, båda i egenskap av ombud,
- Ungerns regering, genom M. Fehér, K. Szijjártó och K. Molnár, samtliga i egenskap av ombud,
- Förenade kungarikets regering, genom L. Christie, i egenskap av ombud, biträdd av E. Dixon,
barrister,

* Rättegångsspråk: tyska.

— Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och F. Schatz, båda i egenskap av ombud,
med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan 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, s. 9).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Gülay Bollacke och hennes framlidne makes tidigare arbetsgivare K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG (nedan kallad K + K), angående hennes rätt att erhålla en kontant ersättning för den årliga betalda semester som hennes make ännu inte hade tagit ut vid sin död.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

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

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

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas."
- 4 I artikel 15 i direktivet, som har rubriken "Gynnsammare bestämmelser", föreskrivs följande:

"Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet."
- 5 I artikel 17 i direktiv 2003/88 föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa av dessa bestämmelser. Avvikelser från artikel 7 i direktivet är emellertid inte tillåtna.

Tysk rätt

- 6 I 7 § stycke 4 i den federala lagen om semester (Bundesurlaubsgesetz), av den 8 januari 1963 (BGBl. 1963, s. 2), i dess lydelse av den 7 maj 2002 (BGBl. 2002, I, s. 1529), föreskrivs följande:

"Om semesterledighet till följd av anställningsförhållandets upphörande helt eller delvis inte längre kan tas ut ska ersättning utgå."
- 7 Enligt 1922 § stycke 1 i civillagen (Bürgerliches Gesetzbuch), ska en persons tillgångar (kvarlåtenskap), om vederbörande avlider (arvfall), i sin helhet gå över till en eller flera personer (arvingar).

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 8 Gülay Bollacke var gift med och enda arvtagare till Jürgen Bollacke, som var anställd hos K + K mellan den 1 augusti 1998 och den 19 november 2010, den dag då han avled.
- 9 Jürgen Bollacke hade sedan år 2009 varit svårt sjuk. Under detta år förklarades han arbetsförmögen under mer än 8 månader. Detta tillstånd fortsatte från den 11 oktober 2010 fram till hans död.
- 10 Det är otvistigt att Jürgen Bollacke vid tidpunkten för sin död hade minst 140,5 uttagna semesterdagar.
- 11 Genom skrivelse av den 31 januari 2011 krävde Gülay Bollacke av K + K kontant ersättning för dessa uttagna semesterdagar. K + K avslog detta krav med motiveringen att det var osäkert huruvida en sådan rätt kunde ärvas.
- 12 Domstolen i första instans, till vilken Gülay Bollacke vänt sig med samma krav, fann likaså att kravet inte kunde bifallas, eftersom det enligt rättspraxis från Bundesarbeitsgericht inte uppkommer någon rätt till semesterersättning när anställningen avslutats genom arbetstagarens dödsfall. Detta avgörande överklagades till den hänskjutande domstolen, som hyser tvivel om huruvida denna nationella rättspraxis är grundad med hänsyn till EU-domstolens praxis avseende artikel 7 i direktiv 2003/88.
- 13 Under dessa omständigheter beslutade Landesarbeitsgericht Hamm att förklara målet vilande och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:
 - ”1) Ska artikel 7.1 i direktiv 2003/88 tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning eller praxis enligt vilken rätten till årlig betald minimisemester bortfaller i sin helhet vid arbetstagarens död, det vill säga inte enbart skyldigheten att utföra arbete (vilken inte längre kan uppfyllas) utan även rätten till betalning av semesterersättning?
 - 2) Ska artikel 7.2 i direktiv 2003/88/EG tolkas så, att rätten till kontant ersättning för den årliga betalda minimisemestern då anställningen avslutas är knuten till arbetstagarens person och att denna rätt således enbart tillkommer arbetstagaren, så att han eller hon är den ende som kan göra anspråk på denna rätt för att – även vid en senare tidpunkt – åtnjuta den vila och den fritid som är syftet med den årliga betalda semestern?
 - 3) Ska artikel 7.1 i direktiv 2003/88/EG tolkas så, att arbetsgivaren vid förläggningen av arbetstiden av hänsyn till arbetstagarnas hälsa och säkerhet är skyldig att faktiskt bevilja arbetstagaren semester till och med kalenderårets utgång eller senast till och med utgången av den för anställningsförhållandet aktuella beräkningsperioden, utan att det tillmäts betydelse huruvida arbetstagaren har ansökt om semester eller inte?”

Prövning av tolkningsfrågorna

- 14 Den hänskjutande domstolen har ställt sina tre frågor, som ska besvaras tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder mot en sådan nationell lagstiftning eller nationell praxis som den i det nationella målet, enligt vilken rätten till årlig betald semester bortfaller utan rätt till kontant ersättning för uttagen semester, när anställningen avslutas på grund av arbetstagarens dödsfall, och, om så är fallet, huruvida rätten till en sådan ersättning förutsätter att den berörda personen i förväg har ansökt härom.
- 15 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 rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18), kodifierat genom direktiv 2003/88 (domarna Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 22, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 23, och Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 16).

- 16 Det ska dessutom för det första erinras om att artikel 7 i direktiv 2003/88 inte ingår bland de bestämmelser från vilka det enligt direktivet uttryckligen är tillåtet att göra undantag (se dom Schultz-Hoff m.fl., EU:C:2009:18, punkt 24), och, för det andra, att rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna i direktivet behandlas som två delar av en och samma rättighet.
- 17 Domstolen har redan slagit fast att artikel 7.2 i direktiv 2003/88 föreskriver att arbetstagaren, när anställningen upphör och det i praktiken inte längre är möjligt att ta ut den årliga betalda semestern, har rätt till kontant ersättning i syfte att undvika att vederbörande till följd härav inte kan utnyttja rätten till semester, ens i form av en ekonomisk förmån (se, för ett liknande resonemang, domarna Schultz-Hoff m.fl., EU:C:2009:18, punkt 56, och Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 29).
- 18 Domstolen har således funnit att artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell bestämmelse eller nationell praxis som innebär att en arbetstagare, när anställningen avslutas, inte får någon kontant ersättning för outtagen årlig betald semester när vederbörande har varit sjukskriven under hela eller en del av beräkningsperioden och/eller den period under vilken semester som inte tagits ut under beräkningsperioden får tas ut, vilket är skälet till att arbetstagaren inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester (se dom Schultz-Hoff m.fl., EU:C:2009:18, punkt 62).
- 19 Det är mot bakgrund av denna rättspraxis som domstolen ska pröva huruvida den omständigheten, att anställningen avslutats på grund av arbetstagarens dödsfall, kan utgöra hinder mot att rätten till årlig betald semester omvandlas till en rätt till kontant ersättning.
- 20 I detta avseende konstaterar domstolen att rätten till årlig semester enbart är en av de två delarna av en princip av väsentlig betydelse i unionens sociala regelverk och att denna princip även inbegriper rätten till kontant ersättning (se, för ett liknande resonemang, dom Schultz-Hoff m.fl., EU:C:2009:18, punkt 60 och där angiven rättspraxis).
- 21 Uttrycket årlig betald semester, som unionslagstiftaren bland annat använder i artikel 7.1 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 (se, för ett liknande resonemang, domarna Robinson-Steele m.fl., C-131/04 och C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 50, Schultz-Hoff m.fl., EU:C:2009:18, punkt 58, och Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 16).
- 22 För att kunna säkerställa efterlevnaden av denna grundläggande unionsrättsliga rättighet för arbetstagaren, ska domstolen inte tolka artikel 7.2 i direktiv 2003/88 restriktivt, till nackdel för de rättigheter som arbetstagarna har enligt denna bestämmelse (se, bland annat, dom Heimann och Toltschin, C-229/11 och C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 23 och där angiven rättspraxis, och beslut Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, punkt 29 och där angiven rättspraxis).
- 23 Det ska dessutom konstateras att – i likhet med vad den ungerska regeringen har framfört i sitt yttrande – rätten till kontant ersättning i artikel 7.2 i direktiv 2003/88, såsom domstolen har tolkat den artikeln, inte är villkorad av annat än att anställningen ska vara avslutad och att arbetstagaren inte ska ha tagit ut all semester som vederbörande hade rätt till när anställningen avslutades.
- 24 Domstolen konstaterar slutligen att rätten till kontant ersättning då anställningen avslutas på grund av arbetstagarens dödsfall är absolut nödvändig för att den ändamålsenliga verkan av rätten till årlig betald semester som arbetstagaren erhållit i enlighet med direktiv 2003/88 ska kunna säkerställas.

- 25 Om skyldigheten att betala den årliga semestern föll bort då anställningen avslutas på grund av arbetstagarens dödsfall, skulle detta få till följd att en oväntad händelse, som ligger utanför både arbetstagarens och arbetsgivarens kontroll, i efterhand skulle medföra att själva rätten till årlig betald semester, såsom denna följer av artikel 7 i direktiv 2003/88, fullständigt gick förlorad med retroaktiv verkan.
- 26 Av samtliga dessa skäl ska denna bestämmelse i direktiv 2003/88 följaktligen inte tolkas så, att nämnda rätt kan falla bort på grund av arbetstagarens dödsfall.
- 27 Eftersom det i artikel 7.2 i direktiv 2003/88 inte uppställs några andra villkor för rätten till kontant betalning än att anställningen ska vara avslutad, anser domstolen att rätten till en sådan ersättning inte heller kan förutsätta att det i förväg har ansökts härom.
- 28 För det första ges arbetstagaren denna rätt direkt i nämnda direktiv utan krav på att vederbörande ska vidta några åtgärder i detta syfte, och för det andra ska denna rätt inte vara underkastad andra krav än de som uttryckligen föreskrivs i direktivet, varför det således helt saknar betydelse att arbetsgivaren inte i förväg har ansökt om den kontanta ersättning som avses i artikel 7.2 i direktiv 2003/88.
- 29 Av detta följer, för det första, att artikel 7 i direktiv 2003/88 inte kan tolkas så, att den omständigheten, att anställningen avslutas till följd av arbetstagarens dödsfall, innebär att den avlidne arbetstagarens arbetsgivare fräntas skyldigheten att betala den kontanta ersättning som arbetstagaren normalt skulle ha haft rätt till för outtagen årlig betald semester, och för det andra att rätten till denna ersättning inte förutsätter att det i förväg har ansökts härom.
- 30 Av det ovan sagda följer att de ställda frågorna ska besvaras enligt följande: Artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning eller nationell praxis som den lagstiftning eller den praxis som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken rätten till årlig betald semester bortfaller utan rätt till kontant ersättning för outtagen semester, när anställningen avslutas på grund av arbetstagarens dödsfall. Rätten till en sådan ersättning kan inte vara underkastad kravet på att den berörde ska ha ansökt i förväg.

Rättegångskostnader

- 31 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 (första 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 eller nationell praxis som den lagstiftning eller praxis som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken rätten till årlig betald semester bortfaller utan rätt till kontant ersättning för outtagen semester, när anställningen avslutas på grund av arbetstagarens dödsfall. Rätten till en sådan ersättning kan inte vara underkastad kravet på att den berörde ska ha ansökt i förväg.

Underskrifter