



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 – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 7 – Skyldighet att göra en direktivkonform tolkning av nationell rätt – Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – Artikel 31.2 – Möjligheten att åberopa denna bestämmelse i en tvist mellan enskilda”

I mål C-684/16,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) genom beslut av den 13 december 2016, som inkom till domstolen den 27 december 2016, i målet

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

mot

Tetsuji Shimizu,

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:

- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, genom J. Röckl, Rechtsanwalt,
- Tetsuji Shimizu, genom N. Zimmermann, Rechtsanwalt,
- Tysklands regering, genom T. Henze och J. Möller, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

– Frankrikes regering, genom D. Colas och R. Coesme, båda i egenskap av ombud,
– Ungerns regering, genom E. Sebestyén och M. Z. Fehér, båda 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) (nedan kallat direktiv 2003/88) och av artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (nedan kallat Max Planck-sällskapet) och Tetsuji Shimizu, en tidigare anställd vid Max Planck-sällskapet, angående sällskapets vägran att betala kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut före anställningsförhållandets upphörande.

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) anges 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 Såsom framgår av skäl 1 i direktiv 2003/88, genom vilket direktiv 93/104 upphävdes, har bestämmelserna i detta direktiv kodifierats.

- 5 I skäl 4–6 i direktiv 2003/88 anges följande:

”(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...

- (6) Hänsyn bör tas till Internationella arbetsorganisationens (ILO) principer när det gäller arbetstidens förläggning, inklusive avseende nattarbete.”
- 6 Artikel 7 i direktiv 2003/88, vilken i identiska ordalag återger 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 direktiv 2003/88 föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa av direktivets bestämmelser. Ingen avvikelse får dock göras från artikel 7 i detta direktiv.

Tysk rätt

- 8 I 7 § 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:
- ”(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.
- ...
- (3) Semester ska beviljas och tas ut för det innevarande kalenderåret. En överföring av semesterdagar till nästa kalenderår är tillåten endast om det föreligger tvingande verksamhetsskäl eller den anställda anför personliga skäl som gör detta berättigat. ...
- (4) Kan semester på grund av att anställningsförhållandet upphör helt eller delvis inte beviljas, ska i stället ersättning utgå.”
- 9 I § 26 i Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (kollektivavtal för offentliga tjänstemän,, som har rubriken ”Semestervila”, föreskrivs följande i punkt 1:
- ”... Semestervila måste beviljas under innevarande kalenderår ...
- ...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 10 Tetsuji Shimizu var anställd vid Max-Planck-sällskapet från den 1 augusti 2001 till den 31 december 2013 med stöd av flera avtal om visstidsanställning. Anställningsförhållandet mellan parterna reglerades av bestämmelserna i BUrlG och det kollektivavtal som är tillämpligt på offentliga tjänstemän.
- 11 I skrivelse av den 23 oktober 2013 anmodade Max-Planck-sällskapet Tetsuji Shimizu att ta ut sin semester före anställningens upphörande, utan att för den skull ålägga honom att ta ut semester på vissa av sällskapet angivna dagar. Tetsuji Shimizu tog ut två semesterdagar, den 15 november respektive den 2 december 2013.

- 12 Efter att Tetsuji Shimizu i skrivelse av den 23 december 2013 utan framgång begärt att Max-Planck-sällskapet skulle betala en ersättning på 11 979 euro motsvarande 51 dagars årlig semester som inte hade tagits ut för åren 2012 och 2013, väckte han talan i syfte att Max-Planck-sällskapet skulle förpliktas att betala denna ersättning.
- 13 Talan, som bifölls såväl i första som i andra instans, har överklagats av Max-Planck-sällskapet till den hänskjutande domstolen, Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland).
- 14 Den hänskjutande domstolen har angett att rätten till årlig betald semester i målet vid den nationella domstolen har gått förlorad enligt § 7 punkt 3 BUrlG, eftersom semestern inte togs ut under det år som den tjänades in. Enligt 7 § punkt 3 BUrlG går semester som arbetstagaren inte tar ut under det år då den tjänas in i princip förlorad i slutet av detta år, om inte villkoren för överföring av semesterdagar enligt denna bestämmelse är uppfyllda. När arbetstagaren hade möjlighet att ta ut sin semester under det år då den tjänades in, kommer rätten till årlig betald semester gå förlorad vid utgången av detta år. På grund av att dessa rättigheter gått förlorade kunde de inte omvandlas till en rätt till ersättning enligt 7 § punkt 4 BUrlG. Det skulle endast förhålla sig på annat sätt om arbetsgivaren, trots att arbetstagaren ingett en semesteransökan i rätt tid, hade avslagit ansökan. Däremot kan 7 § BUrlG inte tolkas så, att arbetsgivaren skulle vara skyldig att ålägga arbetstagaren att ta ut årlig betald semester.
- 15 Den hänskjutande domstolen anser att det inte går att av EU-domstolens praxis tydligt fastställa huruvida nationella bestämmelser med den verkan som beskrivits i föregående punkt är förenliga med artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan. I doktrinen har hittills olika uppfattningar anförts i detta hänseende. I synnerhet uppkommer frågan om arbetsgivaren enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88 är skyldig att ensidigt fastställa tidpunkten för semestervila eller om domen av den 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755) ska förstås som, att rätten till årlig betald semester inte gått förlorad vid utgången av referensåret eller perioden för överföring av semesterdagar, trots att arbetstagaren hade möjlighet att utöva denna rätt.
- 16 Den hänskjutande domstolen har vidare angett att Max-Planck-sällskapet är en privaträttslig ideell organisation som visserligen till stor del finansieras med offentliga medel, men som emellertid inte har några större befogenheter i förhållande till de bestämmelser som gäller mellan enskilda, varför sällskapet ska anses som ett enskilt rättssubjekt. Det ankommer därför även på domstolen att klargöra huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 eller artikel 31.2 i stadgan har eventuell direkt effekt i förhållandet mellan enskilda.
- 17 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Utgör artikel 7 i [direktiv 2003/88] eller artikel 31.2 i [stadgan] hinder mot nationella bestämmelser såsom bestämmelsen i 7 § [BUrlG], som föreskriver, såsom ett förfarande för att utöva rätten till årlig semester, att arbetstagaren måste ansöka om semester med angivande av sina önskemål om semesterns förläggning, för att rätten till semester i slutet av den relevanta perioden inte ska förloras utan ersättning, och att arbetsgivaren därvid inte är förpliktad att på ett ensidigt och för arbetstagaren bindande sätt fastställa tidpunkten för semester inom den relevanta perioden?

2) För det fall fråga 1 ska besvaras jakande:

Gäller detta förhållande även då anställningsförhållandet omfattar två enskilda rättssubjekt?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 18 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan 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 en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken en arbetstagare, som inte begärt att få utnyttja sin rätt till årlig betald semester under den aktuella referensperioden, vid utgången av denna period, förlorar de årliga betalda semesterdagar som tjänats in enligt dessa bestämmelser under nämnda period, och, i samband härmed, även sin rätt till ersättning för den årliga semester som inte tagits ut när anställningen upphör.
- 19 Inledningsvis erinras det 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).
- 20 Dessutom har rätten till årlig betald semester inte enbart en särskild betydelse som princip i unionens sociala regelverk, utan den slås även 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).
- 21 Vad för det första gäller artikel 7 i direktiv 2003/88, ska det inledningsvis påpekas att förevarande fall rör en vägran att betala ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut vid tidpunkten då anställningsförhållandet mellan parterna i det nationella målet upphörde.
- 22 I detta avseende bör det 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).
- 23 Såsom domstolen har tolkat artikel 7.2 i direktiv 2003/88, uppställs inte 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 denne hade rätt till när anställningen upphörde (dom av den 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 27 och där angiven rättspraxis).
- 24 I detta hänseende följer det av domstolens praxis att denna bestämmelse 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 ut, då arbetstagaren inte har kunnat ta ut all semester som vederbörande hade rätt till innan anställningen upphörde, 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).
- 25 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 bortfalla på grund av arbetstagarens dödsfall. Domstolen har i detta avseende påpekat att om skyldigheten att betala sådan ersättning föll bort 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).

- 26 Om en arbetstagares rätt till årlig betald semester eller rätten till ersättning för semester som inte tagits ut då anställningen upphör går förlorad utan att arbetstagaren i praktiken har haft möjlighet att utöva denna rätt till årlig betald semester, skulle det strida mot själva innehållet i denna rättighet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 september 2013, Omprövning kommissionen/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 32).
- 27 Vad gäller det nationella målet ska det påpekas att enligt de förklaringar som tillhandahållits av den hänskjutande domstolen grundar sig Tetsuji Shimizus före detta arbetsgivares vägran att till honom utge en ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut vid anställningens upphörande på en bestämmelse i nationell rätt enligt vilken rätten till sådan semester i princip inte går förlorad som en följd av anställningens upphörande som sådant utan på grund av att arbetstagaren under anställningen inte begärt att få ta ut semestern under den referensperiod till vilken den hänförs sig.
- 28 Den fråga som ställs i förevarande mål avser i huvudsak huruvida Tetsuji Shimizu, med beaktande av domstolens praxis som nämnts i punkt 23 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.
- 29 Denna fråga rör i första hand tolkningen av artikel 7.1 i direktiv 2003/88 och avser att klargöra huruvida denna bestämmelse utgör hinder dels för att det som villkor för en fortsatt rätt till årlig betald semester som inte tagits ut vid utgången av en referensperiod krävs att arbetstagaren har begärt att få utöva denna rätt under den perioden, dels för att förlusten av denna rätt, då det inte gjorts någon begäran, inträder utan att arbetsgivaren är skyldig att ensidigt och på ett för arbetstagaren bindande sätt lägga ut semester under denna period.
- 30 För det första går det inte att ur domstolens rättspraxis som nämnts i punkterna 22–25 i förevarande dom utläsa att artikel 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att arbetstagaren, oavsett vilka omständigheter som ligger till grund för att han eller hon inte tagit ut årlig betald 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.
- 31 För det andra följer det visserligen av fast rättspraxis att för 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 arbetstagarna 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).
- 32 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).
- 33 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 åtnjuter 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).

- 34 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).
- 35 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).
- 36 Nationella bestämmelser som 7 § punkterna 1 och 3 BUrlG, där det fastställs att det är nödvändigt att vid fastställandet av datum för semester ta hänsyn till arbetstagarens önskemål i detta avseende om det inte finns tvingande skäl som rör företagets intressen eller andra arbetstagares önskemål som på grund av sociala skäl förtjänar företräde, eller att ledigheten som regel bör tas ut under referensåret, hänför sig 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 nämnts i föregående punkt.
- 37 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).
- 38 Såsom emellertid framgår av punkt 35 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.
- 39 I förevarande fall kan det konstateras att det framgår av begäran om förhandsavgörande att de nationella bestämmelser som nämns i punkt 36 i denna dom ska tolkas så, att den omständigheten att en arbetstagare inte begärt att få ut sin årliga betalda semester under den berörda referensperioden i princip leder till att arbetstagaren förlorar sin rätt till semester vid utgången av denna period och motsvarande rätt till ersättning för semester som inte tagits ut när anställningen avslutas.
- 40 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 32 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 35 i denna dom, vilka det utgör en tvingande skyldighet för medlemsstaterna att iaktta när de fastställer villkoren för utövandet av denna rätt.
- 41 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, i synnerhet, 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).
- 42 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 32 och 33 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).

- 43 Under dessa omständigheter måste en situation undvikas där uppgiften att säkerställa ett effektivt utövande av rätten till årlig betald semester helt flyttas till arbetstagaren, medan arbetsgivaren således ges en möjlighet att undvika att uppfylla sina egna skyldigheter, under förevändning att arbetstagaren inte ansökt om om årlig betald semester.
- 44 Det ska preciseras, som svar på det klagande 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).
- 45 För detta ändamål är arbetsgivaren, såsom generaladvokaten har påpekat i punkterna 41–43 i sitt förslag till avgörande, bland annat 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, till 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.
- 46 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 vid utgången av referensperioden eller perioden för tillåten överföring av semesterdagar 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.
- 47 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 kontant ersättning inte utgår för årlig betald semester som inte tagits ut.
- 48 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkterna 50 och 51 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 42 i förevarande dom, mot de syften som eftersträvas genom införandet av rätten till årlig betald semester.

- 49 Vad gäller artikel 31.2 i stadgan, framgår det av domstolens fasta praxis att de grundläggande rättigheter som garanteras i unionens rättsordning är tillämpliga i samtliga fall som regleras av unionsrätten (se, bland annat, dom av den 15 januari 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 42 och där angiven rättspraxis).
- 50 Eftersom den nationella lagstiftningen i fråga i det nationella målet innebär ett genomförande av direktiv 2003/88, är artikel 31.2 i stadgan således tillämplig (se, analogt, dom av den 15 januari 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 43 och där angiven rättspraxis).
- 51 I detta sammanhang följer det för det första av själva lydelsen i artikel 31.2 i stadgan att det i bestämmelsen föreskrivs en "rätt" för varje arbetstagare till "årlig betald semester".
- 52 Enligt artikel 6.1 tredje stycket FEU och artikel 52.7 i stadgan ska förklaringarna avseende stadgan beaktas vid tolkningen av densamma. Det följer av förklaringarna avseende artikel 31 i stadgan att dess artikel 31.2 grundar sig 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, och 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, *Omprövning kommissionen/Strack*, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 27).
- 53 Såsom framgår av skäl 1 i direktiv 2003/88 innebar det en kodifiering av direktiv 93/104, och artikel 7 i direktiv 93/104, som behandlar årlig semester, återges identiskt i artikel 7 i direktiv 2003/88 (dom av den 19 september 2013, *Omprövning kommissionen/Strack*, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkt 28).
- 54 Det bör slutligen i detta sammanhang erinras om att begränsningar av den grundläggande rätten till årlig betald semester, vilken 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 vara förenliga med det väsentliga innehållet i nämnda rätt. Medlemsstaterna får således 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).
- 55 Det följer av dessa överväganden att såväl artikel 7 i direktiv 2003/88 som artikel 31.2 i stadgan när det gäller situationer som omfattas av stadgans tillämpningsområde, ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken den omständigheten att en arbetstagare inte har begärt att få utöva sin rätt till årlig betald semester som förvärvats enligt dessa bestämmelser under referensperioden, automatiskt får till följd, utan att det först kontrolleras huruvida arbetstagaren faktiskt har getts möjlighet att utöva denna rätt, att arbetstagaren förlorar förmånen av denna rättighet och därmed rätten till kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut när anställningen upphör.
- 56 När arbetstagaren däremot avsiktligt har avstått från att ta ut sin årliga betalda semester med full kännedom om följderna, efter att ha getts möjlighet att effektivt utöva sin rätt, utgör artikel 7.1 och 7.2 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan inte hinder för att denna rätt går förlorad eller, vid anställningens upphörande, att kontant ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut följaktligen inte utgår, utan att arbetsgivaren är skyldig att ålägga arbetstagaren att faktiskt utöva denna rättighet.
- 57 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida den nationella lagstiftningen i det nationella målet kan tolkas i enlighet med artikel 7.1 och 7.2 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan.

- 58 Det erinras i detta avseende om att enligt domstolens fasta praxis är de nationella domstolarna vid tillämpningen av nationell rätt skyldiga att i den utsträckning det är möjligt tolka denna mot bakgrund av det aktuella 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).
- 59 Principen om direktivkonform tolkning innebär dessutom att de nationella domstolarna ska göra allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i sin 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 är förenligt med direktivets syfte (dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 27 och där angiven rättspraxis).
- 60 Domstolen har även 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).
- 61 Mot bakgrund av samtliga ovanstående överväganden ska den första frågan besvaras på följande sätt. Artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken en arbetstagare som inte begärt att få utöva sin rätt till årlig betald semester under den aktuella referensperioden, vid utgången av denna period, automatiskt förlorar de årliga betalda semesterdagar som tjänats in enligt dessa bestämmelser under nämnda period, och därmed även rätten till ersättning för den årliga semester som inte tagits ut när anställningen upphörde, utan att det dessförinnan görs någon kontroll av huruvida arbetsgivaren har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester genom att bland annat tillhandahålla lämplig information. Det ankommer i detta sammanhang på den nationella domstolen att, med beaktande av den nationella rätten i sin helhet och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, avgöra huruvida den kan tolka denna rätt på ett sätt som säkerställer unionsrättens fulla verkan.

Den andra frågan

- 62 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i, om det inte är möjligt att tolka en sådan nationell lagstiftning som den i det nationella målet på ett sätt som säkerställer överensstämmelse med artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan, 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 i en tvist mellan arbetstagaren och dennes tidigare arbetsgivare, som är ett enskilt rättssubjekt, att den nämnde arbetstagaren ska beviljas kontant ersättning – på arbetsgivarens bekostnad – för den årliga semester som tjänats in enligt samma bestämmelse men som inte tagits ut när anställningen upphör.
- 63 Vad för det första gäller frågan om den eventuella direkta effekten av artikel 7 i direktiv 2003/88, följer det 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 fördel av sin underlåtenhet att beakta unionsrätten (dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

- 64 På grundval av dessa överväganden har EU-domstolen medgett att enskilda kan åberopa bestämmelser i ett direktiv som är ovillkorliga och tillräckligt precisa inte bara mot en medlemsstat och dess förvaltningsorgan, inbegripet lokala myndigheter, utan även mot organ eller enheter som är underställda staten, står under tillsyn av denna eller har särskilda befogenheter utöver dem som följer av de rättsregler som gäller i förhållandet mellan enskilda (dom av den 7 augusti 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 45 och där angiven rättspraxis).
- 65 I förevarande fall ankommer det på den hänskjutande domstolen, vilken ensam innehar relevanta upplysningar i detta avseende, att utföra de kontroller som krävs på detta plan. Nämda domstol bedömde emellertid, såsom framgår av punkt 16 i denna dom, att Max Planck-sällskapet skulle anses vara ett enskilt rättssubjekt.
- 66 Mot bakgrund av det ovan anförda ska det erinras om att enligt domstolens fasta praxis kan ett direktiv inte i sig medföra skyldigheter för en enskild och det kan således 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 Europeiska 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).
- 67 Även om en direktivbestämmelse som syftar till att tillerkänna enskilda rättigheter eller ålägga dem skyldigheter är klar, precis och ovillkorlig kan den således inte som sådan tillämpas inom ramen för en tvist som enbart rör enskilda (dom av den 7 augusti 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 43 och där angiven rättspraxis).
- 68 Även om artikel 7.1 och 7.2 i direktiv 2003/88 uppfyller kraven på ovillkorlighet och tydlighet som krävs för direkt effekt (se, för ett liknande resonemang, dom som meddelas samma dag, Bauer och Willmeroth, C-569/16 och C-570/16, punkterna 71–73), kan nämnda bestämmelser inte åberopas i en tvist mellan enskilda för att säkerställa den fulla verkan av rätten till årlig betald semester och för att nationella bestämmelser som strider mot de unionsrättsliga bestämmelserna inte ska tillämpas (dom av den 26 mars 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punkt 48).
- 69 När det sedan gäller artikel 31.2 i stadgan, en bestämmelse vilken det i punkterna 49–55 i förevarande dom slogs fast att den är tillämplig på en sådan situation som den i det nationella målet och att den ska tolkas så, att den utgör hinder mot en sådan lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet, ska det inledningsvis erinras om att rätten till årlig betald semester utgör en princip av väsentlig betydelse i unionens sociala regelverk.
- 70 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. Det finns också anledning att nämna Internationella arbetsorganisationens konvention nr 132 av den 24 juni 1970 om semester (i ändrad lydelse). 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 slår fast Internationella arbetsorganisationens principer, vilka enligt skäl 6 i direktiv 2003/88 ska beaktas.

- 71 I fjärde skälet i direktiv 93/104 påpekas särskilt att det i punkt 8 i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter fastställs att varje arbetstagare i unionen bland annat har rätt till årlig betald semester vars längd 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).
- 72 Rätten till årlig betald semester har således inte införts genom artikel 7 i direktiv 93/104 och artikel 7 i direktiv 2003/88 som sådana, utan den har 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, såsom princip av väsentlig betydelse i unionens sociala regelverk, tvingande (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 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 (se dom som meddelas samma dag, Bauer och Willmeroth, C-569/16 och C-570/16, punkt 83).
- 73 I artikel 31.2 i stadgan föreskrivs i tvingande ordalag att ”varje arbetstagare” har ”rätt” till ”en årlig betald semester”, utan att såsom exempelvis är fallet i stadgans artikel 27, som gav upphov till domen av den 15 januari 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), hänvisa till ”i de fall och på 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.
- 74 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 arbetstagare en rätt som i sig kan åberopas i en tvist med deras arbetsgivare i en situation som omfattas av unionsrätten och därmed av stadgans tillämpningsområde (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76).
- 75 Artikel 31.2 i stadgan leder således i situationer som omfattas av stadgans tillämpningsområde till att den nationella domstolen ska underlåta att tillämpa lagstiftning som strider mot principen, som det erinras om i punkt 54 i denna dom, enligt vilken en arbetstagare inte får frångå rätten till årlig betald semester vid utgången av beräkningsperioden och/eller en period för överföring av semesterdagar som föreskrivs i nationell rätt, när arbetstagaren inte har kunnat ta ut sin semester eller inte erhåller motsvarande kontant ersättning i stället för årlig betald semester vid anställningens upphörande såsom en rätt som är beroende av rätten till årlig ”betald” semester. 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 iakttä den grundläggande rättighet som garanteras i bestämmelsen.
- 76 Vad så gäller den verkan artikel 31.2 i stadgan har gentemot arbetsgivare som har ställning som enskilt 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. Artikel 51.1 i stadgan nämner emellertid inte frågan huruvida sådana enskilda rättssubjekt, i förekommande fall, kan anses vara direkt förpliktade att iakttä vissa bestämmelser i stadgan och bestämmelsen kan således inte tolkas så, att den systematiskt skulle utesluta en sådan möjlighet.

- 77 Sålös generaladvokaten har påpekat i punkt 78 i sitt förslag till avgörande i de förenade målen Bauer och Willmeroth (C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:337), kan det förhållandet att vissa bestämmelser i primärrätten främst riktas till medlemsstaterna inte utesluta att de kan vara tillämpliga i förhållanden mellan enskilda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 77).
- 78 Vidare har domstolen redan slagit fast att bland annat 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 mot 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.
- 79 Vad mer specifikt gäller artikel 31.2 i stadgan, framhåller domstolen att varje arbetstagares rätt till årlig betald semester redan genom sin karaktär innebär en motsvarande skyldighet för arbetsgivaren att bevilja sådan semester eller ersättning för årlig betald semester som inte tagits ut när anställningen upphör.
- 80 Om det inte är möjligt att tolka den aktuella nationella lagstiftningen på ett sätt som säkerställer att artikel 31.2 i stadgan iakttas ankommer det således på den nationella domstolen, i en sådan situation som den i det nationella målet, att inom ramen för sin behörighet säkerställa det rättsliga skydd som följer av denna bestämmelse och säkerställa dess fulla verkan genom att om det är nödvändigt underlåta att tillämpa den nationella lagstiftningen (se, analogt, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 79).
- 81 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den andra frågan besvaras på följande sätt. För det fall att det inte är möjligt att tolka en sådan nationell lagstiftning som den i det nationella målet på ett sätt som säkerställer att artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan iakttas, framgår det av sistnämnda bestämmelse att en nationell domstol som prövar en tvist mellan en arbetstagare och dennes tidigare arbetsgivare, som är att anse som ett enskilt rättssubjekt, måste underlåta att tillämpa den nationella lagstiftningen och, för det fall arbetsgivaren inte kan bevisa att denne har iakttagit all vederbörlig omsorg för att garantera att arbetstagaren faktiskt kan ta ut den semester som vederbörande hade rätt till enligt unionsrätten, se till att arbetstagaren inte fråntas sin förvärvade rätt till årlig betald semester eller, vid anställningens upphörande, motsvarande kontant ersättning för semester som inte tagits ut, vilken det i detta fall direkt åligger den berörda arbetsgivaren att betala ut.

Rättegångskostnader

- 82 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:

- 1) Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska tolkas så, att de utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken en arbetstagare som inte begärt att få utöva sin rätt till årlig betald semester under den aktuella referensperioden, vid utgången av denna period, automatiskt förlorar de årliga betalda semesterdagar som tjänats in enligt dessa bestämmelser under nämnda period, och därmed även rätten till ersättning för den årliga semester som inte tagits ut när anställningen upphör, utan att det dessförinnan görs någon kontroll av huruvida arbetsgivaren har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester genom att bland annat

tillhandahålla lämplig information. Det ankommer i detta sammanhang på den nationella domstolen att, med beaktande av den nationella rätten i sin helhet och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, avgöra huruvida den kan tolka denna rätt på ett sätt som säkerställer unionsrättens fulla verkan.

- 2) För det fall det inte är möjligt att tolka en sådan nationell lagstiftning som den i det nationella målet på ett sätt som säkerställer att artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan om de grundläggande rättigheterna iakttas, framgår det av sistnämnda bestämmelse att en nationell domstol som prövar en tvist mellan en arbetstagare och dennes tidigare arbetsgivare, som är att anse som ett enskilt rättssubjekt, måste underlåta att tillämpa den nationella lagstiftningen och, för det fall arbetsgivaren inte kan bevisa att denne har iakttagit all vederbörlig omsorg för att garantera att arbetstagaren faktiskt kan ta ut den semester som vederbörande hade rätt till enligt unionsrätten, se till att arbetstagaren inte fråntas sin förvärvade rätt till årlig betald semester eller, vid anställningens upphörande, motsvarande kontant ersättning för semester som inte tagits ut, vilken det i detta fall direkt åligger den berörda arbetsgivaren att betala ut.

Underskrifter