

Mål C-518/20

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

16 oktober 2020

Domstol som begär förhandsavgörande:

Bundesarbeitsgericht (Tyskland)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

7 juli 2020

Klagande:

XP

Motpart:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Saken i det nationella målet

Fråga huruvida en nationell lagstiftning om förlust av rätten till semester för en arbetstagare som har drabbats av fullständig arbetsförmåga är förenlig med överordnad unionsrätt, bland annat direktivet om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Tolkning av unionsrätten, artikel 267 FEUF, särskilt 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)

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EUT C 326, 2012, s. 391) (nedan kallad stadgan).

Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

1. Utgör artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan hinder för att en nationell bestämmelse, såsom 7 § punkt 3 i [Bundesurlaubsgesetz (federala semesterlagen)], tolkas på så sätt att en arbetstagare som under semesteråret har drabbats av fullständig arbetsförmåga på grund av sjukdom, men som fortfarande hade kunnat ta ut – åtminstone en del av – sin semester under semesteråret innan arbetsförmågan inträdde, förlorar sin rätt att utnyttja uttagen årlig betald semester efter 15 månader efter utgången av semesteråret vid fortsatt oavbruten arbetsförmåga, även om arbetsgivaren inte faktiskt har gett arbetstagaren möjlighet att utnyttja sin rätt till semester genom att uppmana honom eller henne att göra detta och genom att ge arbetstagaren upplysningar i det avseendet?

2. Om den första frågan besvaras jakande: Under de omständigheter som anges i den första frågan, utgör då nyss nämnda unionsbestämmelser även hinder för att rätten att utnyttja uttagen årlig betald semester upphör att gälla vid en senare tidpunkt?

Anförda unionsrättsliga bestämmelser

Artikel 7.1 i direktiv 2003/88

Artikel 31.2 i stadgan

Anförda nationella bestämmelser

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (lagen om minimisemester för arbetstagare (federala semesterlagen) (nedan kallad BUrlG)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung (lagen om social trygghet, bok VI – Lagstadgade pensionsförsäkringar) (nedan kallad SGB VI)

Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet

- 1 Parterna i det nationella målet är oense – såvitt är av betydelse för den nu aktuella begäran om förhandsavgörande – om huruvida klaganden, XP, har rätt till uttagen semester för år 2014.
- 2 XP har en erkänd ställning som allvarligt funktionshindrad person. Sedan år 2000 är han anställd av motparten i det nationella målet, St. Vincenz-Krankenhaus

GmbH som är ett aktiebolag, det vill säga en privat arbetsgivare (nedan kallat bolaget eller motparten). Sedan den 1 december 2014 uppbär XP pension på grund av fullständig arbetsoförmåga. Han har i det nationella målet bland annat gjort gällande att bolaget fortfarande är skyldigt honom 34 arbetsdagars semester för år 2014. Dessa semesterrättigheter har enligt XP inte upphört att gälla, eftersom bolaget har underlåtit att uppfylla sin samarbetskyldighet när det gäller beviljande och uttag av semester.

- 3 Bolaget anser däremot att XP:s rätt att ta ut uttagen semester för år 2014 gick förlorad den 31 mars 2016. Det har gjort gällande att om en arbetstagare av hälsoskäl inte har kunnat ta ut sin semester under en lång tid, i likhet med XP i förevarande fall, förlorar arbetstagaren sin rätt att utnyttja uttagen semester efter 15 månader efter utgången av semesteråret slut, oberoende av huruvida arbetsgivaren har uppfyllt sin samarbetskyldighet eller inte.
- 4 Underinstanserna ogillade XP:s talan. XP har nu överklagat målet till den hänskjutande domstolen, Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland).

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 5 Frågan huruvida XP:s överklagande ska bifallas är beroende av ett avgörande från EU-domstolen om tolkningen av fördragen.
- 6 För att avgöra tvisten i den del den avser årlig semester för år 2014 är det nödvändigt att EU-domstolen uttalar sig om huruvida unionsrätten tillåter att rätten till semester förloras 15 månader efter semesterårets slut när arbetstagaren fortfarande lider av total arbetsoförmåga, arbetsgivaren inte har uppfyllt sin anmanings- och informationsskyldighet och arbetstagaren åtminstone delvis hade kunnat ta ut semestern under semesteråret under tiden fram till dess att den totala arbetsoförmågan inträdde.
- 7 Vid tillämpningen av 7 § punkt 3 BUrIG är det avgörande hur artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan ska tolkas.

Tysk lagstiftning

- 8 Enligt tysk rätt inträder rätten till lagstadgad minimisemester under det kalenderår som ska räknas som semesteråret och denna semester ska, i enlighet med 7 § punkt 3 BUrIG, beviljas och tas ut under innevarande kalenderår. Enligt artikel 7.3 punkt 2 BUrIG är överföring av semester till påföljande kalenderår endast tillåten om detta är motiverat av tvingande skäl hänförliga till arbetet eller till arbetstagaren personligen. Vid överföring ska den ledighet som avses i 7 § punkt 3 BUrIG i princip beviljas och tas ut under de tre första månaderna påföljande kalenderår. I annat fall förloras denna rättighet enligt 7 § punkt 3 BUrIG.

- 9 Bundesarbeitsgericht har, med beaktande av EU-domstolens avgöranden (se, bland annat, dom av den 6 november 2018, Max-Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, dom av den 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, dom av den 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, och dom av den 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och Iccrea Banca SpA, C-762/18 och C-37/19, EU:C:2020:504), tolkat dessa bestämmelser på följande sätt:
- 10 Rätten till lagstadgad minimisemester förloras i princip först vid utgången av kalenderåret eller utgången av en period under vilken överföring är tillåten om arbetsgivaren dessförinnan har gett arbetstagaren möjlighet att utnyttja sin rätt till semester och arbetstagaren ändå frivilligt underlåtit att ta ut sin semester.
- 11 Denna risk för förlust av rätten till semester innebär i princip att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren verkligen har möjlighet att ta ut sin årliga betalda semester. Arbetsgivaren måste dessutom anmoda arbetstagaren att ta ut sin semester och tydligt, och i god tid, informera arbetstagaren om att rätten till semester går förlorad vid utgången av kalenderåret eller utgången av en period under vilken överföring är tillåten, om denna inte tas i anspråk. Arbetsgivaren får inte heller på något sätt hindra arbetstagaren från att ta ut sin semester.
- 12 Om arbetsgivaren inte har uppfyllt sin samarbetskyldighet, så ska den rätt som inte utnyttjats fram till den 31 december under semesteråret läggas till den rätt till semester som uppkommer den 1 januari påföljande år.
- 13 Den lagstadgade semestern går inte förlorad om arbetstagaren har varit arbetsoförmögen på grund av sjukdom fram till utgången av semesteråret och/eller den period under vilken överföring är tillåten, och därför inte kunnat ta ut denna semester. Denna bevarade rätt till semester ska i detta fall läggas till den rätt till semester som uppkommer påföljande år, och de i 7 § punkt 3 BUrlG angivna tidsfristerna gäller även för denna rätt. Vid bestående arbetsoförmåga upphör emellertid denna rätt 15 månader efter semesterårets utgång. Detta gäller även i de fall då arbetstagaren uppbär invaliditetspension.
- 14 Bundesarbeitsgericht har hittills inte avgett något avgörande om huruvida och i vilka fall arbetstagare som varit helt arbetsoförmögna, vid bestående arbetsoförmåga, förlorar sin rätt till semester 15 månader efter semesterårets slut.
- 15 Enligt den relevanta tyska lagstiftningen anses arbetstagare vara helt arbetsoförmögna bland annat när de på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning inom en överskådlig framtid inte kan antas komma kunna förvärvsarbete minst tre timmar om dagen på de villkor som vanligtvis råder på den allmänna arbetsmarknaden eller om de på grund av handikappets art eller allvar inte kan arbeta på den allmänna arbetsmarknaden.

Den första tolkningsfrågan

- 16 Enligt domstolens praxis ska artikel 7.1 i direktiv 2003/88 tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser som begränsar möjligheten för en arbetstagare som är arbetsoförmögen under flera på varandra följande beräkningsperioder att kumulera rätten till årlig betald semester, genom att det föreskrivs en period för överföring på 15 månader efter vars utgång rätten till årlig betald semester bortfaller.
- 17 Det har hittills inte klart fastställts i domstolens praxis huruvida och på vilka villkor rätten till årlig betald semester för en arbetstagare som under semesteråret drabbats av fullständig arbetsoförmåga kan upphöra efter 15 månader efter semesterårets slut vid fortsatt oavbruten fullständig arbetsoförmåga, när arbetsgivaren har underlåtit att uppfylla sin skyldighet att uppmana arbetstagaren att ta ut sin semester och lämnat vederbörande upplysningar angående detta.
- 18 I domen av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), slog domstolen fast att all praxis eller underlåtenhet från en arbetsgivares sida som kan avskräcka arbetstagaren från att ta ut årlig semester strider mot syftet med rätten till årlig semester. En arbetsgivare som inte har gett en arbetstagare möjlighet att utnyttja sin rätt till årlig betald semester, får bära konsekvenserna av detta.
- 19 Om dessa principer även var tillämpliga på det semesterår under vilket arbetstagaren drabbats av fullständig arbetsoförmåga och detta tillstånd har fortsatt utan avbrott, skulle rätten till semester inte gå förlorad efter 15 månader efter utgången av detta semesterår, eftersom arbetstagaren hade kunnat ta ut sin årliga semester om arbetsgivaren i god tid hade uppfyllt sin skyldighet att uppmana arbetstagaren att ta ut semester och lämna vederbörande upplysningar om följderna av att inte göra det innan arbetstagaren blev fullständigt arbetsoförmögen.
- 20 Om arbetsgivaren inte skulle ha uppfyllt sin skyldighet att uppmana arbetstagaren att ta ut semester och upplysa vederbörande om följderna, skulle arbetsgivaren få bära risken för att rätten till semester inte går förlorad i sin helhet, även om arbetstagaren efter den 31 mars det andra semesteråret efter det löpande semesteråret drabbats av fullständig arbetsoförmåga. Arbetsgivaren kan nämligen endast undanröja denna risk om vederbörande fullgör sina skyldigheter redan i början av kalenderåret.
- 21 Under dessa omständigheter behöver arbetstagaren endast bära risken för att inte fullt ut kunna utnyttja rätten till semester på grund av att vederbörande blivit fullständigt arbetsoförmögen under semesteråret, vilket tillstånd eventuellt fortsätter under en lång period, under förutsättning att arbetsgivaren – i detta avseende – i god tid har uppfyllt samarbetskyldigheten och således har uppfyllt villkoren för att rätten att ta ut semester ska tidsbegränsas enligt 7 § punkt 3 BUrIG.

- 22 I dom av den 22 november 2011, KHS (C- 214/10, EU:C:2011:761, punkt 43) slog domstolen däremot fast att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 inte utgör hinder för nationella bestämmelser som, då arbetstagare drabbas av långvarig sjukdom, föreskriver en period för överföring som är begränsad till 15 månader och efter vars utgång rätten till årlig betald semester går förlorad.
- 23 Om denna princip även är tillämplig på det semesterår under vilket arbetstagaren drabbas av fullständig arbetsförmåga och detta tillstånd sedan fortsätter utan avbrott, kan rätten till semester även gå förlorad efter 15 månader från utgången av detta semesterår, trots att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter avseende uppmaning och upplysning. De rättigheter som uppkom under semesteråret för tiden innan arbetstagaren blev fullständigt arbetsförmögen går förlorade även i den mån arbetstagaren fortfarande hade kunnat ta ut sin årliga semester innan vederbörande blev sjuk om arbetsgivaren i god tid hade iakttagit skyldigheterna avseende uppmaning och upplysning.
- 24 Domstolen har hittills inte prövat huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan tillåter en begränsning av principen att en begränsning av rätten till årlig semester är beroende av att samarbetskyldigheten iakttas när arbetstagaren har varit förhindrad att ta ut semester på grund av fullständig arbetsförmåga, men då arbetstagaren hade kunnat utnyttja rätten till semester innan vederbörande under semesteråret blev fullständigt arbetsförmögen för det fall arbetsgivaren hade uppfyllt sina skyldigheter avseende uppmaning och upplysning.
- 25 I dom av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), slog domstolen fast att nationell lagstiftning enligt vilken semester går förlorad inte är tillämplig när den inte kan tolkas i enlighet med artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan. När arbetstagaren har en rättstvist med en statlig arbetsgivare följer denna slutsats av artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan. Om arbetstagaren har en tvist med en privat arbetsgivare följer detta av artikel 31.2 i stadgan.

Den andra tolkningsfrågan

- 26 För det fall att domstolen besvarar den första tolkningsfrågan jakande beror utgången i målet på huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan, under de omständigheter som beskrivs i fråga 1, utgör hinder för en tolkning av en nationell lagstiftning, såsom 7 § punkt 3 BUrIG, enligt vilken rätten till årlig betald semester som inte har utnyttjats senast 15 månader efter utgången av semesteråret går förlorad när den ofullständiga arbetsförmågan, såsom för klaganden i det nationella målet, oavbrutet fortsätter efter den 31 mars det andra året efter semesteråret.
- 27 Domstolen har hittills inte heller avgjort denna fråga på ett otvetydigt sätt.

- 28 Enligt praxis från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) ska semester, som på grund av åsidosättande av samarbetskyldigheten inte har utnyttjats per den 31 december det semesteråret läggas till den rätt till semester som uppkommer den 1 januari påföljande år. Denna omfattas, liksom den nya rätten till semester, av bestämmelserna i 7 § punkt 1 första meningen och 7 § punkt 3 BUrIG.
- 29 Bundesarbeitsgericht anser, för det fall domstolen besvarar den första tolkningsfrågan jakande, att domstolens praxis hittills inte har gett något svar på frågan huruvida det mot bakgrund av artikel 7 i direktiv 2003/88 och artikel 31.2 i stadgan är möjligt att den rätt till semester som förlagts under det aktuella semesteråret – i förevarande fall semesteråret 2014 – i förekommande fall inte har utnyttjats på grund av att anmanings- och informationsskyldigheten inte har beaktats, vid fortsatt arbetsförmåga, oinskränkt ska dela samma öde som den rätt till semester som förläggs följande år, det vill säga år 2015. Semestern för det första året därpå hade ändå, oberoende av om arbetsgivaren uppfyllt sina anmanings- och informationsskyldigheter, gått förlorad efter 15 månader, eftersom det hade varit objektivt omöjligt att genom arbetsgivarens samarbete, redan i början av det följande året, sätta den fortsatt arbetsförmögne arbetstagaren i stånd att utnyttja sin rätt till semester.
- 30 Om denna tidsbegränsning av rätten till årlig betald semester var förenlig med unionsrätten, skulle XP:s rätt till semester från år 2014 gå förlorad på grund av att hans arbetsförmåga fortsatte oavbrutet senast 15 månader efter utgången av det därpå följande semesteråret, det vill säga den 31 mars 2017.
- 31 Enligt Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) är det inte heller utrett huruvida arbetsgivaren, även efter det att arbetstagarens fullständiga arbetsförmåga har inträffat, fortfarande kan uppfylla sin anmanings- och informationsskyldighet, vilket medför en begränsning av den årliga semestern och upphörande därav vid en senare tidpunkt än 15 månader efter semesterårets slut, när arbetstagaren under hela denna period oavbrutet och fullständigt har varit arbetsförmögen och därför inte kan utnyttja sin rätt till semester.