

Mål C-120/21

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

26 februari 2021

Domstol som begär förhandsavgörande:

Bundesarbeitsgericht (Tyskland)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

29 september 2020

Klagande:

LB

Motpart:

TO

Saken i det nationella målet

Rätt till semester – Förlust av semesterdagar och preskription – Direktiv 2003/88/EG – Arbetsgivarens uppmanings- och upplysningskyldighet – Effektivitetsprincipen

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Tolkning av unionsrätten, artikel 267 FEUF

Fråga som har hänskjutits för förhandsavgörande

Utgör 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 hinder för att tillämpa en nationell bestämmelse som 194 § punkt 1 jämförd med 195 § BGB, enligt vilken rätten till årlig betald semester omfattas av en allmän preskriptionstid på tre år, vilken enligt villkoren i 199 § punkt 1 BGB börjar löpa från

semesterårets slut, om arbetsgivaren inte genom relevanta uppmaningar och upplysningar faktiskt har gett arbetstagaren möjlighet att utnyttja sin rätt till semester?

Anförda unionsbestämmelser

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), särskilt artikel 31

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (nedan kallat direktiv 2003/88), särskilt artiklarna 7 och 31.2

Anförda nationella bestämmelser

Mindestsurlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz, federala semesterlagen, BUrlG), särskilt 1 §, 3 § punkt 1, 7 § punkt 3 och 7 § punkt 4

Bürgerliches Gesetzbuch (civillagen, BGB), särskilt 194 § punkt 1, 195 §, 199 § punkt 1, 199 § punkt 4, 204 § punkt 1.1, 212 § punkt 1.1 och 214 § punkt 1

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

- 1 TO var från den 1 november 1996 till den 31 juli 2017 anställd hos LB som skattekonsult och bokslutsrevisor. Hon hade per kalenderår rätt till 24 dagar betald semester. Med en skrivelse av den 1 mars 2012 intygade LB för TO att hennes "rätt till ej uttagen semester omfattande 76 dagar från kalenderåret 2011 samt från tidigare år" inte skulle förfalla den 31 mars 2012, eftersom hon inte kunde ta ut semestern på grund av den stora arbetsbelastningen på hans kontor. Under åren 2012-2017 beviljade LB TO sammanlagt 95 arbetsdagar semester. TO utnyttjade inte till fullo sin lagstadgade minimisemester. LB uppmanade inte TO att ta ut ytterligare semester och påpekade heller inte att semester som inte sökts kan förfalla vid slutet av kalenderåret eller den period under vilken överföring är tillåten. Med talan som väcktes den 6 februari 2018 begärde TO ersättning för 101 semesterdagar från år 2017 och tidigare år. LB ansåg att TO:s semester hade förfallit. Han hade inte kunnat känna till och iaktta sin upplysnings- och uppmaningsskyldighet eftersom Bundesarbeitsgerichts (Federala arbetsdomstolen) rättspraxis hade ändrats genom avgörandena av den 19 februari 2019 först efter det att anställningsförhållandet hade upphört. Dessutom var han inte skyldig att ersätta ej uttagen semester eftersom den rätt till semester för vilken TO kunde begära ersättning var preskriberad.
- 2 Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen) ålade LB (med dom som vunnit laga kraft) att ersätta återstående semester från år 2017. I övrigt ogillades talan.

Landesarbeitsgericht (Arbetsöverdomstolen) ådömde LB att på TO:s begäran kompensera henne för 76 semesterdagar från åren 2013-2016 med 17 376,64 euro brutto. Landesarbeitsgericht ansåg att TO:s semester med beaktande av unionsrättsliga bestämmelser varken hade kunnat förfalla i enlighet med 7 § punkt 3 BUrlG eller preskriberas i enlighet med de allmänna civilrättsliga preskriptionsreglerna i 194 § och följande paragrafer i BGB, eftersom LB inte genom att uppfylla sin samarbetskyldighet hade gett TO möjlighet att ta ut semester. Genom överklagande har LB yrkat att avgörandet i första instans åter ska bli gällande, i den del som Arbeitsgerichts ogillande talan.

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 3 Huruvida överklagandet kan bifallas – i den del det är riktat mot skyldigheten att utbetala ersättning för semester från åren 2013 och 2014 – beror på om det enligt artikel 7 i direktiv 2003/88/EG och artikel 31.2 i stadgan är tillåtet att preskribera rätten till lagstadgad minimisemester efter utgången av den allmänna preskriptionstiden (195 § BGB) på tre år, när arbetsgivaren inte har uppfyllt sin uppmanings- och upplysningsskyldighet.
- 4 Med anledning av domstolens avgörande av den 6 november 2018 (C-684/16 ((Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften)) har Bundesarbeitsgericht i fråga om artikel 7 i direktiv 2003/88/EG samt artikel 31.2 i stadgan vidareutvecklat sin dittillsvarande rättspraxis och konstaterat att rätten till lagstadgad minimisemester, med en tolkning av 7 § BUrlG som överensstämmer med artikel 7 i direktiv 2003/88/EG, i princip endast förfaller vid kalenderårets slut (7 § punkt 3 första meningen BUrlG) eller vid utgången av en period under vilken överföring är tillåten (7 § punkt 3 andra och fjärde meningen BUrlG) om arbetsgivaren dessförinnan har gett arbetstagaren möjlighet att utnyttja sin rätt till semester, och arbetstagaren av fri vilja ändå inte har tagit ut semestern.
- 5 Om arbetsgivaren åberopar tidsbegränsningen och förlust av rätten till semester måste denne visa att han har uppfyllt sin samarbetskyldighet och eventuellt förete bevisning härför, eftersom han härpå grundar en för honom förmånlig rättsföljd.
- 6 I det nationella målet måste det på grund av den invändning som LB har gjort i fråga om preskriptionen prövas om TO:s lagstadgade rätt till semester och parallella avtalsenliga rättighet till extra semester, vilka på grund av uteblivet samarbete från LBs sida inte kunde förfalla i enlighet med 7 § punkt 3 BUrlG, har preskriberats.
- 7 Den allmänna preskriptionstiden på tre år (195 § BGB) börjar löpa vid utgången av det år under vilket rätten har uppstått (799 § punkt 1.1 BGB) och under vilket arbetstagaren har fått kännedom om de faktiska omständigheter som ligger till grund för hans eller hennes rättigheter och om gäldenärens identitet eller, om inte grov oaktsamhet hade förekommit, skulle ha fått kännedom härom (199 § punkt 1.2 BGB).

- 8 Talan skulle i den del som TO begär ersättning för ej uttagen semester under åren 2013 och 2014 sakna grund om – med beaktande av artikel 7 i direktiv 2003/88/EG och artikel 31.2 i stadgan – 7 § BUrlG inte utgjorde hinder för preskription av rätten till semester och medgav, även vid uteblivet samarbete från arbetsgivarens sida, att preskriptionstiden börjar löpa det semesterår under vilket rätten har uppstått.
- 9 Den allmänna preskriptionstiden på tre år (195 § BGB) skulle under nämnda förutsättningar börja löpa vid utgången av det semesterår under vilket rätten har uppstått och kunde efter utgången av väntetiden genomdrivas vid en talan (*I, 3 och 4 § BUrlG*), det vill säga i fråga om rätt till semester för år 2013 den 31 december 2013 och för rätt till semester i fråga om år 2014 den 31 december 2014. Preskriptionstiden skulle för rätten från år 2013 löpa ut med utgången av år 2016 och för rätten från år 2014 med utgången av år 2017. Då talan väcktes den 6 februari 2018 skulle preskriptionstiderna redan ha löpt ut.
- 10 Frågan om preskription av lagstadgad rätt till semester och en parallell avtalsenlig rättighet till extra semester är efter vidareutvecklingen av Bundesarbeitsgerichts rättspraxis av betydelse för målets utgång, om arbetstagarens rätt till semester inte har förfallit eftersom den på grund av underlåtenhet att uppfylla samarbetskyldigheten inte är eller – som i det nationella målet – var tidsbegränsad i enlighet med 7 § punkt 3 BUrlG och arbetsgivaren, med åberopande av att den lagstadgade preskriptionstiden för rätten till semester har löpt ut, vägrar att bevilja betald semester (7 § punkt 1 BUrlG) eller – som i det nationella målet – ersättning för ej uttagen semester (7 § punkt 4 BUrlG) (214 § punkt 1 BGB). I händelse av uteblivet samarbete från arbetsgivarens sida skulle nämligen tillämpningen av kumulativ rätt till semester från flera år mot arbetsgivarens önskan enligt nationell rätt normalt endast vara tidsbegränsad om de allmänna preskriptionsreglerna i 194 § och följande paragrafer i BGB kan tillämpas jämte bestämmelserna i 7 § BUrlG. I annat fall skulle semester som fortlöpande överförs till de följande semesteråren kvarstå, om arbetsgivaren inte senare fullgör sin samarbetskyldighet under det aktuella semesteråret eller vid en senare tidpunkt innan anställningsförhållandet avslutas, utan att arbetstagaren inom gällande tidsfrister måste göra sin rätt till semester gällande för att den ska kvarstå. Samma sak skulle gälla i fråga om den rätt till ersättning som träder i stället för semestern vid avslutat anställningsförhållande i enlighet med 7 § punkt 4 BUrlG.
- 11 Det måste därför klargöras om en rättslig bestämmelse i Bundessemestergesetz (federala semesterlagen) utgör hinder för preskription av rätten till semester, när arbetsgivaren inte genom relevanta uppmaningar och upplysningar faktiskt har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till semester. Detta är möjligt endast vid beaktande av gällande unionsrättsliga bestämmelser om rätt till semester.
- 12 EU-domstolen har – så vitt rätten kan se – hittills inte slagit fast om, och i så fall under vilka förhållanden, som det enligt artikel 7 i direktiv 2003/88/EG samt artikel 31.2 i stadgan är tillåtet att genom preskriptionstider vilka endast kan

brytas genom agerande från arbetstagarens sida, tidsbegränsa rätten till årlig betald semester mot arbetsgivarens önskan.

- 13 Inom domstolens praxis finns indikationer på att det vid tillämpning av preskriptionsreglerna i Bürgerliches Gesetzbuch (civillagen) på rätten till semester skulle kunna föreligga ett åsidosättande av artikel 31.2 i stadgan och artikel 7 i direktiv 2003/88/EG.
- 14 Domstolen har i sitt avgörande av den 6 november 2018 (*C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften)*) slagit fast att artikel 7 i direktiv 2003/88/EG och artikel 31.2 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 arbetsgivaren faktiskt har gett arbetstagaren möjlighet att utöva denna rätt, att arbetstagaren förlorar sin rätt efter den aktuella referensperioden (*punkt 55*). Domstolen har i detta och andra avgöranden dessutom framhållit att all praxis eller underlåtenhet från en arbetsgivares sida som kan avskräcka en arbetstagare från att ta ut årlig semester strider mot syftet med rätten till årlig betald semester (*punkt 42; dom av den 29 november 2017 – C-214/16 – (King) punkt 39*). En nationell bestämmelse i lag eller avtal som i strid med de krav som unionsrätten stadgar föreskriver en begränsning av möjligheten att överföra semester och en förlust av arbetstagarens intjänade rätt till årlig betald semester skulle vara detsamma som att acceptera ett agerande som leder till en obehörig vinst för arbetsgivaren i strid med direktivets själva syfte som är att arbetstagarens hälsa ska respekteras (*dom av den 29 november 2017 – C-214/16 – (King) punkt 64*).
- 15 Huruvida det av dessa konstateranden av EU-domstolen kan härledas att artikel 7 i direktiv 2003/88/EG och artikel 31.2 i stadgan innebär att det inte kan krävas av arbetstagaren att han eller hon vidtar avbrytande åtgärder enligt 204 § punkt 1 BGB för att undvika preskription av rätten till semester, så länge som arbetsgivaren inte genom att uppfylla samarbetskyldigheten har gett arbetstagaren möjlighet att utöva rätten till semester, har enligt rätten inte tydligt klargjorts genom EU-domstolens hittillsvarande praxis.
- 16 I domstolens praxis i fråga om tidsfrister för att väcka talan samt preskriptionstider vilka inte omfattas av artikel 31.2 i stadgan och artikel 7 i direktiv 2003/88/EG finns indikationer på att en preskription av rätten till semester inte är utesluten med hänsyn till preskriptionsreglernas funktion att säkra ett klart rättsläge och rättssäkerhet, men också indikationer på att unionsrätten utgör hinder för en preskription av rättigheter, om arbetsgivaren inte har uppfyllt sin uppmanings- och upplysningsskyldighet.
- 17 Principen om medlemsstaternas processuella autonomi skulle enligt domstolens praxis kunna tala för att artikel 7 i direktiv 2003/88/EG och artikel 31.2 i stadgan inte utgör hinder för preskription av rätten till semester och enligt 7 § punkt 4 BUrlG av den rätt till ersättning för ej uttagen semester vilken träder i stället för

semestern. I enlighet därmed ankommer det på den nationella rättsordningen att utforma de förfaranderegler som är avsedda att säkerställa skyddet av de rättigheter som enskilda har på grund av unionsrätten (*se endast dom av den 19 juni 2014 – C-501/12-C-506/12, C-540/12 och C-541/12 – punkt 112, och dom av den 8 juli 2010 – C-246/09 – (Bulicke) punkterna 24 och 25 och där angiven rättspraxis*), om det inte finns någon unionsrättslig reglering av förfarandet för tillämpning av lagen. Dessa regler får emellertid varken vara mindre förmånliga än dem som reglerar liknande nationella situationer (likvärdighetsprincipen) eller medföra att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter som följer av unionsrätten (effektivitetsprincipen) (*se, i fråga om preskriptionstider, dom av den 20 december 2017 – C-500/16 – (Caterpillar Financial Services) punkt 37 och följande punkter samt där angiven rättspraxis, och, i fråga om tidsfrister för att väcka talan, dom av den 19 juni 2014 – C-501/12-C-506/12, C-540/12 och C-541/12 – punkt 112*).

- 18 Likvärdighetsprincipen garanteras sannolikt genom bestämmelserna i 194 § och följande paragrafer i BGB eftersom alla rättigheter enligt nationell rätt i enlighet med 195 § BGB i princip omfattas av den allmänna preskriptionstiden på tre år, oberoende av om de vilar på nationell rätt eller unionsrätten och oberoende av om de tillkommer arbetstagaren eller arbetsgivaren.
- 19 Vad avser effektivitetsprincipen har EU-domstolen redan uttalat att, varje fall där frågan uppkommer huruvida en nationell processuell bestämmelse medför att det blir omöjligt eller orimligt svårt att tillämpa unionsrätten ska bedömas med beaktande av bestämmelsens funktion i förfarandet som helhet – med beaktande av dess förlopp och särdrag – i de olika nationella rättsinstanserna. Härvidlag ska det, om det behövs, bland annat tas hänsyn till de principer som utgör grunden för det nationella domstolväsendet, såsom skyddet av rätten till försvar, rättssäkerhetsprincipen och principen om en ändamålsenlig handläggning (*dom av den 16 juli 2020 – C-224/19 och C-259/19 – punkt 85, och dom av den 8 juli 2010 – C-246/09 – (Bulicke) punkt 35*).
- 20 I situationer som inte omfattas av artikel 7 i direktiv 2003/88/EG och artikel 31.2 i stadgan har EU-domstolen ansett att preskriptionstider på tre år (*se dom av den 15 april 2010 – C-542/08 – (Barth) punkt 28, och dom av den 24 mars 2009 – C-445/06 – (Danske Slagterier) punkt 48*) eller två år (*dom av den 15 december 2011 – C-427/10 – (Banca Antoniana Popolare Veneta) punkt 25*) är förenliga med effektivitetsprincipen, om de med förbehåll för den prövning som ska göras av den hänskjutande domstolen inte kan medföra att utövandet av de rättigheter som följer av unionsrätten i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt (*dom av den 16 juli 2020 – C-224/19 och C-259/19 – punkt 87*). På liknande sätt har domstolen funnit att ett fastställande av rimliga tidsfrister för att väcka talan med tillämpning av den grundläggande rättssäkerhetsprincipen i princip är förenligt med effektivitetskravet (*domstolens fasta rättspraxis, se endast dom av den 21 december 2016 – C-154/15, C-307/15 och C-308/15 – (Gutierrez Naranjo) punkt 70, dom av den 8 juli 2010 – C-246/09 – (Bulicke) punkt 36 och följande punkter, och dom av den 10 juli 1997- C-261/95 – (Palmisani) punkt 28 och följande*

punkter), förutsatt att fristen inte börjar löpa före den tidpunkt vid vilken arbetstagaren får kännedom om de faktiska omständigheter som ligger till grund för hans eller hennes rättigheter (*se dom av den 8 juli 2010 – C-246/09 – (Bulicke) punkt. 41*). Enligt EU-domstolens fasta praxis saknar EU-domstolens eventuella fastställande av att unionsrätten har åsidosatts i princip betydelse för när preskriptionsfristen börjar löpa (*dom av den 14 maj 2020 – C-749/18 – punkt 67 och följande punkter*). Det är inte på grund av effektivitetsprincipen förbjudet att en i nationell lagstiftning fastställd preskriptionstid för genom unionsrätten uppkomna rättigheter börjar löpa före den dag då en dom avkunnas av EU-domstolen, genom vilken rättsläget på det berörda området fastställs (*se dom av den 28 januari 2015 – C-417/13 – (Starjakob) punkterna 64 och 65*). Unionsrätten utgör inte hinder för att en nationell myndighet åberopar att en skälighetspreskriptionsfrist löpt ut, förutom när de nationella myndigheternas handlande, tillsammans med den omständigheten att en preskriptionsfrist föreligger, medför att den enskilde helt fråntas möjligheten att göra sina rättigheter enligt unionsrätten gällande vid nationella domstolar (*se dom av den 14 maj 2020 – C-749/18 – punkt 68 och följande punkter*).

- 21 De principer som fastställs genom denna praxis från EU-domstolen talar för att tillämpning av preskriptionsreglerna på rätten till lagstadgad minimisemester – liksom den rätt till ersättning som träder i stället för semesteren – är förenlig med effektivitetsprincipen.
- 22 Det föreligger emellertid i domstolens praxis också indikationer på att tillämpning av preskriptionsreglerna på rätten till lagstadgad minimisemester eller den rätt till ersättning som träder i dess ställe inte är förenlig med effektivitetsprincipen om arbetsgivaren inte har uppfyllt sin uppmanings- och upplysningsskyldighet.
- 23 Domstolen har funnit att det blir orimligt svårt för en konsument att utöva de rättigheter som följer av unionsrätten, vilket därmed strider mot effektivitetsprincipen jämförd med rättssäkerhetsprincipen, om dessa börjar löpa vid en tidpunkt då den som hävdar sin rätt inte kunde känna till eller hade en felaktig uppfattning om omfattningen av sina rättigheter enligt unionsrätten, eftersom denne inte hade tillgång till de nödvändiga uppgifterna (*se, för ett liknande resonemang i fråga om tolkningen av rådets direktiv 93/13/EEG av den 5 april 1993 om oskäligen villkor i konsumentavtal, dom av den 16 juli 2020 – C-224/19 och C-259/19 – punkterna 90 och 91, och dom av den 13 september 2018 – C-176/17 – (Profi Credit Polska) punkt 69*). Rätten ställer sig mot denna bakgrund frågan huruvida artikel 7 i direktiv 2003/88/EG och artikel 31.2 i stadgan, för att den allmänna preskriptionstiden ska börja löpa (*199 § punkt 1.2 BGB*), inte endast kräver kännedom om uppkomsten och omfattningen av rätten till semester, utan även upplysningar om dess tidsbegränsning och en eventuell förlust av nämnda rätt, vilka arbetsgivaren ska lämna för att uppfylla sin uppmanings- och upplysningsskyldighet.
- 24 Rätten anser att EU-domstolen – om denna besvarar tolkningsfrågan jakande – inom sin hittillsvarande praxis inte heller har klarlagt om det genom artikel 7 i

direktiv 2003/88/EG samt artikel 31.2 i stadgan krävs att den icke förfallna rätten till semester från det berörda semesteråret – i förevarande tvist semesteråren 2013 och 2014 – på grund av arbetsgivarens underlåtenhet att uppmana och upplysa, med avseende på när de eventuella preskriptionstiderna ska börja löpa (199 § punkt 1.1 BGB) ska behandlas som om denna rätt var semester som hade uppstått under det följande semesteråret eller ett senare semesterår, till vilket den med unionsrättskonform tolkning av 7 § punkt 3 BUrIG hör.

EU-domstolen har i sitt avgörande av den 6 november 2018 (C-684/16 – (*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*)) förklarat att en nationell bestämmelse om förlust av semester inte är tillämplig om den inte kan tolkas så att den är förenlig med artikel 7 i direktiv 2003/88/EG och artikel 31.2 d i stadgan. Den nationella domstolen måste emellertid även då se till att arbetstagaren, för det fall arbetsgivaren inte kan bevisa att arbetstagaren getts möjlighet att faktiskt ta ut den betalda semester som denne hade rätt till enligt unionsrätten, inte går miste om sin förvärvade rätt till betald semester (punkt 81).