



Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
föredraget den 12 december 2019¹

Mål C-588/18

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT),
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
mot
Grupo de Empresas DIA SA,
Twins Alimentación SA.**

(begäran om förhandsavgörande från Audiencia Nacional (Nationella domstolen, Spanien))

”Begäran om förhandsavgörande – Direktiv 2003/88/EG – Arbetstidens förläggning – Artiklarna 5 och 7 – Veckovila – Årlig semester – Tillåtelse att vara ledig från arbetet – Särskild betald ledighet – Särskild ledighet för andra ändamål än veckovila och årlig semester – Särskild ledighet som sammanfaller med veckovila eller årlig semester”

I. Inledning

1. Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 5 och 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.²

2. Begäran har framställts inom ramen för ett mål rörande ett kollektivavtal som ingåtts mellan fackföreningarna Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) och Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (nedan kallade fackföreningarna), å ena sidan, och den koncern som består av företagen DIA SA och Twins Alimentación SA (nedan kallad koncernen), å andra sidan, och vars föremål är fastställande av villkoren för att beviljas särskild betald ledighet enligt artikel 46 i Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (kollektivavtal för koncernen Dia SA och Twins Alimentación SA) (nedan kallad koncernens kollektivavtal)³ i syfte att göra det möjligt för arbetstagare att fullgöra personliga eller familjemässiga förpliktelser när den ledighetsgrundande händelsen sammanfaller med den veckovila eller årliga betalda semester som garanteras i unionsrätten.

¹ Originalspråk: franska.

² EUT L 299, 2003, s. 9.

³ Detta kollektivavtal antogs genom Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas Dia, SA y Twins Alimentación, SA (beslut av generaldirektoratet för sysselsättning om registrering och offentliggörande av kollektivavtalet för koncernen Dia SA och Twins Alimentación SA) av den 22 augusti 2016 (BOE nr 212 av den 2 september 2016, s. 63357).

3. Eftersom det har konstaterats att syftet med särskild betald ledighet inte är att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa, utan endast att ge dem möjlighet att vid enstaka tillfällen ansöka om tillåtelse att vara lediga från arbetet under arbetstid, ger förevarande mål domstolen tillfälle att erinra om att det i direktiv 2003/88 endast fastställs minimikrav vad gäller säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden, och att det därmed står medlemsstaterna fritt att anta gynnsammare bestämmelser för arbetstagarna på de områden som inte omfattas av unionsrätten.

4. På grundval av min bedömning föreslår jag i första hand att domstolen ska dra slutsatsen att de nationella bestämmelser som är i fråga i det nationella målet, vilka inte kan åsidosätta minimikraven i direktiv 2003/88, inte omfattas av direktivets tillämpningsområde.

5. I andra hand ansluter jag mig till uppfattningen att artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 inte strider mot nationella bestämmelser och kollektivavtal enligt vilka särskild betald ledighet inte ska beviljas när den ledighetsgrundande händelsen inträffar på en arbetsfri dag.

6. Jag kommer därför för det första att redogöra för varför jag anser att räckvidden för domstolens praxis angående olika typer av ledigheter som sammanfaller – som grundar sig på deras skilda syften i fråga om att ta fram regler för att skydda de rättigheter som garanteras i direktiv 2003/88 – inte ska utsträckas till att omfatta fall där arbetstagaren inte befinner sig i en situation där han eller hon är oförmögen att arbeta och vila sig. För det andra framhåller jag att systemet med veckovila är flexibelt, vilket räcker som motivering för avslag på en ansökan om särskild betald ledighet under denna period.

II. Tillämpliga bestämmelser

A. Direktiv 2003/88

7. Skäl 5 i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

”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 [unionen] måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. I detta sammanhang är det även nödvändigt att sätta en övre gräns för veckoarbetstiden.”

8. Artikel 1 i direktivet har rubriken ”Ändamål och räckvidd”. I artikel 1.1 och 1.2 föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

2. Detta direktiv skall tillämpas på

- a) minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare på raster och begränsning av veckoarbetstiden, samt
- b) vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.”

9. I artikel 2 i direktivet, som har rubriken ”Definitioner”, anges följande:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

- 1. *arbetstid*: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

2. *viloperiod*: varje period som inte är arbetstid.

...

9. *tillräcklig vila*: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt.”

10. I artikel 5 i samma direktiv, som har rubriken ”Veckovila”, föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas.”

11. I artikel 7 i direktiv 2003/88, som har rubriken ”Årlig semester”, föreskrivs följande:

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

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.”

12. I artikel 15 i samma direktiv 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.”

13. Artikel 17 i direktivet har rubriken ”Avvikelser”. I artikel 17.1 och 17.2 föreskrivs följande:

”1. Med iakttagande av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet får medlemsstaterna göra avvikelser från artiklarna 3–6, 8 och 16. Avvikelser får göras när – med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art – arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Detta gäller särskilt beträffande

a) företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter,

b) anställda i familjeföretag, eller

c) arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund.

2. Avvikelser som föreskrivs i punkterna 3, 4 och 5 får fastställas genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.”

B. Spansk rätt

14. I artikel 37, som har rubriken "Veckovila, helgdagar och ledighet", i Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare), i dess lydelse enligt Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret 2/2015 om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare)⁴ av den 23 oktober 2015 (nedan kallad lagen om arbetstagare), föreskrivs följande:

"1. Arbetstagare har rätt till en veckovila, som kan ackumuleras under en period om minst 14 dagar, på en halv sammanhängande dag, som i regel innefattar lördag eftermiddag eller i förekommande fall måndag förmiddag och hela söndagen. För personer under 18 år omfattar veckovilan minst två sammanhängande dagar.

...

3. Efter att i förväg ha meddelat sin frånvaro och motiverat denna får en arbetstagare vara ledig från arbetet med bibehållen lön på följande grunder och med följande varaktighet:

- a) Femton kalenderdagar i samband med giftermål.
- b) Två dagar vid ett barns födsel och vid dödsfall, olycksfall eller allvarlig sjukdom, sjukhusvård eller operation som kräver vila i hemmet för biologiska och ingifta släktingar till och med andra led. Om arbetstagaren på grund av ovanstående är tvungen att företa en resa är varaktigheten fyra dagar.
- c) En dag vid bostadsflytt.
- d) Den tid som krävs för att fullgöra en tvingande skyldighet av offentlig och personlig karaktär, inbegripet utövande av rösträtten. När det i en lag- eller avtalsbestämmelse föreskrivs en bestämd period ska dessa bestämmelser iakttas vad gäller frånvarons varaktighet och den ekonomiska kompensationen.

...

- e) För utförande av ett fackligt uppdrag eller ett uppdrag som personalrepresentant på de villkor som föreskrivs i lag eller i ett avtal.
- f) Den tid som krävs för undersökningar under graviditeten och föräldrautbildning inför förlossningen, samt deltagande i informations- och förberedelsemöten, psykologutredningar och sociala utredningar som krävs för adoption, omhändertagande och placering i familjehem, i samtliga fall under förutsättning att detta måste ske under arbetstid.

..."

15. I artikel 38 i lagen om arbetstagare, som har rubriken "Årlig betald semester", föreskrivs följande:

"1. Perioden för årlig betald semester, vilken inte får utbytas mot kontant ersättning, är den period som fastställts i kollektivavtal eller individuellt avtal. Perioden får aldrig understiga trettio kalenderdagar.

⁴ BOE nr 255 av den 24 oktober 2015, s. 100224.

2. Den period eller de perioder då semester får tas ut fastställs gemensamt av arbetsgivare och arbetstagare i enlighet med vad som i förekommande fall föreskrivs i kollektivavtal om årlig planering av semestrar.

Om parterna inte kan komma överens ska domstolen med behörighet i socialrättsliga mål fastställa tidpunkten för semesteruttaget, och dess beslut kan inte överklagas. Målet ska handläggas skyndsamt och ges företräde framför andra förfaranden.

3. Semesterschema ska fastställas i varje företag. Arbetstagaren ska få kännedom om sin semesterperiod minst två månader innan dess början.

Om semesterperioden enligt företagets semesterschema som anges i föregående punkt sammanfaller med en period av tillfällig arbetsoförmåga till följd av graviditet, förlossning eller amning, eller med en period där arbetstagaren är ledig enligt artikel 48.4, 48.5 och 48.7 i denna lag, har arbetstagaren rätt att ta ut sin semester under en annan period än under perioden av tillfällig arbetsoförmåga eller den period som ledigheten har beviljats enligt den bestämmelsen, efter det att ledigheten har upphört, även efter det aktuella kalenderårets slut.

Om semesterperioden sammanfaller med tillfällig arbetsoförmåga till följd av omständigheter som skiljer sig från dem som anges i föregående stycke, och som helt eller delvis hindrar arbetstagaren från att ta ut semester under det relevanta kalenderåret, kan arbetstagaren göra detta efter det att hans oförmåga har avslutats, förutsatt att det inte har gått mer än arton månader efter utgången av det år då de semesterdagarna tjänades in.”

16. Artikel 46 i koncernens kollektivavtal har följande lydelse:

”I. Efter att i förväg ha meddelat sin frånvaro och motiverat denna får en arbetstagare vara ledig från arbetet med bibehållen lön på följande grunder och med följande varaktighet:

- A. 15 kalenderdagar i samband med giftermål räknat från dagen för den ledighetsgrundande händelsen eller den dag som närmast föregår denna, beroende på vad arbetstagaren själv väljer.
- B. Tre dagar vid barns födelse eller vid dödsfall, olycka eller allvarlig sjukdom, sjukhusvård eller operation som kräver vila i hemmet för biologiska och ingifta släktingar till och med andra led. Vid makes eller barns död förlängs denna period till fem dagar. Om arbetstagaren på grund av ovanstående är tvungen att företa en resa förlängs denna period med en dag.
- C. Två dagar för operation som kräver vila i hemmet för biologiska och ingifta släktingar till och med andra led. Om arbetstagaren på grund av ovanstående är tvungen att företa resa är denna period fyra dagar.
- D. En dag för bostadsflytt.
- E. Den tid som krävs för fullgörande av en tvingande skyldighet av offentlig och personlig karaktär, vilket innefattar röstning.
- F. Utförande av ett fackligt uppdrag eller ett uppdrag som personalrepresentant på de villkor som föreskrivs i lag eller kollektivavtal.
- G. Den tid som krävs, vilket ska styrkas med läkarintyg, såvitt arbetstagaren på grund av sjukdom behöver uppsöka läkare under arbetstid.

- H. De timmar som krävs för att arbetstagaren ska kunna skriva examensprov som avslutning på studier eller utbildning, såvitt studierna har officiell eller akademisk karaktär. I så fall ska ansökan åtföljas av skriftlig dokumentation.
- I. En arbetstagare kan årligen ta ut upp till tre dagars ytterligare ledighet, genom att det är möjligt att lägga till enstaka dagar till en av de ovan i punkt A, B, och D nämnda typerna av ledighet, eller upp till två dagars ledighet vid makes, registrerad partner eller barns död eller, utöver den ledighet som avses i punkt 1, ta ut ledighet i följande fall (även det i form av enstaka dagar):
- 1) En dag, eller åtta timmar året, för att följa med ett barn under 16 år vid läkarbesök som sker under arbetstagarens arbetstid, om den tid som används för detta styrks med läkarintyg.
 - 2) I samband med familjemedlemmars giftermål, om det rör sig om biologiska och ingifta släktingar till och med andra led.
 - 3) I samband med körkortsprov och undertecknande av de notariehandlingar som krävs för arbetstagarens köp eller försäljning av bostad, och som kräver arbetstagarens personliga närvaro under arbetstid.
- II. Bortsett från den ledighet som avses i punkt A i denna artikel har par som ingått registrerat partnerskap samma rättigheter i fråga om ledighet, under förutsättning att partnerskapet är vederbörligen registrerat i det relevanta officiella registret och att arbetstagaren kan uppvisa ett intyg på detta som uppfyller kraven i de autonoma regionernas gällande regler.
- III. Arbetstagaren ska så tidigt som möjligt meddela sin närmaste överordnade, så att denne kan vidta nödvändiga åtgärder och bevilja arbetstagaren den sökta ledigheten, samt lägga fram dokumentation till stöd för den grund som åberopats för den ledighet som beviljats eller ska beviljas.
- IV. Med 'resa' avses i denna artikel att arbetstagaren är tvungen att förflytta sig mer än 150 km mellan sin bostadsort och bestämmelseorten."

17. I artikel 4.3 i Código Civil (civillagen) anges att "[b]estämmelserna i denna lag ... även [är] tillämpliga på områden som omfattas av andra lagar" och i artikel 5.2 i samma lag anges vidare att "[h]elgdagar inte undantas från den civilrättsliga beräkningen av tidsfrister".

III. Bakgrund till tvisten och tolkningsfrågorna

18. I tre separata mål, som efter beslut av Audiencia Nacional (Nationella domstolen, Spanien) har förenats, har tre fackföreningar begärt att den hänskjutande domstolen ska fastställa att den särskilda ledighet som föreskrivs i artikel 46 i koncernens kollektivavtal, med undantag för ledighet för giftermål, ska förläggas till dagar då den berörde arbetstagaren normalt skulle ha arbetat för företaget,⁵ och att detta ska gälla såväl för den första ledighetsdagen som för övriga ledighetsdagar. Vad gäller ledighet för giftermål har fackföreningarna yrkat att ledigheten ska påbörjas på en arbetsdag.

⁵ Av tydlighetsskäl har jag i förevarande förslag till avgörande valt att använda uttrycken "dagar då arbetstagaren normalt skulle ha arbetat för företaget" (franska: "jours où le travailleur doit travailler pour l'entreprise"), eller "arbetsdagar" (franska: "jours travaillés"), som motsvarar den definition av vardagar som den hänskjutande domstolen använder.

19. Den hänskjutande domstolen erinrar om att arbetstagarnas veckovila och årliga betalda semester regleras av artiklarna 37.1 och 38 i lagen om arbetstagare, som införlivar bestämmelserna i direktiv 2003/88, på villkor som enligt denna domstol sträcker sig längre än de minimiperioder som krävs enligt unionsrätten.⁶

20. Den hänskjutande domstolen har preciserat att artikel 46 i koncernens kollektivavtal genomför – med generösare villkor – artikel 37.3 i lagen om arbetstagare, som ger arbetstagarna rätt till särskild betald ledighet. Syftet med denna ledighet är att tillgodose vissa behov som arbetstagarna har, bland annat i samband med ett barns födelse, sjukhusvård, operation eller nära anhörigas dödsfall samt vid utförandet av fackliga uppdrag, när den ledighetsgrundande händelsen inträffar under fullgörande av anställningsavtalet och motiverar därför att arbetstagarna ges rätt att vara lediga från arbetet med bibehållen lön.

21. Den hänskjutande domstolen har påpekat att det i nämnda artikel 46 samt i artikel 37 i lagen om arbetstagare anges att ledighet i samband med giftermål ska beräknas i kalenderdagar. Dessa bestämmelser innehåller inte några närmare detaljer om övriga typer av särskild ledighet eller startpunkten för ledighet i samband med giftermål.

22. Den hänskjutande domstolen har dock tillagt att det i artikel 5.2 i civillagen, som ska tillämpas om särskilda bestämmelser saknas, slås fast att den civilrättsliga beräkningen av fristerna inte utesluter arbetsfria dagar.

23. Den hänskjutande domstolen har konstaterat att den särskilda betalda ledigheten i enlighet med koncernens praxis påbörjas vid den ledighetsgrundande händelsen, oberoende av om detta är en arbetsdag eller inte,⁷ och ledigheten beräknas i kalenderdagar.

24. Den hänskjutande domstolen har angett att fackföreningarna till stöd för sin talan har åberopat en dom av den 13 februari 2018, nr 145/2018, från Tribunal Supremo (Högsta domstolen, Spanien), som inte är prejudicerande. I denna dom fastslogs – vad gäller reglerna om särskild betald ledighet i ett sektorsavtal⁸ – att när den ledighetsgrundande händelsen inträffar på en arbetsfri dag,⁹ som kan jämföras med en helgdag, anses ledigheten påbörjas först närmast följande arbetsdag.

25. Den hänskjutande domstolen har framhållit att om fackföreningarnas talan inte vinner bifall innebär detta att arbetstagarna måste tillgodose de behov som den särskilda betalda ledigheten syftar till att tillgodose under de viloperioder som garanteras i unionsrätten.

26. Den hänskjutande domstolen är därför osäker på räckvidden för tolkningen av den rätt till veckovila och årlig semester som anges i artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88, vars syfte enligt EU-domstolens praxis är att på ett effektivt sätt skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

27. Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att EU-domstolen redan har slagit fast att en ledighet som garanteras i unionsrätten inte får påverka rätten att ta ut en annan ledighet som garanteras i unionsrätten, och att varje avvikelse från den unionsrättsliga reglering av arbetstidens förläggning som föreskrivs i direktiv 2003/88 bör tolkas så, att dess räckvidd begränsas till vad som är absolut nödvändigt för att tillvarata de intressen som denna avvikelse syftar till att skydda.

⁶ Den hänskjutande domstolen har anført att "[d]essa två bestämmelser är mer fördelaktiga än unionsbestämmelserna, eftersom artikel 37.1 generellt fastställer minimiperioden av veckovila till en och en halv sammanhängande dag, och att det i artikel 38 föreskrivs att den årliga semestern ska vara 30 kalenderdagar".

⁷ Av koncernens yttrande framgår att en arbetstagare inte kan beviljas särskild betald ledighet när den ledighetsgrundande händelsen inträffar under en period av veckovila, eftersom den berörda personen inte arbetar då.

⁸ Under förhandlingen förtydligades att detta avtal skiljer sig från det avtal som är i fråga i det nationella målet.

⁹ En dag då arbetstagaren normalt inte skulle ha arbetat.

28. Den hänskjutande domstolen har dessutom påpekat att syftet med den särskilda betalda ledighet som regleras av artikel 37.3 i lagen om arbetstagare är att tillgodose arbetstagarnas personliga eller medborgerliga behov, däribland vissa behov kopplade till fackföreningsfriheten eller ansvaret som familjeförsörjare.

29. Om ett av de behov som räknas upp i artikel 37.3 i lagen om arbetstagare uppstår under perioder av veckovila eller årlig semester anser den hänskjutande domstolen därför att två olika syften överlappar varandra. Om det godtas att det i ett sådant fall inte går att överföra den särskilda betalda ledigheten till en annan tidpunkt än viloperioden kan denna period förlora sin betydelse, eftersom arbetstagarna blir tvungna att använda sin veckovila eller sin semester för att lösa de problem som uppstått till följd av ett behov som den särskilda betalda ledigheten skulle ha tillgodosett.

30. Den hänskjutande domstolen betvivlar därför att det är förenligt med artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 att neka att bevilja arbetstagarna rätt att ta ut de ledigheter som anges i artikel 37.3 i lagen om arbetstagare respektive i artikel 46 i koncernens kollektivavtal, när det behov som ledigheten ska tillgodose uppstår samtidigt som de minimiperioder av veckovila och årlig betald semester som föreskrivs i direktiv 2003/88. Den hänskjutande domstolen är även osäker på huruvida det för det fall dessa händelser sammanfaller i tiden bör vidtas åtgärder för att garantera att de minimiperioder av vila som föreskrivs i detta direktiv faktiskt utnyttjas.

31. Under dessa omständigheter beslutade Audiencia Nacional (Nationella domstolen) att förklara målet vilande och att ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:

- ”1) Ska artikel 5 i [direktiv 2003/88] tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning som medger att [särskild] betald ledighet för andra ändamål än vila tas ut samtidigt med veckovila?
- 2) Ska artikel 7 i [direktiv 2003/88] tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning som medger att [särskild] betald ledighet för andra ändamål än vila, avkoppling och fritid tas ut samtidigt med årlig semester?”

32. Fackföreningarna, koncernen, den spanska regeringen och Europeiska kommissionen har inkommit med skriftliga yttranden till domstolen. Dessa parter yttrade sig även muntligen vid förhandlingen den 24 september 2019.

IV. Bedömning

33. Den hänskjutande domstolen har ställt sina två tolkningsfrågor för att få klarhet i huruvida artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser och kollektivavtal i vilka rätt till särskild betald ledighet inte föreskrivs när ett av de behov som ledigheten ska tillgodose inträffar under en period av veckovila eller årlig semester.

34. Jag anser att det är viktigt att framhålla de faktorer som ligger till grund för dessa frågor. Den hänskjutande domstolens tvivel rör således dels den omständigheten att *de viloperioder* som föreskrivs i direktiv 2003/88 *sammanfaller med händelser i arbetstagarnas personliga liv*, som enligt gällande nationella bestämmelser skulle ha gett arbetstagaren rätt att ta ut särskild betald ledighet om händelserna inträffade under dennes arbetstid, dels vilka åtgärder som ska vidtas för att garantera att de viloperioder som föreskrivs i direktiv 2003/88 faktiskt utnyttjas.¹⁰

¹⁰ Se punkterna 29 och 30 i förevarande förslag till avgörande. Även om fackföreningarnas tolkningsyrkande grundas på ett avgörande från Tribunal supremo (Högsta domstolen) (se punkt 24 i förevarande förslag till avgörande) enligt vilket *påbörjandet av ledigheten ska skjutas upp* till närmast följande arbetsdag, såvitt den ledighetsgrundande händelsen inträffar på en helgdag eller en dag som inte är en arbetsdag, har fackföreningarna som svar på domstolens frågor gjort gällande att den årliga semestern bör skjutas upp om den sammanfaller med omständigheter som ger rätt till särskild betald ledighet, i analogi med bland annat lösningen i domen av den 21 juni 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372).

35. Jag anser följaktligen att det är nödvändigt att klargöra föremålet för tolkningsfrågorna innan jag redogör för hur de skulle kunna besvaras.

A. Föremålet för tolkningsfrågorna

36. Den hänskjutande domstolen har motiverat sin begäran om förhandsavgörande med att det finns en risk för ingrepp i den rätt till *minimiperioder av vila*¹¹ som garanteras i unionsrätten, eftersom den särskilda betalda ledigheten har andra *ändamål* än den årliga semestern och veckovilan.¹² Till stöd för sin begäran har den hänskjutande domstolen bland annat hänvisat till domstolens praxis om överlappning mellan rätten till årlig semester och sjukledighet.¹³

37. Enligt min mening är det emellertid tveksamt om det verkligen går att koppla domstolens praxis angående skyddet av rätten till årlig semester till arbetstagarens hälsa och arbetsförmåga, när denna koppling endast följer av den hänskjutande domstolens konstaterande att ledighet har olika syften.

38. Dessutom anser jag att det är möjligt att göra nya reflektioner till följd av domen av den 19 november 2019, TSN och AKT,¹⁴ som rörde tolkningen av artikel 7.1 i direktiv 2003/88 i fråga om nationella bestämmelser och kollektivavtal enligt vilka det föreskrivs fler dagar av årlig betald semester än den föreskrivna minimiperioden på fyra veckor, samtidigt som dessa ytterligare semesterdagar, helt eller delvis, inte kan flyttas fram i fall av arbetstagarens sjukdom.¹⁵

39. Mot bakgrund av ovanstående anser jag att det är nödvändigt att pröva huruvida särskild betald ledighet omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2003/88, innan jag undersöker huruvida domstolens praxis angående konsekvenserna av skillnaderna mellan syftet med olika semesterrättigheter kan överföras på mål som rör rätten till särskild betald ledighet.

B. Tillämpningsområdet för direktiv 2003/88

40. Av bland annat ordalydelsen i artikel 1 i direktiv 2003/88 framgår att syftet med detta direktiv är att föreskriva minimikrav för alla arbetstagare i medlemsstaterna genom tillnärmning av nationella bestämmelser om begränsning av arbetstiden,¹⁶ minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester och ett extra skydd för nattarbetare.

41. Detta direktiv innehåller inte några särskilda bestämmelser om ledighet med bibehållen lön på andra grunder än hänsyn till arbetstagarens säkerhet och hälsa,¹⁷ som kopplas till ackumulering av arbetsperioder för en arbetsgivare.¹⁸

11 Se, även, dom av den 19 november 2019, TSN och AKT (C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981, punkterna 35–37).

12 Det kan i detta avseende påpekas att den spanska lagstiftaren har infört särskild betald ledighet för att ge arbetstagarna bästa möjliga förutsättningar att *fullgöra personliga förpliktelser*. Arbetstagarna kan således ges tillstånd att avbryta sitt arbete för att delta i privata begivenheter eller familjebegivenheter, såsom giftermål, ett barns födelse, en familjemedlems död, läkarvård av en nära anhörig, bostadsflytt och utövande av offentliga rättigheter och skyldigheter såsom att rösta eller utöva sitt uppdrag som facklig företrädare. I koncernens kollektivavtal som förhandlats fram på denna rättsliga grund har ledighetens början angetts i samband med giftermål, varpå räckvidden utsträcks för vissa rättigheter samt i andra fall föreskrivits att ledighet ska beviljas, exempelvis för att delta i examens- eller körkortspröv eller för att underteckna notariehandlingar i samband med försäljning eller köp av bostad.

13 Se punkt 61 i förevarande förslag till avgörande.

14 C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981.

15 Se punkterna 39 och 40 i den domen.

16 Se i detta avseende dom av den 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl. (C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 39).

17 Se dom av den 19 november 2019, TSN och AKT (C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981, punkterna 34, 47 och 48).

18 Se dom av den 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 37), och dom av den 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 28).

42. Artikel 15 i direktiv 2003/88 gör det möjligt för medlemsstaterna att införa gynnsammare bestämmelser för arbetstagarna, vilka kan jämföras med de bestämmelser i detta direktiv som syftar till att garantera skyddet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa.¹⁹ I förevarande fall gäller detta i spansk rätt för perioder av veckovila och årlig semester, som enligt den hänskjutande domstolen går utöver de minimigränser som föreskrivs i unionsrätten, men inte för särskild betald ledighet.²⁰

43. Även om den sistnämnda ledigheten läggs till den årliga semester som föreskrivs i direktiv 2003/88 är denna ledighet av annan art och har andra syften. Jag erinrar således om att det rör sig om *tillåtelse att avbryta arbetet* under allt ifrån några timmar till flera dagar, och att syftet är att göra det lättare för arbetstagaren att förena yrkeslivet med privat- eller familjelivet på dagar då arbetstagaren normalt skulle ha arbetat för företaget.

44. Arbetstagaren kan således ansöka om särskild betald ledighet av skäl som inte har någon anknytning till arbetstagarens yrkesverksamhet.²¹ Av jämförelsen med bestämmelserna i direktiv 2003/88 framgår tydligt att syftet inte är att skydda arbetstagarnas säkerhet eller hälsa i samband med utförandet av arbetet.

45. Följaktligen finner jag för det första inte att den spanska lagstiftaren genom att bevilja särskild betald ledighet har utövat den befogenhet som medlemsstaterna tilldelas i artikel 15 i direktiv 2003/88.²²

46. Genom att på eget initiativ införa rättigheter för arbetstagarna vars syfte är ett annat än syftet med nämnda direktiv har den spanska lagstiftaren utövat sin behörighet på ett område som inte omfattas av direktivet.²³

47. I detta avseende ska hänsyn tas till räckvidden av domen av den 19 november 2019, TSN och AKT,²⁴ om rätt till årlig betald semester utöver den minimiperiod på fyra veckor som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88. Enligt domstolen omfattas rätten till denna semester, som medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter tilldelar enligt artikel 15 i direktiv 2003/88,²⁵ samt villkoren för en eventuell framflyttning av denna semester, i fall av sjukdom under semesterperioden, av medlemsstaternas kvarstående befogenhet, utan att denna rätt eller dessa villkor regleras av direktivet eller omfattas av dess tillämpningsområde.²⁶

48. Jag erinrar om att det tydligt framgår av denna dom att medlemsstaterna, när unionsbestämmelserna inom det berörda området inte reglerar en viss aspekt eller ålägger medlemsstaterna någon specifik skyldighet med avseende på en viss situation, är fria att utöva sin befogenhet.

19 Se dom av den 21 februari 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punkterna 41–43), och dom av den 19 november 2019, TSN och AKT (C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 49 och där angiven rättspraxis).

20 Se punkt 20 i förevarande förslag till avgörande.

21 Se fotnot 70 och punkterna 103–107 i förevarande förslag till avgörande.

22 Se, analogt, dom av den 10 juli 2014, Julián Hernández m.fl. (C-198/13, EU:C:2014:2055, punkterna 39, 41, 44 och 45). Såvitt jag känner till finns liknande nationella bestämmelser – i olika omfattning – i Belgien, Bulgarien, Tyskland, Frankrike, Kroatien, Italien, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovenien, Slovakien och Finland. Jag konstaterar att de beviljade rättigheterna kan bero på hur länge arbetet har pågått och på villkoren för att ta ut ledigheten.

23 Jag konstaterar dessutom att det inte har gjorts gällande att den spanska lagstiftningen till viss del genomför 7 § i det ändrade ramavtal om föräldraledighet som ingicks den 18 juni 2009, och som fogats som bilaga till rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 2010, s. 13), som gäller fram till och med den 1 augusti 2022 och som har rubriken ”Frånvaro på grund av force majeure”. Enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188, 2019, s. 79) kommer detta direktiv att upphävas den 2 augusti 2022 (se artikel 19.1 i direktiv 2019/1158). 7 § i detta ramavtal har ersatts av artikel 7 i direktivet, som i allt väsentligt återger samma bestämmelser.

24 C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981. Se punkt 38 i förevarande förslag till avgörande.

25 Se punkterna 34 och 35 i den domen.

26 Se punkt 52 i den domen och där angiven rättspraxis.

49. Jag anser följaktligen att lösningen i den domen vad gäller rätten till årlig semester, som föreskrivs i direktiv 2003/88, i än högre grad kan användas när medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter har antagit de aktuella bestämmelserna på ett helt annat område än det som omfattas av unionsrätten.

50. För det andra anser jag – vad gäller den begränsning av medlemsstaternas utövande av sin befogenhet som domstolen hänvisade till i domen av den 19 november 2019, TSN och AKT,²⁷ det vill säga ett eventuellt åsidosättande av det minimiskydd som säkerställs genom artikel 7 i direktiv 2003/88²⁸ – att den rätt till särskild betald ledighet som arbetstagarna getts för att göra det lättare att förena privatlivet med de yrkesmässiga förpliktelserna under arbetstiden inte i sig kan påverka möjligheten att utöva rätten till veckovila eller årlig semester, som är det enda syfte som anges i direktiv 2003/88.²⁹ Eftersom domstolen inte har uttalat sig om konkreta situationer är det svårt att föreställa sig hur den rätt till *ytterligare* ledighet som den nationella lagstiftaren har föreskrivit, och som arbetstagaren förfogar över *utöver det minimum som föreskrivs i direktiv 2003/88*,³⁰ i praktiken skulle kunna medföra ett *ingrepp i den rätt till viloperiod som föreskrivs i detta direktiv*.³¹

51. I linje med domen av den 19 november 2019, TSN och AKT,³² påpekar jag också att systematiken i direktiv 2003/88 och de mål som eftersträvas med det direktivet inte påverkas.³³ Om den nationella lagstiftaren inte hade infört rätten till särskild betald ledighet så att arbetstagare på begäran kan få vara lediga från arbetet när viktiga personliga begivenheter inträffar under arbetstiden, skulle frågan om den årliga semesterns eller veckovilans effektivitet, när en sådan begivenhet inträffar, inte ha uppstått i förhållande till unionsrätten.

52. Av detta framgår enligt min mening att det i förevarande fall endast kan vara tal om ett ingrepp i den årliga semesterns eller veckovilans effektivitet om man anser att varje begivenhet som kan hindra arbetstagaren från att fullt ut utnyttja en period av vila eller avslappning motiverar beviljandet av ytterligare ledighet för att skydda syftet med den årliga semestern.³⁴

53. Detta är dock inte syftet med direktiv 2003/88. Bestämmelserna i direktivet är ett försök att hitta den rätta balansen mellan arbetstid och minimiperioder av vila,³⁵ så att arbetstagaren ska kunna fullfölja sin yrkesverksamhet.³⁶ Dessa bestämmelser innebär att arbetstagarna endast *ges rätt att kräva att arbetsgivaren* tillhandahåller de *viloperioder* som garanteras i detta direktiv.

54. Dessutom kan det minimiskydd som arbetstagaren garanteras i artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 inte ha olika nivåer beroende på huruvida medlemsstaterna inför särskilda bestämmelser motsvarande dem som tillämpas i Spanien.

27 C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981.

28 Se punkterna 35 och 51 i den domen och där angiven rättspraxis.

29 Enligt min mening vore det annorlunda om arbetstagaren ålades att ta ut den årliga semestern som svar på en begäran om särskild betald ledighet, eller om denna ledighets varaktighet avräknades mot den årliga semestern. Se även, analogt, den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 35 i domen av den 19 november 2019, TSN och AKT (C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981), i vilken domstolen framhöll de begränsningar som medlemsstaterna omfattas av för att säkerställa att kravet på en viloperiod på minst fyra veckor får full verkan.

30 Se punkt 42 i förevarande förslag till avgörande.

31 Se punkt 71 i förevarande förslag till avgörande.

32 C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981.

33 Se punkt 51 i den domen.

34 Se punkterna 29 och 71 i förevarande förslag till avgörande.

35 Se, vad gäller denna punkt, en utförligare redogörelse i punkterna 72–76 i förevarande förslag till avgörande.

36 Dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth (C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 47).

55. Av ovanstående drar jag slutsatsen att tolkningsfrågorna inte bör föranleda domstolen att pröva villkoren för införandet av en rätt till särskild betald ledighet som regleras av den nationella lagstiftaren, eftersom denna rätt inte är knuten till arbetstagarens arbetsförmåga och inte i sig kan undergräva den faktiska verkan av den rätt till veckovila och årlig semester som garanteras i direktiv 2003/88, eller det mål som eftersträvas med detta direktiv.

56. Jag föreslår således att domstolen, i första hand, ska slå fast att nationella bestämmelser och kollektivavtal i vilka det föreskrivs att en arbetstagare ska beviljas särskild betald ledighet för att kunna vara ledig från arbetet under arbetsdagar för att fullgöra personliga eller familjemässiga förpliktelser inte omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2003/88.

57. För det fall domstolen inte delar denna uppfattning, och anser att det räcker att det påstås föreligga en *risk för att syftet* med de *minimiperioder* av vila som fastställs i direktiv 2003/88 *kommer att undergrävas* på grund av de aktuella nationella bestämmelserna³⁷ och att denna risk kan undvikas genom att flytta fram den semester som garanteras i detta direktiv,³⁸ bör domstolen enligt min mening emellertid ta ställning till frågan huruvida denna praxis angående skillnaden mellan syftet med olika typer av ledighet, vid överlappning, kan överföras på särskild betald ledighet.

58. I det följande kommer jag därför att redogöra för de aspekter som jag avser att underställa domstolens bedömning. I avsaknad av rättspraxis angående situationer där rätten till ledighet och rätten till veckovila sammanfaller kommer jag att undersöka sådana situationer efter det att jag har undersökt situationer där rätten till särskild betald ledighet och årlig semester sammanfaller.

C. Tillämpning av domstolens praxis om två semesterrättigheter sammanfaller

59. Den principfråga som domstolen ska ta ställning till är enligt min mening huruvida undersökningen av syftet med ledighet som sammanfaller med rätten till årlig semester ska utsträckas till att omfatta särskild betald ledighet, vilket domstolen fann i samband med rehabiliteringsledighet,³⁹ som syftar till att "förbättra de berörda arbetstagarnas hälsa"⁴⁰ när dessa är arbetsoförmögna på grund av hälsoskäl. Det ska med andra ord fastställas vad som motiverar en generell användning av kriteriet om syftet med rätten till ledighet, såvitt flera olika typer av ledighet sammanfaller vid fullgörandet av anställningsavtalet.⁴¹

60. Jag kommer således först att redogöra för denna rättspraxis i stora drag, för att fastställa det huvudsakliga kriterium som följer därav, för att därefter undersöka om denna praxis kan utsträckas till att även omfatta rätten till särskild betald ledighet.

37 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att utreda huruvida så är fallet.

38 Se, i detta avseende, dom av den 19 november 2019, TSN och AKT (C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 39).

39 Se dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 27).

40 Detta uttryck kommer från domen av den 30 juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 30).

41 Det är nämligen viktigt att framhålla betydelsen av detta villkor avseende utförandet av arbetsuppgifter, som skiljer denna typ av ledighet från föräldraledighet. Se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 35).

1. Det kriterium som följer av domstolens praxis angående skillnaden mellan syftet med olika semesterrättigheter

61. Eftersom den särskilda betalda ledigheten har införts av den nationella lagstiftaren på ett område som inte omfattas av unionsrätten⁴² är det nödvändigt att utgå från domstolens praxis i en motsvarande situation, där det föreligger överlappning mellan den årliga semestern och sjukledighet⁴³ eller rehabiliteringsledighet,⁴⁴ som regleras av nationell lagstiftning. Med utgångspunkt i denna praxis är det nödvändigt att undersöka syftet med de typer av ledighet som sammanfaller.

62. I domen av den 30 juni 2016, Sobczyszyn,⁴⁵ slog domstolen uttryckligen fast vilket resonemang som ska följas genom att slå fast att ”syftet med rätten till årlig betald semester, som är att arbetstagaren ska kunna vila sig och åtnjuta en period av avkoppling och fritidsaktiviteter, skiljer sig från syftet med rätten till sjukledighet, som är att arbetstagaren ska kunna tillfriskna från en sjukdom”.⁴⁶

63. Domstolens resonemang fortsätter med slutsatsen att ”[m]ed hänsyn till att dessa två typer av ledighet har helt olika syften har ... en arbetstagare som är sjukledig under en i förväg fastställd årlig semesterperiod ... rätt att, på egen begäran och för att faktiskt kunna utnyttja sin årliga semester, ta ut semester under en annan period än den som sammanfaller med sjukledigheten”.⁴⁷

64. Enligt domstolen ska det följaktligen – med beaktande av den eventuella skillnaden i syfte mellan de två här aktuella typerna av ledighet – fastställas huruvida den omständigheten att ledigheterna sammanfaller utgör hinder för att arbetstagaren ska ha rätt att vid ett senare tillfälle ta ut intjänad semester.⁴⁸

65. Betyder detta att det räcker att konstatera att syftet med de olika typerna av ledighet skiljer sig åt för att anse att arbetstagarens intjänade semesterrättigheter under alla omständigheter kan påverkas?

42 Jag erinrar om att när två rättigheter garanteras i unionsrätten kan en ledighet som garanteras i unionsrätten enligt fast praxis däremot inte påverka en annan rätt att ta ut en annan ledighet med ett annat syfte. Se, bland annat, dom av den 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 37 och där angiven rättspraxis). Denna princip, som formulerades för det fall årlig semester och mammaledighet sammanfaller (se dom av den 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punkterna 33 och 41)), har utsträckts till att även gälla för det fall föräldraledighet och mammaledighet sammanfaller (se dom av den 14 april 2005, kommissionen/Luxemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, punkt 33), och dom av den 20 september 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punkterna 56 och 57)). Den kan dock inte användas för att fastställa huruvida en period av föräldraledighet kan likställas med en period av faktiskt arbete i syfte att fastställa rätten till årlig betald semester (se dom av den 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkterna 26 och 37)).

43 Domstolen har slagit fast att ”[t]ill skillnad från vad som gäller rätten till mammaledighet eller föräldraledighet ... regleras ... inte rätten till sjukledighet och de närmare villkoren för utövande av densamma av [unions]rätten på dess nuvarande stadium” (dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 27)).

Vad gäller tidigare avgöranden om överlappning mellan årlig semester och sjukledighet, se dom av den 10 september 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). I det målet var arbetstagaren sjukskriven under den årliga semesterperiod som fastställts i företagets semesterschema.

Se även, för en jämförelse med de omständigheter som ligger till grund för den andra tolkningsfrågan, dom av den 21 juni 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), som rörde en situation med *arbetsoförmåga som uppstått under perioden för årlig betald semester* (punkt 24 i domen). Vid detta tillfälle preciserade domstolen att ”det saknar betydelse vid vilken tidpunkt arbetsoförmågan uppstod” (punkt 21).

Se, även, dom av den 19 november 2019, TSN och AKT (C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981), om nekad framflyttning av den årliga betalda semesterperioden, om arbetstagaren på grund av sjukdom varit oförmögen att arbeta under denna period, när detta kan göras utan att den faktiska varaktigheten av den årliga betalda semestern understiger fyra veckor.

44 Se dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 29).

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 Dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 25). Domstolen hänvisade i denna punkt till domen av den 21 juni 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 19 och där angiven rättspraxis). Domstolen gjorde detta konstaterande för första gången i domen av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25), efter att ha uttalat sig om mammaledighet, som bland annat har till syfte att skydda arbetstagarens hälsa (se dom av den 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160 punkt 32), och dom av den 20 september 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 30)). Se, även, den rättspraxis som citeras i punkt 69 i förevarande förslag till avgörande.

47 Dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 26). Min kursivering. Domstolen hänvisar till domen av den 10 september 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 22), och domen av den 21 juni 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 20).

48 Se dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 27).

66. Jag anser inte det, eftersom arbetstagarens hälsotillstånd, som motiverar ett avbrott i fullgörandet av anställningsavtalet, utöver konstaterandet att varje semesterrättighet har sitt eget syfte⁴⁹ ligger till grund för domstolens praxis om det skydd för den årliga semesterns effektivitet⁵⁰ som föreskrivs i direktiv 2003/88. Denna praxis grundas på flera fasta principer.

67. För det första har domstolen tagit hänsyn till det gemensamma syftet, det vill säga att skydda arbetstagarens hälsa, hos två olika typer av ledighet, nämligen årlig semester och sjukledighet, som arbetsgivaren är skyldig att bevilja enligt både direktiv 2003/88 och enligt Internationella arbetsorganisationens konvention nr 132 av den 24 juni 1970 om semester (reviderad).⁵¹

68. För det andra har domstolen framhållit de egenskaper som utmärker sjukledighet, som får till följd att den positiva verkan som den betalda årliga semestern har för en arbetstagares säkerhet och hälsa inte till fullo kan utvecklas.⁵² Det rör sig om omedelbar arbetsoförmåga på grund av att en arbetstagare är begränsad i fysiskt eller psykiskt hänseende på grund av sjukdom,⁵³ att arbetsförmågan inte kan förutses och är oberoende av arbetstagarens vilja⁵⁴ samt att anställningsförhållandet inte har suspenderats.⁵⁵

69. Rent konkret råder det inget tvivel om att den sjuka arbetstagaren under sådana omständigheter inte enbart är arbetsoförmögen utan även saknar möjlighet att ”vila sig från de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet [och inte förfogar] över en period för avkoppling och fritid”,⁵⁶ i syfte att kunna fullfölja sin yrkesverksamhet.⁵⁷

70. Att två semesterrättigheter, som uteslutande syftar till att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa genom en skyldighet att inte arbeta, existerar samtidigt, ligger enligt min mening till grund för domstolens bedömning att de utövas oberoende av varandra.

71. För det tredje drog domstolen av detta slutsatsen att den årliga semestern skulle flyttas fram för att ge arbetstagaren möjlighet att ”faktiskt kunna utnyttja” den.⁵⁸ Med beaktande av de skäl som anförts till stöd för beslutet om hänskjutande anser jag att detta uttryck bör preciseras.⁵⁹ Av skälen kan man nämligen få uppfattningen att arbetstagaren är tvungen att vila under viloperioden.⁶⁰

49 Detta kriterium gör det bland annat möjligt att göra en åtskillnad mellan de typer av ledighet som syftar till att återställa arbetstagarens hälsa och den föräldraledighet som föreskrivs i unionsrätten, som har ett eget syfte. Se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 35).

50 Se dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 26).

51 Se dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkterna 37 och 38). I artikel 5.4 i denna konvention föreskrivs att ”... frånvaro från arbetet av skäl som arbetstagaren ej råder över, exempelvis sjukdom, olycksfall eller mammaledighet, ska räknas in i anställningstiden”. Förutom att det var nödvändigt för domstolen att hänvisa till denna bestämmelse för att behandla frågan om villkoren för beviljande av rätt till årlig semester (se dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 41)), är det intressant att konstatera att den begränsas till händelser som arbetstagarens utsätts för, särskilt hälsorisker som i princip motiverar att personens frånvaro inte dras av från perioderna av faktiskt arbete. Se, även, dom av den 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 42), dom av den 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 32), och dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth (C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 81).

52 Se dom av den 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punkt 32).

53 Se dom av den 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 33, e contrario).

54 Se dom av den 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

55 Se dom av den 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 35, e contrario).

56 Dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth (C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

57 Se dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth (C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 47). Se, även, punkt 62 i förevarande förslag till avgörande

58 Se punkt 63 i förevarande förslag till avgörande.

59 Se punkterna 29 och 52 i förevarande förslag till avgörande.

60 Se, även, punkt 83 i förevarande förslag till avgörande.

72. En sådan tolkning kan emellertid inte utläsas av bestämmelserna i direktiv 2003/88, i första hand på grund av definitionerna av "viloperioder" och "tillräcklig vila" i artikel 2 i detta direktiv, jämfört med skäl 5. Domstolen har nämligen preciserat att begreppen "arbetstid" och "viloperiod" utesluter varandra.⁶¹

73. Vidare erinrar jag om att artikel 7.2 i direktiv 2003/88 bland annat syftar till att säkerställa att arbetstagaren får en *faktisk viloperiod*, som effektivt skyddar hans eller hennes säkerhet och hälsa, eftersom det i denna bestämmelse slås fast att den årliga minimisemestern inte får utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.

74. För att säkerställa att den rätt till semester som föreskrivs i detta direktiv får faktisk verkan räcker det följaktligen att de åtgärder som medlemsstaterna vidtar⁶² genomförs av arbetsgivaren.⁶³ Rent konkret skyddas arbetstagarens möjlighet att vara ledig från arbetet under den årliga semestern endast när arbetstagare inte haft möjlighet att utöva sin rätt till sådan ledighet av skäl som han eller hon inte kunnat råda över.⁶⁴

75. Det går också att argumentera för att den omständigheten att den rätt till årlig betald semester som en arbetstagare har tjänat in medför att kontant ersättning ska betalas om anställningen avslutas, för att inte göra ingrepp i själva kärnan av denna rätt.⁶⁵ Den omständigheten att kontant ersättning betalas ut om arbetstagaren inte har kunnat utnyttja denna möjlighet⁶⁶ bekräftar att det inte rör sig om att undersöka huruvida viloperioden har varit *effektiv i den meningen att den faktiskt har haft gynnsam effekt*, eller med andra ord huruvida arbetstagaren faktisk har vilat sig eller kopplat av under den årliga semestern.

76. Det räcker att arbetstagaren inte har någon skyldighet *gentemot arbetsgivaren* som kan hindra arbetstagaren från att fritt och oavbrutet ägna sig åt sina egna intressen.⁶⁷

77. Mot bakgrund av ovanstående kommer jag nu att fortsätta min undersökning av frågan huruvida denna rättspraxis kan utsträckas till att även omfatta rätten till särskild betald ledighet, för det fall sådan ledighet överlappar med den årliga semestern.

2. *Huruvida räckvidden för domstolens praxis angående skillnaden mellan syftet med olika typer av ledighet kan utsträckas om det föreligger omständigheter som motiverar beviljande av särskild betald semester*

78. Jag upprepar att det övergripande syftet med särskild betald ledighet är att göra det lättare att förena arbetslivet och viktiga omständigheter i privatlivet eller det offentliga livet som inträffar under arbetstid.

61 Se dom av den 21 februari 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punkt 55 och där angiven rättspraxis).

62 Det bör i detta sammanhang framhållas att själva rätten till semester har fastställts i unionsrätten (se dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 28), och att villkoren för utövandet och genomförandet av denna rätt överläts till medlemsstaterna inom gränserna för det minimiskydd som garanteras i unionsbestämmelserna (se dom av den 19 november 2019, TSN och AKT (C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 35)).

63 Se dom av den 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 63).

64 Se dom av den 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 49).

65 Se dom 6 november 2018, Bauer och Willmeroth (C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 49).

66 Se dom av den 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 52).

67 Se dom av den 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 94).

79. Denna ledighet kan inte jämföras med sjukledighet, som beviljas på grund av omständigheter som berättigar till sådan ledighet. Med undantag av läkarbesök,⁶⁸ är de begivenheter som ger arbetstagaren rätt till särskild betald ledighet inte direkt knutna till arbetstagarens hälsa.

80. Det är vidare uppenbart att arbetstagarens arbetsförmåga inte berörs, eftersom den särskilda betalda ledigheten har införts just för att göra det möjligt för arbetstagare att tillfälligt avbryta fullgörandet av sitt anställningsavtal.

81. Slutligen kan arbetstagaren ”vara ledig från arbetet”⁶⁹ på grund av flera olika omständigheter, som skiljer sig åt beroende på hur brådskande eller förutsebara de är,⁷⁰ och av skäl som arbetstagaren anser har betydelse för och får följder för privatlivet, vilket skiljer sig från sjukledighet.⁷¹

82. Eftersom ingen av grunderna för att bevilja särskild betald ledighet är knuten till den berörda arbetstagarens arbetsförmåga anser jag inte att det finns anledning att på grundval av direktiv 2003/88 utsträcka domstolens praxis angående följderna av ledighet med ett dubbelt syfte.

83. Endast en vidsträckt tolkning av syftet med ledigheten, genom en undersökning av huruvida det saknas hinder för vila och en period av avslappning och fritid⁷² skulle kunna motivera en motsatt lösning. Detta medför exempelvis att hänsyn ska tas till allvarliga händelser i privatlivet, såsom en nära anhörigs dödsfall eller sjukhusvistelse, som är lika oförutsägbara som en arbetstagares sjukdom, och deras följder för syftet med rätten till årlig semester.

84. Som fackföreningarna har gjort gällande i det nationella målet skulle arbetstagaren i så fall vara föremål för psykiska eller till och med fysiska begränsningar, motsvarande dem som kan följa av en sjukdom, och det skulle av hänsyn till arbetstagarens säkerhet och hälsa kunna vara motiverat att låta arbetstagaren vara ledig från arbetet under flera dagar genom att bevilja honom eller hennes särskild betald ledighet. Eftersom syftet med vissa av dessa typer av ledighet är att ge arbetstagaren möjlighet att vidta konkreta åtgärder på grund av den händelse som inträffat, skulle syftet med den årliga semestern, nämligen att vila sig och koppla av, inte heller kunna uppfyllas om den särskilda betalda ledigheten endast beviljades under arbetstid.

85. Som jag redan påpekat anser jag emellertid inte att det går att hitta stöd för en sådan tolkning i direktiv 2003/88.⁷³ I praktiken skulle en sådan tolkning dessutom innebära att man i varje enskilt fall skulle bli tvungen att bedöma huruvida arbetstagaren, beroende på omständigheterna, var i stånd att *faktiskt* vila sig eller koppla av, medan det enda krav som uppställs i detta direktiv är att arbetstagaren under den årliga semesterperioden inte får åläggas någon skyldighet i förhållande till sin arbetsgivare.

68 Det rör sig om den ledighet som föreskrivs i artikel 46.1 G i koncernens kollektivavtal. Enligt denna bestämmelse får arbetstagaren förfoga över den ”tid som är nödvändig” för att ”göra ett läkarbesök under arbetstid”. Jag påpekar att villkoret om arbetstiden upprepas i denna bestämmelse, vilket gör att jag inte tar upp den i min bedömning.

69 Detta är det uttryck som används i de aktuella nationella bestämmelserna.

70 Med tanke på de aktuella omständigheterna, varaktigheten av tillåtelsen att vara ledig från arbetet eller hur arbetet är organiserat, exempelvis i fasta eller flexibla arbetstider, borde risken för ingrepp i minimiperioden av årlig semester i de flesta fall i praktiken vara begränsad, vilket det ankommer på den nationella domstolen att bedöma i varje enskilt fall.

Enligt min mening bör man således göra en åtskillnad mellan oförutsebara omständigheter och omständigheter som i princip är förutsägbara, såsom giftermål, flytt (se dom av den 20 september 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536 punkterna 41 och 42)), val, utövandet av ett fackligt uppdrag, medverkan i en rättsprocess, där arbetstagaren bör kunna planera sin tid genom att antingen välja när han eller hon ska ta ut sin årliga semester eller genom att begära att semestern ska flyttas fram, om gällande rätt och organiserandet av arbetet tillåter detta (se, vad gäller den sistnämnda punkten, exempelvis dom av den 10 september 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 11)).

71 Arbetsgivaren är skyldig att bevilja sjukledighet (se dom av den 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkt 61)), eftersom denna ledighet är knuten till arbetstagarens arbetsförmåga, vilket konstaterats av en tredje man som är behörig att besluta om ett sådant avbrott i arbetet (se dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 41)).

72 Se punkt 69 i förevarande förslag till avgörande.

73 Se punkt 50 samt punkt 71 och följande punkter i förevarande förslag till avgörande.

86. Redan här går det att ana nackdelarna med en sådan kasuistisk tolkning, som dessutom är beroende av varje arbetstagares personliga bedömning. Om arbetstagaren exempelvis tar hand om en förälder eller ett sjukt barn under sin årliga semester, är detta val, som vederbörande själv har gjort, då med nödvändighet av en sådan art att det påverkar arbetstagarens möjlighet att dra nytta av semestern? Och, mer allmänt, om arbetstagaren av olika skäl väljer att inte vila upp sig, vilka konsekvenser kan dras av det?

87. Att utsträcka domstolens praxis till omständigheter som inte är knutna till den berörda personens arbetsförmåga när denne har blivit sjuk uteslutande på grundval av konstaterandet att de olika typerna av ledighet har olika syften kan enligt min mening varken motiveras av bestämmelserna i direktiv 2003/88, såsom dessa tolkats av domstolen, eller av tillämpningen av dessa.

88. Dessutom måste hänsyn tas till den avskräckande verkan som domstolens avgörande kan få för medlemsstaternas och, i förekommande fall, arbetsmarknadens parter val att bevilja arbetstagaren mer fördelaktiga rättigheter.⁷⁴

89. Jag anser att tre faktorer kan ha legat till grund för dessa initiativ: för det första det socialpolitiska målet, som emellertid faller utanför det skydd av arbetstagarnas säkerhet och hälsa som regleras i direktiv 2003/88, för det andra villkoren för förläggningen av arbetstiden i dess helhet, exempelvis arbetstidens varaktighet och överskridandet av de miniperioder av vila som har fastställts i detta direktiv,⁷⁵ och för det tredje kollektivförhandlingarnas roll.

90. Vad gäller arbetsmarknadens parter har domstolen slagit fast att det är viktigt att det görs en avvägning mellan deras respektive intressen när de utövar sin grundläggande rätt till kollektivförhandlingar, som har fastställts i artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadga).⁷⁶

91. Jag anser därför att de konkreta villkoren för uttag av särskild betald ledighet som inte är knuten till arbetstagarens hälsotillstånd enbart ska grundas på de behöriga myndigheternas tolkning av de nationella bestämmelserna, för att rätten till särskild betald ledighet inte ska förlora sin verkan.⁷⁷

92. I andra hand föreslår jag således att domstolen ska slå fast att artikel 7 i direktiv 2003/88 inte utgör hinder för nationella bestämmelser och kollektivavtal som inte föreskriver att särskild betald ledighet ska beviljas när de omständigheter som motiverar en sådan ledighet inträffar på arbetsfria dagar.

⁷⁴ Jag erinrar om att många medlemsstater har infört bestämmelser som motsvarar de bestämmelser som är i fråga i det nationella målet; se fotnot 22 i förevarande förslag till avgörande.

⁷⁵ Se fotnot 22 i förevarande förslag till avgörande.

⁷⁶ Dom av den 19 september 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 68 och där angiven rättspraxis).

⁷⁷ Den nationella domstolen kan således ta hänsyn till de skilda syftena med den särskilda ledigheten, arbetstagarnas situation och förläggningen av arbetstiden i fasta eller flexibla tider, fastställa startpunkten för denna ledighet eller uppskjutandet av den, exempelvis när den ledighetsgrundande händelsen inträffar under en period då arbetstagaren normalt sätt inte skulle ha arbetat, och arbetstagaren inte har möjlighet att fullgöra de förpliktelser som är knutna till oförutsedda händelser i privatlivet, såsom obligatoriska formaliteter vilka i samband med dödsfall ska utföras på en dag då behörig instans har öppet. Se, i detta avseende, vad gäller nationella avgöranden, dom av den 16 december 1998 från Chambre sociale de la Cour de Cassation (Högsta domstolens avdelning för socialrättsliga mål, Frankrike), nr 96–43.323 (enligt Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike) behöver den dag då arbetstagaren ges ledigt inte nödvändigtvis tas ut den dag den relevanta begivenheten inträffar, utan under loppet av en "rimlig tidsperiod", exempelvis när ledighet i samband med ett barns bröllop tas ut dagen före bröllopet. Denna lösning kan användas för alla typer av ledighet i samband med familjebegivenheter). Se även vad gäller dödsfall, i analogi med domen av den 12 december 2001, från Corte suprema di cassazione, Sezioni unite (Högsta domstolen, förenade avdelningar, Italien), n° 14020/2001, angående ett mål där sjukledighet och årlig semester överlappar varandra, beslut av den 23 april 2003, från Tribunale di Milano, Sezione lavoro (domstolen i Milano, avdelningen för arbetsrättsliga mål, Italien), n° 1167/2003, där sorgeperiod under arbetstagarens årliga semester motiverar att den årliga semestern senareläggs. På samma sätt har Tribunale amministrativo regionale per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (Regional förvaltningsdomstol i Abruzzo, avdelningen i Pescara, Italien), i dom av den 11 maj 2007, n° 532/2007, förordnat att årlig semester ska omvandlas till ledighet på grund av sorgeperiod. Se, även, dom av den 8 december 2016 från Chambre sociale de la Cour de Cassation (Högsta domstolens avdelning för socialrättsliga mål, Frankrike), nr 13–27.913 (Bulletin 2016, V, nr 243), i vilken nämnda domstol kritiserade en dom där en lärare, som valts som personalrepresentant, beviljades kompensation för övertid under skollovet. Vederbörande kan inte heller skjuta upp sin rätt till betald ledighet. Såvitt jag känner till har det varken i Tyskland eller i Polen meddelats någon dom som klargör principen att arbetstagaren får vara ledig enligt lag endast om denna måste arbeta för företaget.

D. Överlappning mellan rätten till veckovila och den särskilda betalda ledigheten

93. Vad gäller rätten till veckovila erinrar jag om att domstolen hittills inte har haft tillfälle att uttala sig om de tillfällen där denna rätt och rätten till semester sammanfaller.

94. Jag kommer därför för det första att redogöra för principerna om uttag av veckovila. För det andra kommer jag att framhålla de särdrag som kännetecknar systemet med viloperioder, som enligt min mening gör det möjligt för domstolen att slå fast att en arbetstagare, såvitt viloperioden sammanfaller med en begivenhet som hade berättigat till särskild betald ledighet om den hade inträffat under arbetstid, inte kan göra gällande rätten till sådan ledighet.

1. De principer som gäller för veckovila

95. I artikel 2.2 i direktiv 2003/88 definieras ”viloperiod” utan att någon åtskillnad görs beroende på om denna är daglig, veckovis eller årlig.

96. Av domstolens fasta praxis framgår att de principer som gäller för veckovila i huvudsak motsvarar de principer som gäller för årlig semester.

97. För det första har varje arbetstagares rätt till en begränsning av arbetstiden och till dygns- och veckovila nämligen ”inte enbart ... en särskild betydelse som regel i unionens sociala regelverk, utan den slås även uttryckligen fast i artikel 31.2 i stadgan, som enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen”.⁷⁸

98. För det andra syftar denna harmonisering på unionsnivå av arbetstidens förläggning ”till att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att låta dem åtnjuta viloperioder av en viss minsta längd – särskilt per dag och vecka – och adekvata raster, och genom att föreskriva en begränsning av veckoarbetstiden”.⁷⁹

99. För att säkerställa att direktiv 2003/88 ges full verkan är det därför för det tredje nödvändigt att medlemsstaterna säkerställer att dessa minimitider för vila iakttas och att överstigande av längsta tillåtna veckoarbetstid förhindras.⁸⁰

100. Med beaktande av det huvudsakliga mål som eftersträvas med detta direktiv, nämligen att säkerställa ett effektivt skydd av arbetstagarnas levnads- och arbetsvillkor och bättre skydd av deras säkerhet och hälsa, är medlemsstaterna dock för det fjärde skyldiga att se till att den ändamålsenliga verkan av dessa rättigheter garanteras fullt ut, genom att se till att bestämmelserna om minimitider för dygnsvila och veckovila samt längsta tillåtna veckoarbetstid enligt det direktivet faktiskt iakttas.⁸¹

101. För det femte får de bestämmelser som medlemsstaterna antar för att säkerställa genomförandet av kraven i direktiv 2003/88 inte leda till att de rättigheter som anges i artikel 31.2 i stadgan och i artiklarna 3 och 5 samt artikel 6 b i det direktivet förlorar sin verkan.⁸²

⁷⁸ Dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

⁷⁹ Dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 37 och där angiven rättspraxis).

⁸⁰ Se dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

⁸¹ Se dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

⁸² Se dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 43 och där angiven rättspraxis).

2. De särdrag som kännetecknar systemet med veckovila

102. Vid överlappning mellan semester och veckovila anser jag att de särdrag som kännetecknar veckovilan respektive årlig semester gör att domstolen bör välja ett annat resonemang än det som tillämpats i samband den årliga semestern, som utgår från att de två typerna av ledighet har olika syften.

103. För det första framgår det av domstolens tolkning av artikel 5 i direktiv 2003/88 att en minsta sammanhängande veckovila på 24 timmar, under en arbetsperiod på högst 48 timmar, ska ges inom varje period om sju dagar, utan krav på att denna minimiperiod av vila ges senast den dag som följer på en period på sex arbetsdagar i följd.⁸³ Vilotidens varaktighet är således strikt knuten till arbetstiden under de beräkningsperioder som det står medlemsstaterna fritt att välja metod för, under förutsättning att de mål som eftersträvas med direktivet iakttas.⁸⁴ Arbetstagaren ska under alla omständigheter omfattas av det skydd som föreskrivs i direktiv 2003/88 i fråga om dygnsvila och begränsning av veckoarbetstiden.⁸⁵

104. För det andra syftar denna viloperiod bland annat till att bli kvitt den trötthet som ackumulerats till följd av utförandet av arbetet, med en övre gräns för veckan.⁸⁶ Detta är skälet till att viloperioder i princip ska följa omedelbart efter den arbetstid som de är avsedda att kompensera⁸⁷ och "[i] allmänhet krävs det följaktligen en regelbunden alternering mellan arbetstid och viloperioder".⁸⁸ I detta sammanhang bör veckovilans repetitiva och kortvariga karaktär framhållas.

105. För det tredje medger artikel 17 i direktiv 2003/88 undantag från veckovila men inte från årlig semester.⁸⁹

106. Som jämförelse har rätten till årlig semester en obligatorisk varaktighet, som inte är knuten till ett exakt antal faktiska arbetstimmar. Denna rätt följer sin egen logik, och grundas på principen om ackumulering av rättigheter, så att arbetstagaren efter avtal med arbetsgivaren kan ta ut en längre viloperiod.⁹⁰

107. Möjligheten att överföra semesterdagar, om än med vissa begränsningar,⁹¹ och principen om utbetalning av semesterersättning om anställningen avslutas, bekräftar enligt min mening detta system med kumulering av semesterdagar, vilket i grunden skiljer sig från rätten till veckovila.

108. Mot bakgrund av samtliga dessa omständigheter anser jag att om en ledighetsgrundande händelse som ger rätt till särskild betald ledighet och en period av veckovila sammanfaller⁹² gör den flexibilitet som medlemsstaterna förfogar över i fråga om genomförandet av bestämmelserna i direktiv 2003/88,⁹³ i enlighet med detta direktivs syfte, att en analog tillämpning av domstolens resonemang på årlig semester och ledighet i syfte att återställa arbetstagarens hälsa blir verkningslös, eftersom den bygger på premissen att syftet med ledigheterna skiljer sig åt.

83 Se dom av den 9 november 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkt 51).

84 Se dom av den 11 april 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, punkt 31).

85 Se dom av den 9 november 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkt 48).

86 Se dom av den 11 april 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, punkterna 32–34).

87 Se dom av den 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 94).

88 Se dom av den 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 95).

89 Se dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 24), och dom av den 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl. (C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 75).

90 Se dom av den 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punkterna 39 och 41), dom av den 10 september 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 23), och dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 32).

Detta system skiljer sig från systemet med veckovila, eftersom denna ledighet inte har en regelbunden och repetitiv karaktär.

91 Se dom av den 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punkterna 54 och 55 och där angiven rättspraxis).

92 Dessutom tvivlar jag på att det under de omständigheter som går att förutse är sannolikt att ett sådant sammanfallande inträffar (se fotnot 70 i förevarande förslag till avgörande).

93 Se dom av den 9 november 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punkterna 46–48).

109. Jag föreslår därför att domstolen ska slå fast att artikel 5 i direktiv 2003/88 på grund av veckovilosystemets särdrag ska tolkas på samma sätt som artikel 7 i samma direktiv.

V. Förslag till avgörande

110. Mot bakgrund av vad som ovan anförts föreslår jag att EU-domstolen besvarar tolkningsfrågorna från Audiencia Nacional (Nationella domstolen, Spanien) på följande sätt:

I första hand:

- Nationella bestämmelser och kollektivavtal som föreskriver att en arbetstagare ska beviljas särskild betald ledighet för att fullgöra sina privata eller familjemässiga förpliktelser under arbetstid omfattas inte av tillämpningsområdet för Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

I andra hand:

- Artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 utgör inte hinder för nationella bestämmelser och kollektivavtal som inte föreskriver att särskild betald ledighet ska beviljas om den ledighetsgrundande händelsen inträffar på en arbetsfri dag.