

Sag C-518/20

Sammendrag af anmodning om præjudiciel afgørelse i sag i henhold til artikel 98, stk. 1, i Domstolens procesreglement

Dato for indlevering:

16. oktober 2020

Forelæggende ret:

Bundesarbeitsgericht (Tyskland)

Afgørelse af:

7. juli 2020

Revisionsappellant:

XP

Revisionsindstævnt:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Hovedsagens genstand

Foreneligheden af en national retsregel om fortabelse af retten til ferie for en arbejdstager, som helt har mistet arbejdsevnen, med trindhøjere EU-ret, bl.a. direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Genstand og retsgrundlag for anmodningen om præjudiciel afgørelse

Fortolkning af EU-retten, jf. artikel 267 TEUF, navnlig

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9) (herefter »direktiv 2003/88«)

Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (EUT 2012, C 326, s. 391-407) (herefter »chartret«)

Præjudicielle spørgsmål

- 1) Er artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, til hinder for en fortolkning af en national lovbestemmelse som § 7, stk. 3, i Bundesurlaubsgesetz (ferielov for arbejdstagere, herefter »ferieloven«), hvorefter den endnu ikke udnyttede ret til årlig betalt ferie for en arbejdstager, som i løbet af ferieåret helt har mistet arbejdsevnen på grund af sygdom, men som – i det mindste delvist – ville have kunnet afholde sin ferie forud for sit tab af erhvervsevne, ved fortsat uafbrudt mistet arbejdsevne 15 måneder efter ferieårets udløb, også bortfalder i den situation, hvor arbejdsgiveren ikke med passende opfordringer og oplysninger faktisk har sørget for, at arbejdstageren er i stand til at afholde sin ferie?
- 2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende: Er bortfald af retten i tilfælde af fortsat fuldstændigt tab af arbejdsevnen – under de foreliggende omstændigheder – også udelukket på et senere tidspunkt?

Anførte EU-retlige forskrifter

Artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88

Chartrets artikel 31, stk. 2, i

Anførte nationale forskrifter

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung (lov om social sikring, bog VI, herefter »lov om social sikring«)

Kort fremstilling af de faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne i hovedsagen

- 1 Hvad angår den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse er hovedsagens parter uenige om, hvorvidt sagsøgeren har krav på ferie for kalenderåret 2014.
- 2 Sagsøgeren er anerkendt som svært handicappet. Han har været ansat hos sagsøgte siden kalenderåret 2000. Sagsøgte er et aktieselskab, dvs. en privat arbejdsgiver. Siden den 1. december 2014 har sagsøgeren modtaget invalidepension. Han har bl.a. gjort gældende, at han har et krav mod sagsøgte på 34 dages ferie for kalenderåret 2014. Retten til ferie er ikke fortabt, da sagsøgte ikke har opfyldt sine forpligtelser med hensyn til at sørge for at tilbyde og medvirke til afholdelsen af ferie.

- 3 Sagsøgte er derimod af den opfattelse, at sagsøgerens krav på ikke-afholdt ferie for kalenderåret 2014 er bortfaldet efter den 31. marts 2016. Såfremt en arbejdstager, som sagsøgeren i det foreliggende tilfælde, i et længere tidsrum ikke er i stand til at afholde sin ferie på grund af sygdom, fortabes retten til ferie 15 måneder efter ferieårets udløb, uanset om arbejdsgiveren har opfyldt sine forpligtelser med hensyn til at medvirke til afholdelsen af ferie.
- 4 Sagsøgte blev frifundet i første og anden instans. Med revisionsanken ønsker sagsøgeren fortsat at få medhold i sit søgsmål.

Begrundelsen for forelæggelsen

- 5 Den Europæiske Unions Domstols (herefter »Domstolen«) fortolkning af traktaterne er afgørende for, om sagsøgeren kan få medhold i sin revisionsanke.
- 6 Til sagens afgørelse er der for så vidt angår ferien for 2014 behov for Domstolens afklaring af, om det er i overensstemmelse med EU-retten, at en ret til ferie fortabes 15 måneder efter ferieårets udløb, når der fortsat er tale om fuldstændigt tab af arbejdsevnen, arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine forpligtelser med hensyn til at fremkomme med opfordringer og oplysninger, og arbejdstageren i det mindste delvist godt kunne have afholdt ferien i ferieåret frem til det fuldstændige tab af arbejdsevne.
- 7 Anvendelsen af ferielovens § 7, stk. 3, afhænger således af fortolkningen af artikel 7 i direktiv 2003/88 og af chartrets artikel 31, stk. 2.

Tysk ret

- 8 Efter tysk ret gælder den lovbestemte ferie for kalenderåret som ferieår og skal, i henhold til ferielovens § 7, stk. 3, tilbydes og afholdes i løbet af det pågældende kalenderår. Overførsel af ferie til det følgende kalenderår er i henhold til ferielovens § 7, stk. 3, andet punktum, kun tilladt, hvis tvingende driftsmæssige årsager eller årsager knyttet til arbejdstagerens person berettiger dette. I tilfælde af overførsel af ferie i henhold til ferielovens § 7, stk. 3, tredje punktum, skal ferien principielt tilbydes og afholdes i de første tre måneder i det følgende kalenderår; i modsat fald bortfalder retten til ferie, jf. ferielovens § 7, stk. 3, tredje punktum.
- 9 Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) har under hensyntagen til Domstolens afgørelser (jf. bl.a. dom af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C- 684/16, EU:C:2018:874, af 29.11.2017, King C- 214/16, EU:C:2017:914, af 20.01.2009, Schultz-Hoff m.fl., C- 350/06 og C- 520/06, EU:C:2009:18, af 22.11.2011, KHS, C- 214/10, EU:C:2011:761, og af 25.06.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca SpA, C- 762/18 og C- 37/19, EU:C:2020:504) fortolket de nævnte bestemmelser i overensstemmelse med direktivet som følger:

- 10 Den lovbestemte ret til ferie bortfalder i princippet kun ved kalenderårets eller den tilladte overførselsperiodes udløb, såfremt arbejdsgiveren inden dette tidspunkt har sørget for, at arbejdstageren er i stand til at gøre brug af sin ret til ferie, og arbejdstageren til trods for dette af egen fri vilje ikke har afholdt ferien.
- 11 Denne fortabelse af retten til ferie forudsætter principielt, at arbejdsgiveren sørger for, at arbejdstageren faktisk har mulighed for at afholde sin årlige betalte ferie. Dette kræver, at arbejdsgiveren skal opfordre arbejdstageren til at holde ferie samt klart og rettidigt orientere arbejdstageren om, at retten til ferie fortages ved kalenderårets eller overførselsperiodens udløb, såfremt arbejdstageren ikke afholder ferien. Hertil kommer, at arbejdsgiveren ikke på anden vis må forhindre arbejdstageren i at afholde ferien.
- 12 Såfremt arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine forpligtelser med hensyn til at medvirke til afholdelsen af ferie, tillægges den ferie, som ikke er blevet afholdt den 31. december i ferieåret, den ret til ferie, som optjenes den 1. januar i det følgende kalenderår.
- 13 Den lovbestemte ret til ferie fortages ikke, såfremt arbejdstageren frem til ferieårets og/eller overførselsperiodens udløb er uarbejdsdygtig på grund af sygdom og derfor ikke har mulighed for at afholde ferien. Den fortsat bestående ret til ferie tillægges i denne situation den ret til ferie, som optjenes i det følgende år og er dermed igen omfattet af fristerne i ferielovens § 7, stk. 3. Retten bortfalder ganske vist ved fortsat uarbejdsdygtighed 15 måneder efter ferieårets udløb. Dette gælder også i tilfælde, hvor arbejdstageren modtager invalidepension.
- 14 Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) har endnu ikke truffet nogen afgørelse om, hvorvidt og i hvilke tilfælde personer, som fuldstændigt har mistet arbejdsevnen, måtte fortabe retten til ferie ved fortsat uarbejdsdygtighed 15 måneder efter ferieårets udløb.
- 15 Arbejdstagere er i henhold til den relevante tyske lovgivning bl.a. fortrinsvist helt uarbejdsdygtige, såfremt de på grund af sygdom eller handicap i en ikke overskuelig fremtid er ude af stand til at arbejde mindst tre timer dagligt på arbejdsmarkedets sædvanlige betingelser, eller såfremt de på grund deres handicaps karakter eller omfang ikke kan være aktive på arbejdsmarkedet.

Det første præjudicielle spørgsmål

- 16 Ifølge Domstolens praksis skal artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for nationale retsfor skrifter, der ved hjælp af en overførselsperiode på 15 måneder, efter hvis udløb retten til årlig betalt ferie bortfalder, begrænser kumulation af sådanne ferierettigheder for en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder.

- 17 Det er i Domstolens praksis endnu ikke fuldstændigt klarlagt, hvorvidt og under hvilke forudsætninger retten til årlig betalt ferie for en arbejdstager, som i løbet af ferieåret mister arbejdsevnen fuldstændigt, kan bortfalde ved fortsat uafbrudt fuldstændigt tab af arbejdsevnen 15 måneder efter ferieårets udløb, såfremt arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine forpligtelser med hensyn til at fremkomme med opfordringer og oplysninger.
- 18 I dom af 6. november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), fastslog Domstolen, at enhver praksis eller undladelse fra en arbejdsgivers side, der har en potentielt afskrækkende virkning på, om en arbejdstager afholder den årlige ferie, er uforenelig med formålet om retten til årlig betalt ferie. Den arbejdsgiver, der ikke har sørget for, at arbejdstageren har kunnet udøve sin ret til årlig betalt ferie, må tage de heraf følgende konsekvenser.
- 19 Såfremt disse principper også gælder for ferieåret, hvor arbejdstagerens fortsatte uafbrudte fuldstændige tab af arbejdsevne er indtrådt, fortabes retten til ferie heller ikke 15 måneder efter udløbet af dette ferieår, idet arbejdstageren i tilfælde af, at forpligtelserne med hensyn til at fremkomme med tilskyndelser og oplysninger var blevet opfyldt forud for hans fulde tab af erhvervsevne, ville have kunnet afholde sin årlige ferie.
- 20 Arbejdsgiveren må i tilfælde af en undladelse af at fremkomme med de påbudte tilskyndelser og oplysninger bære risikoen for, at retten til ferie ikke fortabes fuldstændigt, også selv om arbejdstageren efter den 31. marts i det på ferieåret følgende andet ferieår fortsat har mistet sin arbejdsevne fuldstændigt. Arbejdsgiveren kan faktisk kun fjerne denne risiko ved allerede i begyndelsen af kalenderåret at opfylde sine forpligtelser.
- 21 Arbejdstageren må på de nævnte betingelser alene i det tilfælde, hvor arbejdsgiveren rettidigt har opfyldt sine forpligtelser til at medvirke – i denne forbindelse – og dermed har opfyldt betingelserne for den tidsmæssige begrænsning af retten til ferie, jf. ferielovens § 7, stk. 3, bære risikoen for, at der på grund af et i løbet af ferieåret indtrådt og efter omstændighederne længerevarende fuldstændigt tab af erhvervsevne ikke længere kan gøres brug af retten til ferie.
- 22 Derimod fastslog Domstolen i dom af 22. november 2011, KHS (C- 214/10, EU:C:2011:761, præmis 43), at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 ikke er til hinder for nationale retsfor skrifter, der i tilfælde af arbejdstageres langvarige sygdom lader retten til årlig betalt ferie bortfalde efter udløbet af en overførselsperiode på 15 måneder.
- 23 Såfremt dette princip også gælder i ferieåret, hvor arbejdstagerens fortsatte uafbrudte fuldstændige tab af arbejdsevne er indtrådt, kan retten til ferie også fortabes 15 måneder efter udløbet af dette ferieår, såfremt arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine forpligtelser med hensyn til at fremkomme med tilskyndelser og

oplysninger. Ret til ferie forud for det fuldstændige tab af arbejdsevne i ferieåret bortfalder da, også hvor arbejdstageren i tilfælde af rettidig opfyldelse af forpligtelserne med hensyn til at fremkomme med tilskyndelser og oplysninger ville have kunnet afholde sin årlige ferie forud for sin sygdom.

- 24 Domstolen har endnu ikke taget stilling til, om artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2 tillader en indskrænkning i princippet om, at den tidsmæssige begrænsning af retten til ferie forudsætter opfyldelse af arbejdsgiverens forpligtelser til at medvirke, når arbejdstageren på grund af et fuldstændigt tab af arbejdsevne har været forhindret i at afholde sin ferie, men ville have kunnet gøre brug af retten til ferie forud for sit fuldstændige tab af erhvervsevne i løbet af ferieåret, såfremt arbejdsgiveren havde opfyldt sine forpligtelser med hensyn til at fremkomme med tilskyndelser og oplysninger.
- 25 Domstolen udtalte i dom af 6. november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), at en national lovbestemmelse om fortabelse af retten til ferie ikke kan anvendes, når lovbestemmelsen ikke lader sig fortolke i overensstemmelse med artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2. Dette resultat følger i tilfælde af en arbejdstagers retsstrid med en statslig arbejdsgiver af artikel 7 i direktiv 2003/88 og af chartrets artikel 31, stk. 2. Såfremt arbejdstagerens modpart er en privat arbejdsgiver, følger det af chartrets artikel 31, stk. 2.

Det andet præjudicielle spørgsmål

- 26 Såfremt Domstolen besvarer det første præjudicielle spørgsmål bekræftende, er det af afgørende betydning for afgørelsen af retsstriden, om artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2 under de i det første spørgsmål omtalte omstændigheder forhindrer en fortolkning af en national lovbestemmelse som ferielovens § 7, stk. 3., hvorefter en endnu ikke udnyttet ret til årlig betalt ferie senere end 15 måneder efter ferieårets udløb bortfalder, når det fuldstændige tab af arbejdsevne – som i sagsøgerens tilfælde – fortsat består efter den 31. marts i det på ferieåret følgende kalenderår.
- 27 Heller ikke denne problemstilling er endnu fuldstændigt afklaret af Domstolen.
- 28 I overensstemmelse med Bundesarbeitsgerichts (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) retspraksis sammenlægges en på grund af arbejdsgiverens manglende opfyldelse af sine forpligtelser ikke fortabt ret til ferie den 31. december i ferieåret med den ret til ferie, som optjenes den 1. januar i det følgende år. For den førstnævnte ret til ferie gælder, ligesom for den sidstnævnte ret til ferie, bestemmelserne i ferielovens § 7, stk. 1, første punktum, og stk. 3.
- 29 Ud fra den forelæggende rets synspunkt indeholder – såfremt Domstolen besvarer det første præjudicielle spørgsmål bekræftende – Domstolens praksis endnu ikke en afklaring af, om det i henhold til artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2 er muligt, at en i givet fald på grund af manglende tilskyndelser og

oplysninger ikke fortabt ret til ferie for det pågældende ferieår – i det foreliggende tilfælde ferieåret 2014 – ved fortsat arbejdsdygtighed fuldt ud er stillet som retten til ferie i det første følgende kalenderår – her ferieåret 2015. Retten til ferie fra det første følgende år ville, uafhængigt af, om arbejdsgiveren havde opfyldt sine forpligtelser med hensyn til at fremkomme med tilskyndelser og oplysninger, i givet fald fortabes efter en periode på 15 måneder, fordi det ville være objektivt umuligt ved arbejdsgiverens medvirken at sætte den allerede fra begyndelsen af det første følgende ferieår fortsat i det væsentligste fuldt arbejdsdygtige arbejdstager i stand til at afholde ferien.

- 30 Såfremt EU-retten tillader en sådan tidsmæssig begrænsning af muligheden for at overføre retten til betalt årlig ferie, vil sagsøgerens ret til ferie fra kalenderåret 2014 på grund af fortsat fuld arbejdsdygtighed være bortfaldet senest 15 måneder efter udløbet af det på ferieåret følgende år, dvs. den 31. marts 2017.
- 31 Ud fra den forelæggende rets synspunkt er det heller ikke afklaret, om arbejdsgiveren også efter, at arbejdstagerens fulde uarbejdsdygtighed er indtrådt, stadig har mulighed for at opfylde sine forpligtelser med hensyn til at fremkomme med tilskyndelser og oplysninger og dermed mulighed for at bevirke, at den tidsmæssige begrænsning af retten til ferie og fortabelsen af samme indtræder på et senere tidspunkt end 15 måneder efter udløbet af ferieåret, når arbejdstageren i hele perioden fortsat er fuldt uarbejdsdygtig og derfor ikke kan afholde sin ferie.

ARBEJDSDOMSTINGET