

## Anonymiseret version

Oversættelse

C-805/19 – 1

### Sag C-805/19

#### Anmodning om præjudiciel afgørelse

**Dato for indlevering:**

31. oktober 2019

**Forelæggende ret:**

Landesgericht Salzburg (Østrig)

**Afgørelse af:**

25. oktober 2019

**Sagsøger:**

CT

**Sagsøgt:**

VINI GmbH

---

### KENDELSE

[Udelades]

**Vedrørende:**

EUR 1 497,91 plus renter og omkostninger (særbetaling)

I. Den Europæiske Unions Domstol forelægges i henhold til artikel 267 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

Skal artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (2010/C 82/01 og artikel 7, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden fortolkes således, at den nationale bestemmelse i § 10, stk. 2, i Urlaubsgesetz (ferieloven), hvorefter der ikke optjenes ret til

feriegodtgørelse for det løbende (sidste) arbejdsår, hvis arbejdstageren fratræder før tiden, ikke kommer til anvendelse?

II. [Udelades] [udsættelse af sagen]

## Præmisser:

### 1. Anbringender

Sagsøgeren, som bor i Den Tjekkiske Republik, har gjort gældende, at hun begyndte at arbejde som hjælpetjener hos sagsøgte den 28. november 2018 [org. s. 2]. Den 23. januar 2019 blev hun syg, og hun var arbejdsudygtig til og med den 29. januar 2019. Onsdag den 30. januar 2019 var sagsøgtes restaurant lukket. Torsdag den 31. januar 2019 mødte hun atter på arbejde. Sagsøgtes direktør Viktor Lugert meddelte hende, at han ikke længere havde brug for hende, og at ansættelsesforholdet var ophørt. Det må lægges til grund, at sagsøgtes opsigelse skete uden overholdelse af terminer og frister. Af grunde, som ikke kan klarlægges, var hun af sagsøgte med tilbagevirkende kraft blevet afmeldt pr. 1. februar 2019 med en uberettiget fratrædelse før tid. Hun havde imidlertid ikke erklæret en sådan fratrædelse. Hun havde ikke afholdt lovbestemt ferie. Derfor har hun bl.a. ret til feriegodtgørelse for 5,42 arbejdsdage.

Sagsøgte har oplyst, at det er rigtigt, at sagsøgeren var sygemeldt fra den 23. - 29. januar 2019. Den 30. januar 2019 var sagsøgtes restaurant lukket, og den 31. januar 2019 havde sagsøgeren fri. I modsætning til sagsøgerens oplysninger blev sagsøgeren imidlertid ikke opsagt af Viktor Lugert som direktør for sagsøgte den 31. januar 2019; tværtimod mødte sagsøgeren trods opfordring til at passe sit arbejde uberettiget ikke mere på arbejde i februar 2019. Det må derfor lægges til grund, at sagsøgeren uberettiget fratrådte før tid. Da hun fra den 1. februar 2019 ikke længere mødte på arbejde, blev hun den 7. februar 2019 frmeldt hos den regionale sygekasse, idet fratrædelsesdatoen blev fastlagt til den 1. februar 2019, og frameldelsesgrunden korrekt blev anført som uberettiget fratrædelse før tid. Sagsøgeren indgik allerede få dage senere et nyt ansættelsesforhold.

Det konstateres, at retten endnu ikke har gennemført en fuldstændig bevisoptagelse, hvilket imidlertid ikke er nødvendigt for dette søgsmål med hensyn til dette stillede spørgsmål, såfremt sagsøgeren allerede i henhold til EU-retten, og i modsætning til ferielovens § 10, stk. 2, har krav på udbetaling af en feriegodtgørelse.

### 2. National ret

*§ 10, stk. 1, i ferieloven: For det ferieår, hvor ansættelsesforholdet ophører, har arbejdstageren på tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør ret til en godtgørelse for den ferie, der svarer til ansættelsens varighed i dette ferieår i*

*forhold til hele ferieåret. Allerede afholdt årlig ferie modregnes i den forholdsmæssige ferielængde. Feriegodtgørelse for afholdt årligt ferie ud over den forholdsmæssige længde skal ikke tilbagebetales, undtagen når ansættelsesforholdet ophører som følge af*

*1. uberettiget fratrædelse før tid eller [org. s. 3]*

*2. selvforskyldt afskedigelse.*

*Tilbagebetalingen skal svare til den modtagne feriegodtgørelse for den for meget afholdte ferie på tidspunktet for feriens afholdelse.*

*(2) Der foreligger ikke ret til godtgørelse, hvis arbejdstageren fratræder før tid uden vigtig grund.*

[...]

### **3. Begrundelse for forelæggelsen**

Bestemmelserne i ferieloven skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet.

Ferielovens § 10, stk. 2, vedrører kun feriekravet for det ferieår, hvor fratrædelsen sker. Krav vedrørende tidligere år berøres ikke heraf og skal betales som feriegodtgørelse [udelades].

I tilfælde af uberettiget fratrædelse foreligger der i henhold til denne ordning ingen ret til feriegodtgørelse. Udelukkelsen af kravet skal åbenbart afholde arbejdstageren fra uoverlagte opsigelser før tid og bevirke en vis finansiell aflastning af arbejdsgiveren i tilfælde af en opsigelse, der som oftest vil være ufordelagtig for ham [udelades].

I den østrigske juridiske teori er det i betragtning af Domstolens praksis (C-341/15, Maschek, ECLI:EU:C:2016:576 [udelades]; jf. også Domstolens dom C-282/10, Dominguez, [udelades]; C-337/10, Neidel, ECLI:EU:C:2012:263 [udelades]; C-118/13, Bollacke, ECLI:EU:C:2014:1755 [udelades]) blevet fastholdt, at det følger af artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88/EF, at arbejdstageren har ret til godtgørelse for ikke afholdt ferie, uanset hvordan ansættelsesforholdet er ophørt. På denne baggrund forekommer ferielovens § 10, stk. 2, betænkelig i forhold til EU-retten [udelades].

Senest er det i den juridiske teori blevet fastholdt, at en undtagelse for fratrædelse før tid, som den findes i ferielovens § 10, stk. 2, ikke har nogen pendant i Domstolens hidtidige retspraksis [udelades].

Der foreligger ingen afgørelser fra en national domstol vedrørende dette spørgsmål. [Org. s. 4]

#### **4. EF-Domstolens fortolkningskompetence**

I den foreliggende sag foreligger der ganske vist allerede retspraksis fra Den Europæiske Unions Domstol vedrørende arbejdstagernes ferierettigheder. Der foreligger imidlertid ikke en udtrykkelig afgørelse fra Domstolen om, at en arbejdstager heller ikke mister sin ret til forholdsmæssig feriegodtgørelse for det løbende arbejdsår i tilfælde, hvor arbejdstageren bærer ansvaret for, at ansættelsesforholdet ophører omgående (uden overholdelse af frister). I denne forbindelse er der navnlig endnu ikke foretaget en afvejning af begrundelserne for den nationale bestemmelse i ferielovens § 10, stk. 2, som er beskrevet ovenfor, mellem arbejdsgiverens og arbejdstagerens interesser under hensyntagen til den grundlæggende rettighed i henhold til chartrets artikel 31.

Den rigtige anvendelse af EU-retten er i lyset af den hidtidige praksis fra Den Europæiske Unions Domstol ikke så åbenbar, at der ikke er plads til rimelig tvivl om afgørelsen af de forelagte spørgsmål («acte clair»).

II. [Udelades]

**Landesgericht Salzburg (den regionale domstol i Salzburg) som arbejds- og socialret**

**Salzburg, den 25. oktober 2019**

[Udelades]