

Sag C-120/21

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

Dato for indlevering:

26. februar 2021

Forelæggende ret:

Bundesarbeitsgericht (Tyskland)

Afgørelse af:

29. september 2020

Sagsøgte, appelinstævnt og revisionsappellant:

LB

Sagsøger, appellant og revisionsinstævnt:

TO

Hovedsagens genstand

Ret til ferie – fortabelse og forældelse – direktiv 2003/88/EF – arbejdsgiverens opfordrings- og oplysningspligt – effektivitetsprincippet

Genstand og retsgrundlag for forelæggelsen

Fortolkning af EU-retten, artikel 267 TEUF

Præjudicielt spørgsmål

Er artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden og artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder til hinder for at anvende nationale bestemmelser som BGB's § 194, stk. 1, sammenholdt med BGB's § 195, hvorefter retten til årlig ferie er underlagt en almindelig forældelsesfrist på tre år, der under de i BGB's § 199, stk. 1, nævnte forudsætninger begynder at løbe ved udgangen af ferieåret, når arbejdsgiveren

ikke med passende opfordringer og oplysninger faktisk har sørget for, at arbejdstageren er i stand til at afholde sin ferie?

Anførte EU-retlige bestemmelser

Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), navnlig artikel 31

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (herefter »direktiv 2003/88/EF«), navnlig artikel 7 og artikel 31, stk. 2

Anførte nationale bestemmelser

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (den tyske forbundslov om årlig ferie for arbejdstagere, herefter »ferieloven«), navnlig § 1, § 3 stk. 1, og § 7, stk. 3 og 4

Bürgerliches Gesetzbuch (den tyske borgerlige lovbog, herefter »BGB«), navnlig § 194, stk. 1, § 195, § 199, stk. 1 og 4, § 204, stk. 1, nr. 1, § 212, stk. 1, nr. 1, og § 214, stk. 1

Kort fremstilling af de faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne

- 1 Fra den 1. november 1996 til den 31. juli 2017 var sagsøgeren ansat hos sagsøgte som »Steuerfachangestellte« (der beskæftiger sig med revision og driftsøkonomi) og »Bilanzbuchhalterin« (regnskabsfører). Hun havde ret til 24 arbejdsdages ferie i kalenderåret. Ved skrivelse af 1. marts 2012 bekræftede sagsøgte over for sagsøgeren, at hendes »ret til resterende ferie på 76 dage fra kalenderåret 2011 og de foregående år« ikke fortabes den 31. marts 2012, idet hun ikke havde kunnet afholde ferien på grund af den store arbejdsbyrde på sagsøgte kontor. Fra 2012 til 2017 indrømmede sagsøgte sagsøgeren i alt 95 arbejdsdages ferie. Sagsøgeren afholdt ikke sin lovbestemte ferie fuldt ud. Sagsøgte har hverken opfordret sagsøgeren til at afholde yderligere ferie eller henvist til, at ferie, der ikke er anmodet om, kan fortabes ved udløbet af kalenderåret eller overførselsperioden. Den 6. februar 2018 anlagde sagsøgeren søgsmål med påstand om godtgørelse for 101 feriedage fra 2017 og de foregående år. Sagsøgte har gjort gældende, at sagsøgerens ferie er fortabt. Han kunne ikke have kendt til og opfyldt sin pligt til at oplyse om og opfordre til afholdelse af ferie, eftersom retspraksis fra Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) først var ændret efter arbejdsforholdets ophør, nemlig ved domme af 19. februar 2019. Han er desuden ikke forpligtet til at yde feriegodtgørelse, eftersom den ret til ferie, som sagsøgeren kan forlange godtgørelse for, er forældet.

- Arbeitsgericht (førsteinstansen i arbejdsretlige sager, Tyskland) pålagde ved (retskraftig) dom sagsøgte at yde godtgørelse for den resterende ferie fra 2017. Arbeitsgericht frifandt i øvrigt sagsøgte. Sagsøgeren appellerede dommen til Landesarbeitsgericht (den regionale appeldomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland), der pålagde sagsøgte at betale en godtgørelse på 17 376,64 EUR for 76 feriedage hidrørende fra 2013 til 2016. Landesarbeitsgericht fastslog, at sagsøgerens ferie henset til EU-retten hverken kan fortabes i henhold til ferielovens § 7, stk. 3, eller de generelle civilretlige forældelsesregler i BGB's §§ 194 ff., eftersom sagsøgte ikke havde opfyldt sin samarbejdspligt og derved sat sagsøgeren i stand til at afholde ferien. I revisionsanken har sagsøgte nedlagt påstand om stadfæstelse af dommen fra første instans, for så vidt Arbeitsgericht frifandt ham.

Kort fremstilling af begrundelsen for forelæggelsen

- Udfaldet af sagsøgtes revisionsanke afhænger – for så vidt sagsøgte heri har anfægtet idømmelsen af pligt til at yde godtgørelse for ferie fra 2013 og 2014 – af, om artikel 7 i direktiv 2003/88/EF og chartrets artikel 31, stk. 2, tillader forældelse af retten til lovbestemt ferie efter udløbet af den almindelige forældelsesfrist på tre år (jf. BGB's § 195), når arbejdsgiveren ikke har opfyldt sin pligt til at oplyse om og opfordre til afholdelse af ferie.
- I tilknytning til Domstolens dom af 6. november 2018 (C-684/16 [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) vedrørende artikel 7 i direktiv 2003/88/EF og chartrets artikel 31, stk. 2, har Bundesarbeitsgericht ændret sin retspraksis og fastslået, at retten til lovbestemt ferie, når ferieloven fortolkes i overensstemmelse med artikel 7 i direktiv 2003/88/EF, principielt kun bortfalder ved udløbet af kalenderåret (jf. ferielovens § 7, stk. 3, første punktum) eller en lovlig overførselsperiode (jf. ferielovens § 7, stk. 3, andet og fjerde punktum), såfremt arbejdsgiveren forinden har givet arbejdstageren mulighed for at benytte sin ret til ferie, men arbejdstageren alligevel af egen fri vilje har undladt at gøre dette.
- Hvis arbejdsgiveren påberåber sig, at retten til ferie er tidsbegrænset og fortabt, skal han gøre rede for og i givet fald bevise, at han har opfyldt sin samarbejdspligt, eftersom han udleder en positiv retlig konsekvens for sig selv heraf.
- Som følge af sagsøgtes indsigelse om forældelse skal det undersøges, om den ret til lovbestemt ferie og sagsøgerens parallelle ret til yderligere ferie i henhold til arbejdsaftalen, der grundet sagsøgtes manglende samarbejde ikke kunne bortfalde i henhold til ferielovens § 7, stk. 3, er forældet.
- Den almindelige forældelsesfrist på tre år (BGB's § 195) begynder at løbe ved udgangen af det år, hvori retten er opstået (BGB's § 799, stk. 1, nr. 1), og kreditor har fået kendskab til både de faktiske omstændigheder, der begrundet kravet, og

hvem der er debitor, eller ville have fået et sådant kendskab ved ikke at forholde sig groft uagtsomt (*BGB's § 199, stk. 1, nr. 2*).

- 8 Såfremt ferielovens § 7 – under overholdelse af artikel 7 i direktiv 2003/88/EF og chartrets artikel 31, stk. 2 – ikke er til hinder for forældelse af retten til ferie og selv i tilfælde af, at arbejdsgiveren undlader at opfylde sin samarbejdspflicht, tillader at benytte det ferieår, hvori retten er opstået, som reference for, hvornår forældelsesfristen begynder at løbe, skal sagsøgte frifindes for så vidt angår sagsøgerens påstand om godtgørelse for ferie fra 2013 og 2014.
- 9 Under de nævnte forudsætninger ville den almindelige forældelsesfrist på tre år (*BGB's § 195*) være begyndt at løbe ved udløbet af det ferieår, hvori retten er opstået, og kunne håndhæves ved at nedlægge påstand herom efter venteperiodens udløb (*ferielovens §§ 1, 3 og 4*), dvs. den 31. december 2013 for så vidt angår ret til ferie fra 2013 og den 31. december 2014 for så vidt angår ret til ferie fra 2014. For så vidt angår ret til ferie fra 2013 ville forældelsesfristen være udløbet ved udgangen af 2016, for så vidt angår ret til ferie fra 2014 ved udgangen af 2017. Forældelsesfristerne ville altså allerede være udløbet på det tidspunkt, hvor sagen blev anlagt, nemlig den 6. februar 2018.
- 10 Som følge af den ændrede retspraksis fra Bundesarbeitsgericht er spørgsmålet om forældelse af en lovbestemt ret til ferie og en parallelt bestående ret til yderligere ferie i henhold til arbejdsaftalen afgørende for sagens udfald, hvis arbejdstagerens ret til ferie ikke er fortabt, fordi den som følge af arbejdsgiverens manglende opfyldelse af sin samarbejdsforpligtelse ikke er – eller, som i hovedsagen, var – tidsbegrænset, og arbejdsgiveren under påberåbelse af, at den lovbestemte forældelsesfrist er udløbet, nægter at bevilge (*ferielovens § 7, stk. 1*) ferien eller – således som i hovedsagen – yde godtgørelse (*ferielovens § 7, stk. 4*) herfor (*BGB's § 214, stk. 1*). Hvis arbejdsgiveren undlader at samarbejde, ville muligheden for at håndhæve de akkumulerede ferierettigheder fra flere år imod arbejdsgiverens vilje i henhold til tysk ret normalt kun være tidsbegrænset, såfremt det ikke blot er ferielovens § 7 men også de almindelige forældelsesregler i *BGB's §§ 194 ff.*, der kan anvendes. I modsat fald ville retten til den ferie, der løbende er blevet overført til de følgende ferieår, fortsat bestå, hvis arbejdsgiveren ikke senere retter op på situationen ved at efterkomme sin samarbejdspflicht i det aktuelle ferieår eller på et senere tidspunkt inden arbejdsforholdets ophør, og arbejdstageren ville ikke være nødsaget til at fremsætte feriekrav inden for en bestemt frist for at bevare retshåndhævelsesmuligheden. Det samme ville gælde for så vidt angår den ret til godtgørelse for ferie, der i henhold til ferielovens § 7, stk. 4, træder i stedet herfor ved ophør af arbejdsforholdet.
- 11 Det skal derfor afklares, om regler, der er opstillet i ferieloven, er til hinder for, at retten til ferie kan forældes, hvis arbejdsgiveren ikke med passende opfordringer og oplysninger faktisk har sørget for, at arbejdstageren er i stand til at afholde sin ferie. En sådan afklaring kan kun ske under inddragelse af de EU-retlige bestemmelser om ret til ferie.

- 12 Domstolen har – så vidt ses – endnu ikke fastslået, om og i givet fald under hvilke omstændigheder artikel 7 i direktiv 2003/88/EF og chartrets artikel 31, stk. 2, tillader en begrænsning af muligheden for at håndhæve retten til årlig betalt ferie imod arbejdsgiverens vilje gennem forældelsesfrister, der kun kan afbrydes ved, at arbejdstageren reagerer.
- 13 Domstolens praksis giver holdepunkter for at antage, at det ville være i strid med chartrets artikel 31, stk. 2, og artikel 7 i direktiv 2003/88/EF at anvende forældelsesbestemmelserne i Bürgerliches Gesetzbuch på retten til ferie.
- 14 I sin dom af 6. november 2018 (*C-684/16 [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]*) fastslog Domstolen, at såvel artikel 7 i direktiv 2003/88 som chartrets artikel 31, stk. 2, er til hinder for en national lovgivning, i henhold til hvilken den omstændighed, at en arbejdstager ikke har anmodet om at kunne gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie i løbet af referenceperioden, automatisk har til følge, at arbejdstageren, uden at det forudgående er blevet undersøgt, om arbejdsgiveren faktisk har givet ham mulighed for at gøre brug af denne ret, fortaber denne ret til ferie ved udløbet af referenceperioden (*præmis 55*). Både i denne og andre domme har Domstolen desuden påpeget, at enhver praksis eller undladelse fra en arbejdsgiver, der har en potentielt afskrækkende virkning på, om en arbejdstager afholder den årlige ferie, er uforenelig med formålet om retten til årlig betalt ferie (*præmis 42; dom af 29.11.2017 – C-214/16 – [King], præmis 39*). Hvis en national lovbestemmelse eller overenskomstmæssig bestemmelse i strid med kravene i EU-retten tillader, at retten til årlig betalt ferie, som arbejdstageren har optjent, bortfalder, vil dette være ensbetydende med at godkende en adfærd, der fører til en ulovlig berigelse af arbejdsgiveren til skade for selve formålet med det nævnte direktiv, der tilsigter overholdelse af arbejdstagerens sundhed (*jf. Domstolens dom af 29.11.2017 – C-214/16 – [King], præmis 64*).
- 15 Efter den forelæggende rets opfattelse er det ikke utvetydigt afklaret i Domstolens hidtidige praksis, om det skal udledes af nævnte konstateringer fra Domstolen, at artikel 7 i direktiv 2003/88/EF og chartrets artikel 31, stk. 2, udelukker krav om, at arbejdstageren med henblik på at undgå forældelse af retten til ferie iværksætter foranstaltninger, der afbryder forældelsen som omhandlet i BGB's § 204, stk. 1, så længe arbejdsgiveren ikke har sørget for, at arbejdstageren er i stand til at afholde sin ferie, ved at opfylde sin samarbejdspligt.
- 16 Domstolens praksis om præklusions- og forældelsesfrister uden for anvendelsesområdet for chartrets artikel 31, stk.2, og artikel 7 i direktiv 2003/88/EF giver visse holdepunkter for at antage, at en forældelse af retten til ferie, henset til forældelsesreglernes formål om at sikre retsfreden og retssikkerheden, ikke er udelukket; men Domstolens praksis giver også holdepunkter for at antage, at EU-retten er til hinder for en forældelse af retten til ferie, når arbejdsgiveren ikke har opfyldt sin opfordrings- og oplysningspligt.

- 17 I henhold til Domstolens praksis kunne princippet om medlemsstaternes procesautonomi tale for, at artikel 7 i direktiv 2003/88/EF og chartrets artikel 31, stk. 2, ikke udelukker, at retten til ferie og den ret til godtgørelse for ferie, der træder i stedet herfor som omhandlet i ferielovens § 7, stk. 4, kan forældes. Udformningen af de processuelle regler med henblik på sikring af beskyttelsen af de rettigheder, som EU-retten medfører for borgerne, henhører under hver medlemsstats retsorden (jf. blot Domstolens dom af 19.6.2014 – C-501/12 til C-506/12, C-540/12 og C-541/12 – præmis 112; dom af 8.7.2010 – C-246/09 – [Bulicke] præmis 24 f. med yderligere henvisninger), når der ikke findes EU-retlige bestemmelser om retshåndhævsproceduren. Disse regler må dog ikke være mindre gunstige end dem, der gælder for tilsvarende interne forhold (ækvivalensprincippet), og de må i praksis ikke gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der hjemles i Unionens retsorden (effektivitetsprincippet) (jf. vedrørende forældelsesfrister Domstolens dom af 20.12.2017 – C-500/16 – [Caterpillar Financial Services] præmis 37 ff. med yderligere henvisninger; jf. vedrørende præklusive frister Domstolens dom af 19.6.2014 – C-501/12 til C-506/12, C-540/12 og C-541/12 – præmis 112).
- 18 Ækvivalensprincippet ville være sikret gennem bestemmelserne i BGB's §§ 194 ff., for i henhold til tysk ret er principielt alle krav, uanset om de beror på tysk lovgivning eller EU-ret og uanset, om de tilkommer arbejdstageren eller arbejdsgiveren, i henhold til BGB's § 195 underlagt den almindelige forældelsesfrist på tre år.
- 19 For så vidt angår overholdelse af effektivitetsprincippet har Domstolen fastslået, at hvert enkelt tilfælde, hvor der opstår spørgsmål om, hvorvidt en national processuel bestemmelse gør det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at anvende EU-retten, skal bedømmes under hensyn til, hvilken stilling bestemmelsen indtager i den samlede procedure, herunder dens forløb og dens særlige kendetegn, for de forskellige nationale instanser. Under denne synsvinkel skal der i givet fald tages hensyn til de principper, der ligger til grund for den nationale retspleje, såsom beskyttelsen af retten til forsvar, retssikkerhedsprincippet og princippet om en hensigtsmæssig sagsbehandling (Domstolens dom af 16.7.2020 – C-224/19 og C-259/19 – præmis 85; dom af 8.7.2010 – C-246/09 – [Bulicke] præmis 35).
- 20 I situationer, der falder uden for anvendelsesområdet for artikel 7 i direktiv 2003/88/EF og chartrets artikel 31, stk. 2, har Domstolen anset forældelsesfrister på tre år (jf. Domstolens dom af 15.4.2010 – C-542/08 – [Barth] præmis 28; dom af 24.3.2009 – C-445/06 – [Danske Slagterier] præmis 48) og to år (jf. Domstolens dom af 15.12.2011 – C-427/10 – [Banca Antoniana Popolare Veneta] præmis 25) for at være i overensstemmelse med effektivitetsprincippet, når disse med forbehold af den forelæggende rets bedømmelse ikke kan anses for at gøre det praktisk umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til EU-retten (jf. Domstolens dom af 16.7.2020 – C-224/19 og C-259/19 – præmis 87). Domstolen har ligeledes fastslået, at en fastsættelse af rimelige, præklusive frister, for så vidt den er udtryk for det grundlæggende

retssikkerhedsprincip, principielt er foreneligt med princippet om effektivitet (dette er Domstolens faste praksis, jf. blot Domstolens dom af 21.12.2016 – C-154/15, C-307/15 og C-308/15 – [Gutierrez Naranjo] præmis 69; dom af 8.7.2010 – C-246/09 – [Bulicke] præmis 36 med yderligere henvisninger, dom af 10.7.1997- C-261/95 – [Palmisani] præmis 28 med yderligere henvisninger), for så vidt fristen ikke begynder at løbe før det tidspunkt, hvor de retsstiftende omstændigheder kommer til arbejdstagerens kundskab (jf. Domstolens dom af 8.7.2010 – C-246/09 – [Bulicke] præmis 41). Det følger af Domstolens faste praksis, at Domstolens eventuelle fastslåelse af, at EU-retten er blevet tilsidesat, principielt er uden betydning for begyndelsestidspunktet for forældelsesfristen (jf. Domstolens dom af 14.5.2020 – C-749/18 – præmis 67 med yderligere henvisninger). Effektivitetsprincippet er ikke til hinder for, at en national forældelsesfrist for rettigheder, der støttes på EU-retten, begynder at løbe før tidspunktet for Domstolens afsigelse af en dom, som har afklaret retsstillingen på området (jf. Domstolens dom af 28.1.2015 – C-417/13 – [Starjakob] præmis 64 med yderligere henvisninger). EU-retten afskærer ikke den, som det pågældende krav rettes imod, fra at påberåbe sig udløbet af en rimelig forældelsesfrist, medmindre vedkommendes adfærd i forbindelse med eksistensen af en forældelsesfrist fuldstændigt fratager en person muligheden for at gøre sine rettigheder i medfør af EU-retten gældende for de nationale domstole (jf. Domstolens dom af 14.5.2020 – C-749/18 – præmis 68 med yderligere henvisninger).

- 21 De principper, der er fastslået i den nævnte praksis fra Domstolen, taler for, at det er foreneligt med effektivitetsprincippet at anvende forældelsesreglerne på retten til lovbestemt ferie – og den ret til godtgørelse, der træder i stedet herfor.
- 22 Domstolens praksis giver imidlertid også holdepunkter for at antage, at det ikke er foreneligt med effektivitetsprincippet at anvende forældelsesreglerne på retten til lovbestemt ferie og den ret til godtgørelse, der træder i stedet herfor, såfremt arbejdsgiveren ikke har opfyldt sin opfordrings- og oplysningspligt.
- 23 Domstolen har fastslået, at anvendelse af en forældelsesfrist kan gøre udøvelsen af de rettigheder, som er tillagt ved EU-retten, uforholdsmæssigt vanskelig, og derfor tilsidesætte effektivitetsprincippet, sammenholdt med retssikkerhedsprincippet, hvis fristen begynder at løbe på et tidspunkt, hvor den, der gør sit krav gældende, ikke kunne være bekendt med eller forstå omfanget af sine rettigheder i henhold til EU-retten, fordi den pågældende ikke rådede over de nødvendige oplysninger (jf. i denne retning vedrørende fortolkning af Rådets direktiv 93/13/EØF af 5.4.1993 om urimelige kontraktvilkår i forbrugeraftaler Domstolens dom af 16.7.2020 – C-224/19 og C-259/19 – præmis 90 f.; dom af 13.9.2018 – C-176/17 – [Profi Credit Polska] præmis 69). På baggrund heraf er den forelæggende ret i tvivl om, hvorvidt artikel 7 i direktiv 2003/88/EF og chartrets artikel 31, stk. 2, som forudsætning for, at den almindelige forældelsesfrist (jf. BGB's § 199) kan begynde at løbe, ikke blot kræver, at den pågældende arbejdstager ved, at han har opnået ret til ferie og kender omfanget heraf, men også, at arbejdstageren har fået oplysning om, at retten til ferie er tidsbegrænset og kan bortfalde; disse

informationer skal arbejdsgiveren give som led i sin pligt til at oplyse om og opfordre til afholdelse af ferie.

- 24 Efter den forelæggende rets opfattelse er det – såfremt Domstolen besvarer det præjudicielle spørgsmål bekræftende – desuden ikke afklaret i Domstolens hidtidige praksis, om artikel 7 i direktiv 2003/88/EF og chartrets artikel 31, stk. 2, forudsætter, at den ret til ferie fra det pågældende ferieår – i den foreliggende tvist 2013 og 2014 – der grundet arbejdsgiverens manglende opfordring til og oplysning om afholdelse af ferie ikke er bortfaldet, for så vidt angår spørgsmålet om starten på de eventuelt gældende forældelsesfrister (*BGB's § 199, stk. 1, nr. 1*) skal behandles som om retten var opstået på samme måde som den ferie fra det følgende år eller senere år, som den i henhold til en EU-konform fortolkning af ferielovens 7, stk. 3, supplerer.

I sin dom af 6. november 2018 (*C-684/16 – [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]*) fastslog Domstolen, at national lovgivning om bortfald af ferie ikke skal anvendes, hvis det er umuligt at fortolke den således, at dens overensstemmelse med artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, sikres. Den nationale retsinstans skal i så fald sikre, at arbejdstageren, medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre at have sørget for, at arbejdstageren er i stand til at afholde den årlige betalte ferie, som vedkommende har ret til i henhold til EU-retten, ikke fratages sin optjente ret til sådan årlig betalt ferie (*jf. præmis 81*).