Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

22. september 2022 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – direktiv 2003/88/EF – artikel 7, stk. 1 – ret til årlig betalt ferie – fuldstændigt tab af arbejdsevnen eller uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, som er indtrådt i en referenceperiode – national lovgivning, der foreskriver fortabelse af retten til årlig betalt ferie ved udløbet af en bestemt periode – arbejdsgiverens forpligtelse til at sætte arbejdstageren i stand til at gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie«

I de forenede sager C-518/20 og C-727/20,

angående anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) ved afgørelser af 7. juli 2020, indgået til Domstolen den 16. oktober 2020, i sagerne

XP

mod

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

og

AR

mod

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Arabadjiev, og dommerne I. Ziemele (refererende dommer) og P.G. Xuereb,

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

* Processprog: tysk.

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– XP ved Rechtsanwalt J. Rehberg,

– AR ved Rechtsanwältin U. Happe,

– Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide ved Rechtsanwältin M.A.J. Strömer,

– St. Vincenz-Krankenhaus GmbH ved N. Gehling,

– Europa-Kommissionen ved B.-R. Killmann og D. Recchia, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 17. marts 2022,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 7, stk. 1, i 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) og af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).

2 Anmodningerne er blevet indgivet i forbindelse med tvister mellem XP og Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (herefter »Fraport«) (sag C-518/20) og mellem AR og St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (sag C-727/20) vedrørende XP's og AR's ret til årlig betalt ferie for det ferieår, hvor de pågældende arbejdstagere henholdsvis mistede arbejdsevnen fuldstændigt eller blev uarbejdsdygtige på grund af sygdom.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Artikel 7 i direktiv 2003/88, som har overskriften »Årlig ferie«, har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

Tysk ret

4 § 7 i Bundesurlaubsgesetz (den tyske forbundslov om årlig ferie for arbejdstagere) af 8. januar 1963 (BGBl. 1963, s. 2) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisterne i hovedsagerne (herefter »ferieloven«), fastsætter:

»(1) Ved den tidsmæssige fastlæggelse af ferien skal der tages hensyn til arbejdstagerens ferieønsker, medmindre tvingende grunde i virksomheden eller andre arbejdstageres ferieønsker, der set ud fra et socialt synspunkt bør have forrang, er til hinder herfor. Ferien skal bevilges, såfremt arbejdstageren kræver dette i forlængelse af medicinsk behandling eller genoptræning.

(2) Ferien skal gives i en sammenhængende periode, medmindre det som følge af tvingende grunde i virksomheden eller arbejdstagerens personlige forhold er nødvendigt at foretage en opdeling. Kan ferien af denne grund ikke gives sammenhængende, og har arbejdstageren krav på ferie på mere end 12 hverdage, skal en af ferieperioderne omfatte mindst 12 på hinanden følgende hverdage.

(3) Ferien skal gives og afholdes inden for det løbende kalenderår. Ferien kan kun overføres til næste kalenderår, hvis det er begrundet i tvingende grunde i virksomheden eller i arbejdstagerens personlige forhold. I tilfælde af overførsel skal ferien gives og afholdes i løbet af de første tre måneder af det følgende kalenderår. Efter arbejdstagerens anmodning overføres den delvise ferie, der er optjent i henhold til § 5, stk. 1, litra a), imidlertid til det følgende kalenderår.

(4) Hvis ferien på grund af arbejdsforholdets ophør helt eller delvis ikke kan gives, skal der udbetales en godtgørelse.«

Tvisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

Sag C-518/20

5 XP har siden 2000 været ansat af Fraport som chauffør til varetransport. På grund af et svært handicap, der har ført til fuldstændigt tab af arbejdsevnen, der ikke er vedvarende, har han siden den 1. december 2014 modtaget en pension, hvis udløbsdato senest blev fastsat til den 31. august 2022.

6 XP anlagde sag mod Fraport med påstand om, at det blev fastslået, at han havde krav på 34 dages årlig betalt ferie for 2014. Han kunne ikke afholde disse feriedage på grund af sin helbredstilstand, idet Fraport i øvrigt ikke opfyldte sin forpligtelse med hensyn til at sørge for at tilbyde og medvirke til afholdelsen af ferie.

7 Fraport har gjort gældende, at XP's ret til årlig betalt ferie for 2014 bortfaldt ved overførselsperiodens udløb den 31. marts 2016 i henhold til § 7, stk. 3, i ferieloven. En arbejdstager, der af helbredsmæssige årsager er ude af stand til at afholde sin ferie i et længere tidsrum, fortaber nemlig retten til ferie 15 måneder efter ferieårets udløb, uanset om arbejdsgiveren har opfyldt sine forpligtelser med hensyn til at sætte arbejdstageren i stand til at afholde ferien.

8 Da de retter, der behandlede sagens realitet, ikke gav XP medhold, iværksatte XP revisionsappel ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland).

9 Denne ret er i tvivl om, hvorvidt bestemmelsen i ferielovens § 7, hvorefter en ferie, der ikke er afholdt, kan anses for fortabt i tilfælde af langvarig uarbejdsdygtighed af helbredsmæssige årsager, på trods af at arbejdsgiveren ikke har sørget for, at arbejdstageren var i stand til at gøre brug af denne ret i den arbejdsperiode, der gik forud for det fuldstændige tab af arbejdsevnen, er forenelig med artikel 7 i direktiv 2003/88.

10 Den forelæggende ret har anført, at den efter dom af 6. november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), fortolkede ferielovens § 7 på en måde, der er forenelig med artikel 7 i direktiv 2003/88, for så vidt som den fastslog, at retten til den minimale årlige betalte ferieperiode først bortfalder ved udløbet af ferieåret eller overførselsperioden, såfremt arbejdsgiveren tidligere har sørget for, at arbejdstageren har haft mulighed for at udøve sin ret til årlig betalt ferie, og arbejdstageren på trods heraf frivilligt har undladt at afholde ferie.

11 Med henvisning til dom af 20. januar 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18), og dom af 22. november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), har den forelæggende ret anført, at den har fastslået, at retten til årlig betalt ferie ikke fortabes i medfør af ferielovens § 7, stk. 3, såfremt arbejdstageren frem til ferieårets og/eller overførselsperiodens udløb er uarbejdsdygtig på grund af sygdom. Retten til denne ferie bortfalder dog ved fortsat uarbejdsdygtighed 15 måneder efter ferieårets udløb.

12 Den forelæggende ret har endnu ikke udtalt sig om spørgsmålet om, hvorvidt retten til årlig betalt ferie for en arbejdstager, der har mistet arbejdsevnen fuldstændigt, udløber 15 måneder efter ferieåret, når denne uarbejdsdygtighed fortsat består.

13 I følge den første mulige fortolkning, er et sådant rettighedsbortfald på grund af sin ekstraordinære karakter udelukket, når arbejdsgiveren ikke har opfyldt sin forpligtelse til at sætte arbejdstageren i stand til at gøre brug af sin ret til ferie. Denne forpligtelse er nemlig relevant, selv når arbejdstageren er uarbejdsdygtig, da sygdommens varighed ikke kan kendes på forhånd. 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 (dom af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 42). Såfremt arbejdsgiveren havde opfyldt sin forpligtelse rettidigt, kunne arbejdstageren have taget sin årlige ferie, inden han fuldstændigt mistede sin arbejdsevne.

14 Det følger af en anden fortolkning, at hvis det på grund af fuldstændigt tab af arbejdsevne i ferieåret og overførselsperioden objektivt set er umuligt for arbejdsgiveren at give arbejdstageren mulighed for at gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie, kan det antages, at arbejdsgiveren kan påberåbe sig, at retten til ferie er bortfaldet, selv om han ikke har opfyldt sin forpligtelse til at sætte arbejdstageren i stand til at gøre brug af sin ret. I en sådan situation ville den årlige betalte ferie ikke have den positive virkning som hviletid for arbejdstageren, hvilket således i tilfælde af langvarig sygdom begrunder en overførselsperiode, der er begrænset til 15 måneder, efter hvis udløb retten til årlig betalt ferie bortfalder (dom af 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 43 og 44).

15 På denne baggrund har Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende 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 [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 svaret på det første spørgsmål er bekræftende: Er bortfald af retten i tilfælde af fortsat fuldstændigt tab af arbejdsevnen – under de foreliggende omstændigheder – også udelukket på et senere tidspunkt?«

Sag C-727/20

16 AR, der er ansat i St. Vincenz-Krankenhaus, har været uarbejdsdygtig, siden hun blev syg i 2017.

17 AR har ikke afholdt alle de årlige betalte feriedage for 2017, som hun havde ret til. Hendes arbejdsgiver opfordrede hende ikke til at afholde ferie og oplyste hende heller ikke om, at ikke-afholdt ferie kunne gå tabt ved kalenderårets udløb eller udløbet af den overførselsperiode, der er fastsat i § 7, stk. 3, i ferieloven. AR anlagde sag ved arbejdsretterne med påstand om, at det blev fastslået, at hun havde krav på 14 feriedage for 2017. Hun har gjort gældende, at hendes ret til årlig betalt ferie på grund af hendes fortsatte uarbejdsdygtighed ikke bortfaldt den 31. marts 2019, idet hendes arbejdsgiver ikke rettidigt havde gjort hendes opmærksom på risikoen for at fortabe sine feriedage.

18 St. Vincenz-Krankenhaus har gjort gældende, at AR's ret til årlig betalt ferie for 2017 i henhold til ferielovens § 7, stk. 3, bortfaldt den 31. marts 2019.

19 Da de realitetsbehandlende retter ikke gav AR medhold, iværksatte AR revisionsanke for Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager).

20 Den forelæggende ret har anført en lignende begrundelse som den, der er anført i forbindelse med sag C-518/20, og som er gengivet i denne doms præmis 9-14, for så vidt angår de grunde, der har ført til forelæggelsen af spørgsmålene om fortolkningen af artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2.

21 På denne baggrund har Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende 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 [ferieloven], hvorefter den endnu ikke udnyttede ret til årlig betalt ferie for en arbejdstager, som i løbet af ferieåret 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 svaret på det første spørgsmål er bekræftende: Er bortfald af retten i tilfælde af fortsat fuldstændigt tab af arbejdsevnen – under de foreliggende omstændigheder – også udelukket på et senere tidspunkt?«

Retsforhandlingerne for Domstolen

22 Ved Domstolens afgørelse af 30. november 2021 er sag C-518/20 og sag C-727/20, henset til deres indbyrdes sammenhæng, blevet forenet med henblik på retsforhandlingernes mundtlige del og dommen.

Om de præjudicielle spørgsmål

23 Med de spørgsmål, der er forelagt i hver af sagerne C-518/20 og C-727/20, og som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdstagers ret til årlig betalt ferie, der er optjent i en referenceperiode, i hvilken der er indtrådt et fuldstændigt tab af arbejdsevnen eller fortsat uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, kan bortfalde, hvad enten det sker ved udløbet af en overførselsperiode, som er tilladt i henhold til national ret, eller senere, når hans arbejdsgiver ikke rettidigt har sørget for, at han var i stand til at gøre brug af denne ret.

24 I denne henseende bemærkes for det første, som det fremgår af selve ordlyden af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, at alle arbejdstagere har ret til årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed. Denne ret til årlig betalt ferie bør betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, som skal gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige grænser, der er fastsat ved direktiv 2003/88 (dom af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 19 og den deri nævnte retspraksis).

25 Det skal endvidere bemærkes, at retten til årlig betalt ferie i dens egenskab af princip i Unionens sociallovgivning ikke alene har særlig betydning, men at den endvidere udtrykkeligt er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, som i medfør artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (dom af 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 37).

26 Artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 afspejler og konkretiserer således den grundlæggende ret til en årlig ferie med løn, som er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2. Mens sidstnævnte bestemmelse sikrer enhver arbejdstager ret til årlig ferie med løn, gennemfører den førstnævnte bestemmelse dette princip ved at fastsætte varigheden af den nævnte periode (dom af 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, præmis 25).

27 For det andet bemærkes, at retten til årlig ferie i følge Domstolens faste praksis har et dobbelt formål, nemlig at give arbejdstageren mulighed for dels at hvile ud efter udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler ham i henhold til ansættelseskontrakten, dels at have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid (dom af 20.1.2009, Schultz-Hoff m.fl.,

C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 25, og af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca, C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 57 og den deri nævnte retspraksis).

28 Dette formål, der adskiller retten til årlig betalt ferie fra andre typer af fravær med andre formål, er baseret på den forudsætning, at arbejdstageren har udført faktisk arbejde i referenceperioden. Hensigten om at lade arbejdstageren hvile sig indebærer, at denne arbejdstager har udøvet en aktivitet, der med henblik på at sikre beskyttelsen af den pågældendes sikkerhed og sundhed som omhandlet i direktiv 2003/88 kan begrunde en hvileperiode med afslapning og fritid. Dermed bør retten til årlig betalt ferie i princippet fastlægges på grundlag af faktiske arbejdsperioder, der er udført i henhold til ansættelseskontrakten (dom af 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

29 I visse særlige situationer, hvor arbejdstageren ikke er i stand til at udfylde sine funktioner, kan en medlemsstat desuden ikke gøre retten til årlig betalt ferie betinget af, at den pågældende faktisk har arbejdet. Det forholder sig bl.a. således med hensyn til arbejdstagere, der er fraværende fra arbejdet på grund af sygeorlov i løbet af referenceperioden. Som det fremgår af Domstolens praksis, sidestilles disse arbejdstagere nemlig for så vidt angår retten til årlig betalt ferie med dem, der har udført faktisk arbejde i denne periode (dom af 9.12.2021, Staatssecretaris van Financiën (Løn i den årlige betalte ferie), C-217/20, EU:C:2021:987, præmis 29 og 30 samt den deri nævnte retspraksis).

30 Domstolen har i denne forbindelse anført, at den omstændighed, at der opstår uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, i princippet er uforudsigelig og uafhængig af viljen til at arbejde. Perioder med fravær på grund af sygdom skal imidlertid anses for fravær fra arbejdet af grunde, som den beskæftigede ikke er herre over, og skal medregnes til beskæftigelsesperioden (jf. i denne retning dom af 9.12.2021, Staatssecretaris van Financiën (Løn i den årlige betalte ferie), C-217/20, EU:C:2021:987, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).

31 I denne sammenhæng har Domstolen fastslået, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, der er fastsat ved national ret, når arbejdstageren har haft sygeorlov inden for hele eller en del af referenceperioden, og han følgelig rent faktisk ikke har haft mulighed for at gøre brug af den nævnte ret (dom af 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

32 I henhold til ovennævnte retspraksis er det således udelukket, at en arbejdstagers ret til en minimal årlig betalt ferie, som sikret i EU-retten, nedsættes i en situation, der er karakteriseret ved den omstændighed, at arbejdstageren ikke har kunnet opfylde sin forpligtelse til at arbejde på grund af sygdom i referenceperioden (jf. i denne retning dom af 9.12.2021, Staatssecretaris van Financiën (Løn i den årlige betalte ferie), C-217/20, EU:C:2021:987, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

33 For det tredje bemærkes, at den grundlæggende ret til årlig betalt ferie, som knæsættes i chartrets artikel 31, stk. 2, kun kan begrænses under overholdelse af de strenge betingelser, der er fastsat i chartrets artikel 52, stk. 1, og under respekt for rettighedens kerneindhold.

34 I den særlige sammenhæng, hvor arbejdstagere har været ude af stand til at gøre brug af deres ret til årlig betalt ferie som følge af deres fravær fra arbejdet på grund af sygdom, har Domstolen således fastslået, at hvis en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, havde ret til ubegrænset kumulation af den ret til årlig betalt ferie, som han har erhvervet i den periode, hvor han har været fraværende fra arbejdet, ville en sådan ubegrænset kumulation ikke længere opfylde selve formålet med retten til årlig betalt ferie (dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 53 og 54 og den deri nævnte retspraksis).

35 For at undgå de negative følger af en ubegrænset kumulation af den ret til årlig betalt ferie, der er optjent i en fraværsperiode på grund af langvarig sygdom, har Domstolen allerede anerkendt, at der foreligger »særlige omstændigheder«, der begrunder en fravigelse af reglen om, at retten til årlig betalt ferie ikke bortfalder. En sådan fravigelse hviler på selve formålet med retten til årlig betalt ferie og på nødvendigheden af at beskytte arbejdsgiveren mod en risiko for en for omfattende kumulation af perioder, hvor arbejdstageren er fraværende, og mod de vanskeligheder, som disse fraværsperioder kunne give anledning til i relation til tilrettelæggelsen af arbejdet (dom af 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 34 og 39).

36 Under de særlige omstændigheder, som en arbejdstager, der er uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, befinder sig i, har Domstolen således udtalt, at dette direktivs artikel 7, henset til ikke bare beskyttelsen af arbejdstageren, som direktiv 2003/88 tilsigter, men også til beskyttelsen af arbejdsgiveren, der står over for risikoen for en for omfattende kumulation af perioder, hvor arbejdstageren er fraværende, og de vanskeligheder, som disse fraværsperioder kunne give anledning til i relation til tilrettelæggelsen af arbejdet, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, 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 (dom af 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 29 og 30, og dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 55).

37 Det skal derfor med forbehold for den efterprøvelse, som det tilkommer den forelæggende ret at foretage, prøves, om omstændigheder som de i hovedsagerne omhandlede er »særlige« som omhandlet i den retspraksis, der er nævnt i den foregående præmis, således at de kan begrunde en fravigelse af den ret, der er fastsat i artikel 7 i direktiv 2003/88 og i chartrets artikel 31, stk. 2, som er blevet fortolket af Domstolen således, at denne ret ikke kan bortfalde ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, der er fastsat i national ret, når arbejdstageren ikke har været i stand til at afholde sin ferie.

38 I det foreliggende tilfælde skal det afgøres, om de i hovedsagerne omhandlede arbejdsgivere kan påberåbe sig anvendelsen af den tidsmæssige begrænsning af den ret til årlig betalt ferie, som en arbejdstager har optjent i den referenceperiode, hvor han faktisk har arbejdet, inden han mistede arbejdsevnen fuldstændigt eller blev uarbejdsdygtig, som følger af den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 34-36.

39 Domstolen har allerede fastslået, at den automatiske fortabelse af retten til årlig betalt ferie, som ikke er betinget af en forudgående undersøgelse af, om arbejdstageren faktisk har haft mulighed for at gøre brug af denne ret, tilsidesætter de betingelser, der er anført i denne doms præmis 33, og som ufravigeligt skal overholdes af medlemsstaterne, når de fastsætter

gennemførelsesbestemmelserne for udøvelsen af denne ret (jf. i denne retning dom af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 40).

40 Det skal imidlertid bemærkes, at det påhviler arbejdsgiveren at sikre sig, at arbejdstageren sættes i stand til at udøve retten til den årlige ferie (jf. i denne retning dom af 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis, og dom af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis). I denne henseende skal en arbejdsgiver, som ikke sætter en arbejdstager i stand til at udøve sin ret til årlig betalt ferie, i modsætning til den situation, hvor der er tale om kumulation af årlig betalt ferie for en arbejdstager, der har været forhindret i at afholde den nævnte ferie på grund af sygdom, bære konsekvenserne deraf (dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca SpA, C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 77 og den deri nævnte retspraksis).

41 Medlemsstaterne kan således ikke afvige fra det princip, der følger af artikel 7 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, hvorefter en ret til årlig betalt ferie, der er optjent, ikke kan bortfalde ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, som er fastsat ved national lovgivning, når arbejdstageren ikke har været i stand til at afholde ferie (jf. i denne retning dom af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 54 og den deri nævnte retspraksis).

42 Det kan endvidere udledes af punkt 65 i generaladvokatens forslag til afgørelse, at det tilkommer den nationale ret at vurdere, om arbejdsgiveren rettidigt har opfyldt sine forpligtelser til at opfordre til og oplyse om afholdelsen af årlig betalt ferie.

43 Det skal endvidere fastslås, at de berørte arbejdstagere i tvisterne i hovedsagerne blot påberåber sig retten til årlig betalt ferie, der er optjent for den referenceperiode, i løbet af hvilken de delvist var på arbejde og delvist var fraværende på grund af fuldstændigt tab af arbejdsevne eller uarbejdsdygtige på grund af sygdom.

44 Som generaladvokaten har anført i punkt 52 i forslaget til afgørelse, foreligger der under omstændigheder som de i hovedsagerne foreliggende ikke risiko for negative konsekvenser af ubegrænset kumulation af retten til årlig betalt ferie. En beskyttelse af arbejdsgiverens interesser som den, der er nævnt i denne doms præmis 35 og 36, forekommer derfor ikke strengt nødvendig og kan derfor ikke på forhånd begrunde en fravigelse af arbejdstagerens ret til årlig betalt ferie.

45 Selv om den tidsmæssige begrænsning, som Domstolen anerkendte i sin dom af 22. november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), utvivlsomt forhindrer arbejdstagerne i at gøre krav på bevarelse af hele den ret til årlig betalt ferie, der er optjent under deres længerevarende fravær fra arbejdet i flere på hinanden følgende referenceperioder, kan en sådan begrænsning ikke finde anvendelse på retten til årlig betalt ferie, der er optjent i den referenceperiode, hvor en arbejdstager faktisk har arbejdet, inden der indtrådte fuldstændigt tab af arbejdsevne eller uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, uden at det prøves, om arbejdsgiveren rettidigt har givet arbejdstageren mulighed for at gøre brug af denne ret, idet en sådan situation vil indebære, at den ret, der er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, og knæsat i artikel 7 i direktiv 2003/88, bliver indholdsløs.

46 Henset til ovenstående betragtninger skal de spørgsmål, der er forelagt i hver af sagerne C-518/20 og C-727/20, besvares med, at artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdstagers ret til årlig betalt ferie, der er optjent i en referenceperiode, hvor arbejdstageren faktisk har arbejdet, inden der er indtrådt et fuldstændigt tab af arbejdsevnen eller fortsat uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, kan bortfalde, hvad enten det sker ved udløbet af en overførselsperiode, som er tilladt i henhold til national ret, eller senere, når arbejdsgiveren ikke rettidigt har sørget for, at arbejdstageren var i stand til at gøre brug af denne ret.

Sagsomkostninger

47 Da sagens behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

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,

skal fortolkes således, at

at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdstagers ret til årlig betalt ferie, der er optjent i en referenceperiode, hvor arbejdstageren faktisk har arbejdet, inden der er indtrådt et fuldstændigt tab af arbejdsevnen eller fortsat uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, kan bortfalde, hvad enten det sker ved udløbet af en overførselsperiode, som er tilladt i henhold til national ret, eller senere, når arbejdsgiveren ikke rettidigt har sørget for, at arbejdstageren var i stand til at gøre brug af denne ret.

Underskrifter