Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

27. april 2023*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2003/88/EF – artikel 7, stk. 1 – artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – ret til årlig betalt ferie – bortfald af denne ret – ordning for aldersbetinget deltidsbeskæftigelse – årlige feriedage optjent i løbet af arbejdsfasen i henhold til denne ordning, men endnu ikke afholdt – uarbejdsdygtighed«

I sag C-192/22,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) ved afgørelse af 12. oktober 2021, indgået til Domstolen den 11. marts 2022, i sagen

FI

mod

Bayerische Motoren Werke AG

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling),

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

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– FI ved Rechtsanwältin A. Köhl,

– Bayerische Motoren Werke AG ved Rechtsanwalt A. Nowak,

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

* Processprog: tysk.

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 7 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 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem FI og Bayerische Motoren Werke AG vedrørende den feriegodtgørelse, som FI hævder at have ret til.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Fjerde og femte betragtning til direktiv 2003/88, har følgende ordlyd:

»(4) Forbedring af arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn.

(5) Alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. […]«

4 Direktivets artikel 7 med 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

5 § 7 i Bundesurlaubsgesetz (forbundslov om årlig ferie for arbejdstagere, (herefter »ferieloven«]) af 8. januar 1963 (BGBl. 1963, s. 2) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, med overskriften »Tidspunktet for, overførsel af og godtgørelse for ferie« 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.

[…]

(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. Hvis ferien overføres, skal ferien bevilges og afholdes i 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.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

6 FI var ansat hos Bayerische Motoren Werke fra 1986 til den 30. september 2019. FI har været pensioneret siden den 1. oktober 2019.

7 I slutningen af 2012 blev FI og Bayerische Motoren Werke inden for rammerne af den progressive pensionsordning enige om at ændre ansættelsesforholdet til et ansættelsesforhold på deltid inden for rammerne af den progressive pensionsordning. Under disse omstændigheder var det bestemt, at FI skulle arbejde fra den 1. februar 2013 til den 31. maj 2016, og at han skulle fritages for arbejde fra den 1. juni 2016 til den 30. september 2019.

8 FI tog ferie fra den 4. til den 25. maj 2016 med henblik på at afholde den resterende ferie for 2016. Da han blev syg i denne periode, var han imidlertid ikke i stand til at afholde to feriedage og to tredjedele af en feriedag inden udgangen af maj 2016.

9 I 2019 anlagde FI sag mod Bayerische Motoren Werke ved Arbeitsgericht (arbejdsret, Tyskland) med påstand om godtgørelse for de ikke afholdte feriedage, idet han i denne forbindelse gjorde gældende, at han ikke havde kunnet afholde disse feriedage på grund af sygdom.

10 Arbeitsgericht (arbejdsret) frifandt sagsøgte med den begrundelse, at retten til ferie for 2016, således som Bayerische Motoren Werke havde gjort gældende, var udløbet den 31. marts 2017 ved midnat. Ifølge denne ret er den omstændighed, at Bayerische Motoren Werke ikke havde underrettet FI om nødvendigheden af at afholde sin ferie, uden relevans, eftersom det ville have været umuligt for ham at gøre dette, henset til den fritagelse for arbejde, som han var berettiget til fra den 1. juni 2016 til arbejdsforholdets ophør den 30. september 2019.

11 FI iværksatte appel til prøvelse af Arbeitsgerichts (arbejdsret) dom ved Landesarbeitsgericht (appeldomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland), men fik ikke medhold. Han har herefter iværksat revisionsanke ved den forelæggende ret, Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland).

12 Denne ret er i tvivl om anvendelsen af en national bestemmelse, i det foreliggende tilfælde ferielovens § 7, stk. 3, i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, som ifølge den forelæggende ret fastsætter, at retten til ferie, der ikke er afholdt, bortfalder ved udløbet af en vis frist, når det bliver umuligt for arbejdstageren at afholde sine feriedage på grund af fritagelse for arbejde. Den forelæggende ret ønsker navnlig at få oplyst, i hvilket omfang arbejdsgiveren faktisk har sat den pågældende arbejdstager i stand til at gøre brug af sin ret til ferie.

13 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] eller artikel 31, stk. 2, i [chartret] til hinder for at fortolke en national bestemmelse såsom § 7, stk. 3, i [ferieloven] således, at en arbejdstagers ret til årlig betalt ferie […], som er erhvervet i beskæftigelsesperioden i et aldersbetinget deltidsarbejdsforhold, men endnu ikke er blevet fyldestgjort, bortfalder [i beskæftigelsesperioden] ved udløbet af ferieåret eller på et senere tidspunkt?

2) Såfremt Domstolen besvarer spørgsmålet benægtende: Er artikel 7 i direktiv [2003/88] eller artikel 31, stk. 2, i [chartret] til hinder for at fortolke en national bestemmelse såsom § 7, stk. 3, i [ferieloven], hvorefter en arbejdstagers ikke-udnyttede ret til årlig ferie med løn indtræder i løbet af det ferieår, hvor der overgås fra beskæftigelsesperioden til fritstillingsperioden, bortfalder ved udgangen af ferieåret eller på et senere tidspunkt, hvis arbejdsgiveren – uden forinden at have opfyldt sine forpligtelser til at medvirke ved virkeliggørelsen af retten til ferie – efter anmodning har bevilget arbejdstageren hele den årlige ferie for en periode umiddelbart før begyndelsen af fritstillingsperioden, men retten til ferie – i det mindste delvist – ikke kunne udnyttes, fordi arbejdstageren blev uarbejdsdygtig på grund af sygdom, efter at ferien var blevet bevilget?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

14 Den forelæggende ret ønsker med det første spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 7 i direktiv 2003/88 eller chartrets artikel 31, stk. 2, er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter årlige betalte feriedage, der er optjent i løbet af arbejdsperioden inden for rammerne af ordningen om aldersbetinget deltidsbeskæftigelse, men som ikke er afholdt, kan bortfalde, når de ikke kan afholdes i perioden med fritagelse for arbejde.

15 I denne henseende bemærkes for det første, således 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 (jf. dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

16 Domstolen har i øvrigt fastslået, at retten til årlig betalt ferie i sin egenskab af grundlæggende princip i sociallovgivningen på EU-plan ikke alene har en særlig betydning, men den er ligeledes udtrykkeligt fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, som i henhold til artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (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 54 og den deri nævnte retspraksis).

17 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 (jf. i denne retning dom af 8.9.2020, Kommissionen og Rådet mod Carreras Sequeros m.fl., C-119/19 P og C-126/19 P, EU:C:2020:676, præmis 115). 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.

18 For det andet skal det bemærkes, at retten til årlig ferie kun er den ene af de to dele af retten til årlig betalt ferie som et grundlæggende princip i sociallovgivningen på EU-plan. Når arbejdsforholdet ophører, og det derfor ikke længere er muligt at holde den årlige betalte ferie, fastslås det i direktiv 2003/88, artikel 7, stk. 2, nemlig, at arbejdstageren har ret til en finansiel godtgørelse for at undgå, at arbejdstageren som følge af umuligheden heraf fratages sin ret til ferie, og selv adgangen til at få udbetalt et pengebeløb (jf. dom af 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, præmis 29 og 30 og den deri nævnte retspraksis).

19 Denne grundlæggende ret omfatter således ligeledes en ret til at opnå en betaling og – som uadskillelig ret i forhold til denne ret til årlig »betalt« ferie – retten til en finansiel godtgørelse for årlig ferie, der ikke er blevet afholdt ved arbejdsforholdets ophør (dom af 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

20 I denne henseende bemærkes det, at det – således som det fremgår af chartrets artikel 51, stk. 1 – er påkrævet, at chartret overholdes, når medlemsstaterne gennemfører EU-retten (dom af 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, præmis 26).

21 Eftersom den i hovedsagen omhandlede lovgivning udgør en sådan gennemførelse af direktiv 2003/88, er det således i lyset af chartrets artikel 31, stk. 2, at direktivets artikel 7, stk. 7, skal fortolkes med henblik på at afgøre, om denne bestemmelse er til hinder for en sådan lovgivning.

22 Det skal i denne henseende bemærkes, at artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 ikke opstiller nogen anden betingelse for opnåelse af retten til en finansiel godtgørelse end den, der vedrører den omstændighed dels, at arbejdsforholdet er ophørt, dels, at arbejdstageren ikke har afholdt alle de årlige ferier, som den pågældende havde ret til på tidspunktet for ophøret af arbejdsforholdet (dom af 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).

23 For det tredje bemærkes, at det følger af Domstolens faste praksis, at den grundlæggende ret til årlig betalt ferie, som er fastsat 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 (jf. dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).

24 Enhver fravigelse fra den EU-retlige regulering af arbejdstiden, der er indført ved direktiv 2003/88, skal derfor fortolkes således, at dens rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som denne fravigelse giver adgang til at beskytte (jf. dom 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 74 og den deri nævnte retspraksis).

25 I denne sammenhæng fremgår det bl.a. af dom af 22. november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 38 og 39), at enhver overførselsperiode, der er fastsat i en medlemsstats lovgivning, ud over, at den skal tage hensyn til de særlige omstændigheder, hvorunder en arbejdstager er uarbejdsdygtig, ligeledes har til formål at beskytte arbejdsgiveren mod en for stor risiko for omfattende kumulation af perioder, hvor arbejdstageren er fraværende, og de vanskeligheder, som disse fraværsperioder kan medføre for arbejdets tilrettelæggelse.

26 Det fremgår nemlig af retspraksis, at et fravær af helbredsmæssige årsager principielt er uforudsigeligt og uafhængigt af arbejdstagerens vilje (dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

27 Det er imidlertid kun i tilfælde af længerevarende fravær af helbredsmæssige årsager, at arbejdsgiveren må frygte, at arbejdstageren kumulerer perioder med længerevarende fravær, som kan udsætte den pågældende arbejdsgiver for vanskeligheder med hensyn til arbejdets tilrettelæggelse.

28 I den forbindelse skal det bemærkes, at Domstolen under de særlige omstændigheder, som en arbejdstager, der er uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, befinder sig i, har udtalt, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 – henset til ikke bare beskyttelsen af arbejdstageren, som dette direktiv 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 kan 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 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).

29 Omstændigheder som dem, der er omhandlet i hovedsagen i den foreliggende sag, kan imidlertid ikke begrunde en fravigelse fra det princip, der er opstillet i artikel 7 i direktiv 2003/88, 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.

30 I denne henseende bemærkes for det første, at der i det foreliggende tilfælde ikke er tale om fravær af lang varighed af helbredsmæssige årsager eller om et sådant fravær, der dækker flere på hinanden følgende referenceperioder, men om en meget begrænset periode på to dage og to tredjedele af en dag, hvor FI ikke har kunnet afholde ferie.

31 For det andet følger den manglende mulighed for at afholde den optjente ferie ikke af arbejdstagerens langvarige fravær på grund af sygdom, således som det var tilfældet i den sag, der gav anledning til dom af 22. november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), men af den omstændighed, at arbejdsgiveren har fritaget arbejdstageren for at arbejde.

32 For det tredje forholder det sig således, at selv om en arbejdstagers fravær af helbredsmæssige årsager ganske vist er uforudseelig for arbejdsgiveren, er den omstændighed, at et sådant fravær i givet fald kan forhindre denne arbejdstager i at afholde sin årlige ferie, når der er tale om et ansættelsesforhold på deltid inden for rammerne af den progressive pensionsordning, normalt ikke mulig. Arbejdsgiveren er nemlig i stand til at udelukke eller nedsætte en sådan risiko ved at aftale med arbejdstageren, at denne tager sin ferie i rette tid.

33 For det fjerde udgør retten til årlig ferie – således som det er anført i nærværende doms præmis 18, og som det fremgår af Domstolens faste praksis – kun den ene af de to dele af retten til årlig betalt ferie som et grundlæggende princip i sociallovgivningen på EU-plan, idet den anden del er den finansielle godtgørelse, som arbejdstageren har ret til, når denne ikke er i stand til at afholde sin ferie som følge af, at arbejdsforholdet er ophørt. At nægte en arbejdstager, der i en

situation som den i hovedsagen omhandlede har været forhindret i at udøve sin ret til årlig betalt ferie, inden arbejdsforholdet er ophørt, som følge af en uforudset omstændighed, såsom sygdom, ville indebære, at enhver ret til en sådan finansiel godtgørelse ville blive indholdsløs, idet den ret, der er fastsat i artikel 7 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, ville blive frataget sit indhold.

34 Henset til de ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 7 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, som fastsætter, at den ret til årlig betalt ferie, som en arbejdstager har optjent i forbindelse med udøvelsen af sit arbejde inden for rammerne af en progressiv pensionsordning, bortfalder ved udløbet af ferieåret eller på et senere tidspunkt, når arbejdstageren har været forhindret i at afholde denne ferie før fasen med fritagelse fra arbejdet på grund af sygdom, også i det tilfælde, hvor der ikke er tale om et fravær af længere varighed.

Det andet spørgsmål

35 Det andet spørgsmål er stillet for det tilfælde, at det første spørgsmål besvares benægtende. Henset til besvarelsen af det første spørgsmål er det derfor ufornødent at besvare det andet spørgsmål.

Sagsomkostninger

36 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, 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 (Sjette 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, sammenholdt med artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, som fastsætter, at den ret til årlig betalt ferie, som en arbejdstager har optjent i forbindelse med udøvelsen af sit arbejde inden for rammerne af en progressiv pensionsordning, bortfalder ved udløbet af ferieåret eller på et senere tidspunkt, når arbejdstageren har været forhindret i at afholde denne ferie før fasen med fritagelse fra arbejdet på grund af sygdom, også i det tilfælde, hvor der ikke er tale om et fravær af længere varighed.

Underskrifter