Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

29. november 2017*

»Præjudiciel forelæggelse – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – direktiv 2003/88/EF – tilrettelæggelse af arbejdstiden – artikel 7 – godtgørelse for årlig ferie, der ikke er afholdt, ved arbejdsforholdets ophør – national lovgivning, der pålægger en arbejdstager at afholde sin årlige ferie, uden at betalingen for denne ferie er fastlagt«

I sag C-214/16,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (appeldomstol (England og Wales) (afdelingen for civile sager), Det Forenede Kongerige) ved afgørelse af 30. marts 2016, indgået til Domstolen den 18. april 2016, i sagen

Conley King

mod

The Sash Window Workshop Ltd,

Richard Dollar,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, J.L. da Cruz Vilaça, og dommerne E. Levits (refererende dommer), A. Borg Barthet, M. Berger og F. Biltgen,

generaladvokat: E. Tanchev,

justitssekretær: fuldmægtig C. Strömholm,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 29. marts 2017,

efter at der er afgivet indlæg af:

– Conley King ved solicitor C. Gilroy-Scott, A. Dashwood, QC, og barrister J. Williams,

– The Sash Window Workshop Ltd og Richard Dollar ved barrister M. Pilgerstorfer, bemyndiget af solicitor J. Potts,

* Processprog: engelsk.

– Det Forenede Kongeriges regering ved S. Simmons, som befuldmægtiget, bistået af barrister C. Banner,

– Europa-Kommissionen ved M. van Beek og J. Tomkin, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 8. juni 2017,

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).

2 Denne anmodning er blevet indgivet inden for rammerne af en tvist mellem Conley King og dennes tidligere arbejdsgiver, The Sash Window Workshop Ltd og Richard Dollar (herefter »Sash WW«), vedrørende førstnævntes anmodning om at få udbetalt en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er blevet afholdt i perioden 1999-2012.

Retsforskrifter

Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 132

3 Artikel 9, stk. 1, i Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 132 af 24. juni 1970 om årlig ferie med løn (revideret) bestemmer:

»Den uafbrudte del af den årlige betalte ferie, som er nævnt i denne konventions artikel 8, stk. 2, skal gives og afholdes senest et år og den øvrige del af den årlige betalte ferie senest 18 måneder efter udløbet af det år, hvori feriekravet er optjent.«

4 Den nævnte konvention er blevet ratificeret af 37 stater, men ikke af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland.

EU-retten

5 Sjette betragtning til direktiv 2003/88 har følgende ordlyd:

»Der bør tages hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations principper om tilrettelæggelse af arbejdstiden […]«

6 Dette direktivs artikel 1 definerer direktivets formål og anvendelsesområde. Den bestemmer:

»1. Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

a) de minimale […] årlige ferier […]

[…]«

7 Det nævnte direktivs artikel 7 er affattet således:

»Årlig ferie

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.«

8 Direktivets artikel 17 bestemmer, at medlemsstaterne kan fravige visse af direktivets bestemmelser. Der kan ikke ske fravigelse for så vidt angår artikel 7 i direktiv 2003/88.

Det Forenede Kongeriges lovgivning

9 Direktiv 2003/88 er blevet gennemført i Det Forenede Kongeriges lovgivning ved Working Time Regulations 1998 (bekendtgørelse fra 1998 om arbejdstid) med senere ændringer (herefter »bekendtgørelsen fra 1998«).

10 Regulation 13 i bekendtgørelsen fra 1998 fastsætter arbejdstagerens ret til årlig ferie. Regulation 13(1) er affattet således:

»[…] en arbejdstager har ret til fire ugers årlig ferie i hvert referenceår.«

11 Bekendtgørelsens regulation 13(9) bestemmer:

»Den ferie, som en arbejdstager har ret til ifølge denne regulation, kan opdeles, men

a) den kan kun afholdes i det referenceår, hvor den er optjent, og

b) den kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

12 Den nævnte bekendtgørelses regulation 16 vedrører arbejdstagerens ret til at modtage betaling for årlig ferie. Regulation 16(1) har følgende ordlyd:

»Arbejdstageren har krav på betaling for den årlige ferie, der tilkommer ham ifølge regulation 13, svarende til en ugeløn for hver uges ferie.«

13 Samme bekendtgørelses regulation 30(1) tildeler arbejdstageren følgende ret:

»(1) En arbejdstager kan indgive en klage til en Employment Tribunal [(arbejdsret)], hvis vedkommendes arbejdsgiver:

(a) har nægtet arbejdstageren at udøve dennes ret til at afholde ferie i medfør af:
(i) […] regulation 13(1) […]

[…] eller

(b) ikke har udbetalt hele eller en del af det beløb, som arbejdstageren har krav på i medfør af regulation […] 16(1).

2. En Employment Tribunal [(arbejdsret)] behandler ikke en klage i henhold til denne regulation, medmindre den er indgivet:

(a) inden udgangen af den periode på tre måneder, der begynder på den dag, hvor udøvelsen af retten angiveligt burde have været tilladt (eller i tilfælde af en hviletid eller ferie, der varer mere end én dag, den dag, hvor påbegyndelse heraf burde have været tilladt), eller, i givet fald, det skyldige beløb burde have været betalt

(b) inden for en sådan yderligere periode, der ifølge Employment Tribunal [(arbejdsretten)] er rimelig, hvis den finder det godtgjort, at det ikke med rimelighed har været muligt for arbejdstageren at indgive klagen inden udgangen af denne periode på tre eller i givet fald seks måneder.

…«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

14 Conley King arbejdede for Sach WW på grundlag af »en kontrakt som provisionslønnet selvstændig« fra den 1. juni 1999 indtil det tidspunkt, hvor han gik på pension, dvs. den 6. oktober 2012. I henhold til denne kontrakt var Conley King kun provisionslønnet. Når han holdt årlig ferie, var det uden løn.

15 Ved ansættelsesforholdets ophør krævede Conley King fra sin arbejdsgiver udbetaling af finansielle godtgørelser for sine årlige ferier, der var afholdt, men hvorunder der ikke var blevet betalt løn, og for den ferie, der ikke var blevet afholdt, svarende til hele den periode, hvori han havde arbejdet, dvs. fra den 1. juni 1999 til den 6. oktober 2012. Sash WW afslog at efterkomme Conley Kings krav med den begrundelse, at sidstnævnte var selvstændig.

16 Conley King anlagde sag ved den kompetente Employment Tribunal (arbejdsret, Det Forenede Kongerige). Denne ret sondrede mellem tre kategorier af årlig ferie, med hensyn til hvilke det er ubestridt, at de ikke var blevet betalt:

– »godtgørelse for betalt ferie 1«, der svarer til den optjente, men ikke afholdte ferie på det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet ophørte i løbet af det sidste referenceår (2012/2013)

– »godtgørelse for betalt ferie 2«, der svarer til den ferie, der faktisk er blevet afholdt mellem 1999 og 2012, men for hvilken der ikke er blevet udbetalt løn

– »godtgørelse for betalt ferie 3«, der svarer til den ferie, der er blevet optjent, men som ikke er blevet afholdt i hele den periode, hvor Conley King arbejdede, dvs. sammenlagt 24,15 uger.

17 I afgørelsen fastslog Employment Tribunal (arbejdsretten), at Conley King skulle kvalificeres som »arbejdstager« som omhandlet i direktiv 2003/88, og at han havde ret til at modtage de tre kategorier af godtgørelse for betalt ferie, som blev krævet.

18 Sash WW appellerede dommen fra Employment Tribunal (arbejdsretten) til Employment Appeal Tribunal (appeldomstol i arbejdsretlige sager, Det Forenede Kongerige), som tog appellen til følge og hjemsendte sagen til Employment Tribunal (arbejdsretten). Conley King og Sash WW iværksatte henholdsvis appel og kontraappel af denne afgørelse.

19 For den forelæggende ret, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (appeldomstol (England og Wales) (afdelingen for civile sager), Det Forenede Kongerige), er det nu ubestridt, at Conley King er »arbejdstager« som omhandlet i direktiv 2003/88, og at han har ret til »godtgørelse for betalt ferie 1 og 2«.

20 Hvad angår »godtgørelse for betalt ferie 3« har Sash WW gjort gældende, at Conley King i medfør af regulation 13(9)(a) i bekendtgørelsen fra 1998 ikke havde ret til at overføre perioder af årlig ferie, der ikke var blevet afholdt, til et nyt referenceår. Da Conley King ikke har anlagt sag i medfør af denne bekendtgørelses regulation 30(1)(a), har han mistet enhver ret i relation til sin årlige ferie, idet et krav om finansiel godtgørelse for ikke afholdt årlig betalt ferie for de omhandlede referenceår er forældet.

21 Conley King er derimod af den opfattelse, at hans rettigheder i forbindelse med årlig betalt ferie, der ikke er afholdt med den begrundelse, at arbejdstageren ikke har betalt denne, er blevet overført til det efterfølgende referenceår, på trods af bestemmelserne i regulation 13(9)(a) i bekendtgørelsen fra 1998, og derefter år for år indtil det tidspunkt, hvor arbejdsforholdet er ophørt. Conley King har, idet han har henvist til dom af 20. januar 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18), gjort gældende, at retten til betaling af en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt, først opstår ved arbejdsforholdets ophør, og følgelig, at hans sag er blevet anlagt inden for fristerne.

22 Den forelæggende ret er, idet den har konstateret, at Det Forenede Kongeriges lovgivning ikke gør det muligt at overføre årlig ferie ud over den referenceperiode, for hvilken denne ferie er tildelt, og ikke nødvendigvis sikrer effektive retsmidler for at påberåbe sig en tilsidesættelse af artikel 7 i direktiv 2003/88, i tvivl om fortolkningen af den relevante EU-ret med henblik på afgørelsen af den sag, der verserer for den.

23 I denne henseende har den bl.a. anført, at overførelsen af årlig betalt ferie, der ikke er blevet afholdt på grund af arbejdsgiverens nægtelse af at betale den, kunne give anledning til vurderinger, der er anderledes end dem, der gælder, når der er tale om en årlig ferie, der ikke er afholdt af arbejdstageren på grund af en sygdom. De anvendelige bestemmelser i EU-retten er imidlertid kun blevet fortolket af Domstolen i sammenhæng med denne sidstnævnte situation.

24 Under disse omstændigheder har Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (appeldomstol (England og Wales) (afdelingen for civile sager)) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Hvis der er en tvist mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver med hensyn til, hvorvidt en arbejdstager har ret til årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 i direktiv 2003/88, er det da foreneligt med EU-retten, og navnlig princippet om [retten til] et effektivt retsmiddel, hvis arbejdstageren skal afholde ferie, inden han ved, om han har ret til betalt ferie?

2) Hvis arbejdstageren ikke afholder hele eller en del af den årlige ferie, som han har ret til, i det [referenceår], hvor denne ret bør udøves, under omstændigheder, hvor han ville have gjort det, hvis ikke arbejdsgiveren havde nægtet ham betalt ferie for enhver ferie, han afholder, kan arbejdstageren da gøre gældende, at han hindres i at udøve sin ret til betalt ferie, således at denne ret overføres, indtil han har mulighed for at udøve den?

3) Hvis retten overføres, overføres den da på ubestemt tid, eller er der en begrænset periode for udøvelsen af den overførte ret analogt med de begrænsninger, der gælder, når arbejdstageren ikke kan udøve retten til ferie i det relevante [referenceår] på grund af sygdom?

4) Hvis en overførselsperiode ikke er fastsat ved lov eller kontrakt, har retten da pligt til at indføre en grænse for overførselsperioden med henblik på at sikre, at anvendelsen af [den nationale lovgivning på området for arbejdstid] ikke fordrejer formålet med artikel 7 [i direktiv 2003/88]?

5) [Såfremt det foregående spørgsmål besvares bekræftende,] [e]r en periode på [18] måneder efter [referenceårets] afslutning, hvori feriedagene er blevet opsparet, da forenelig med retten i artikel 7 [i direktiv 2003/88]?«

Anmodningen om genåbning af den mundtlige forhandling

25 Efter generaladvokatens fremsættelse af forslaget til afgørelse den 8. juni 2017 har Conley King ved dokument indleveret til Domstolens Justitskontor den 19. juni 2017 anmodet om, at retsforhandlingernes mundtlige del genåbnes. Til støtte for denne anmodning har Conley King i det væsentlige gjort gældende, at generaladvokatens forslag til afgørelse indeholder en misforståelse med hensyn til et jobtilbud, han modtog i løbet af 2008.

26 I denne henseende skal det imidlertid bemærkes, at generaladvokaten i henhold til artikel 252, stk. 2, TEUF fuldstændig upartisk og uafhængigt offentligt skal fremsætte begrundede forslag til afgørelse af de sager, der i overensstemmelse med statutten for Den Europæiske Unions Domstol kræver dennes deltagelse. Domstolen er hverken bundet af dette forslag til afgørelse eller af den begrundelse, som generaladvokaten er fremkommet med (dom af 22.6.2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging m.fl., C-126/16, EU:C:2017:489, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).

27 En berørt parts uenighed med generaladvokatens forslag til afgørelse, uanset hvilke spørgsmål der undersøges heri, kan derfor ikke i sig selv udgøre et forhold, som kan begrunde genåbning af den mundtlige forhandling (jf. i denne retning dom af 17.9.2015, Mory m.fl. mod Kommissionen, C-33/14 P, EU:C:2015:609, præmis 26).

28 Når dette er sagt, er det fastsat i artikel 83 i Domstolens procesreglement, at Domstolen efter at have hørt generaladvokaten til enhver tid ved kendelse kan bestemme, at retsforhandlingernes mundtlige del skal genåbnes, navnlig hvis den finder, at sagen er utilstrækkeligt oplyst, eller såfremt en part, efter at denne del af retsforhandlingerne er afsluttet, er fremkommet med nye oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er af afgørende betydning for Domstolens afgørelse, eller såfremt sagen bør afgøres på grundlag af et argument, som ikke har været drøftet af parterne eller de berørte, som er omfattet af artikel 23 i statutten for Den Europæiske Unions Domstol.

29 Det er ikke tilfældet her. Domstolen finder nemlig efter at have hørt generaladvokaten, at den er i besiddelse af alle de nødvendige oplysninger for at kunne træffe afgørelse.

30 Henset til det ovenstående er det ufornødent at anordne genåbning af retsforhandlingernes mundtlige del.

De præjudicielle spørgsmål

Om det første spørgsmål

31 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7 i direktiv 2003/88 og retten til effektive retsmidler, der er fastsat i artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), skal fortolkes således, at de i tilfælde af en tvist mellem en arbejdstager og dennes arbejdsgiver med hensyn til spørgsmålet, om arbejdstageren har ret til årlig betalt ferie i overensstemmelse med den første af disse artikler, er til hinder for, at arbejdstageren skal afholde sin ferie, inden han ved, om han har ret til betaling for denne ferie.

32 I denne henseende bemærkes for det første, som det fremgår af selve ordlyden af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, der ikke kan fraviges, at alle arbejdstagere har ret til en 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 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, præmis 19 og den deri nævnte retspraksis).

33 For det andet bemærkes, at retten til årlig betalt ferie udtrykkeligt fremgår af chartrets artikel 31, stk. 2, som i medfør af 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).

34 For det tredje fremgår det af ordlyden af direktiv 2003/88 og af Domstolens praksis, at medlemsstaterne, selv om det tilkommer dem at definere betingelserne for udøvelsen og gennemførelsen af retten til årlig betalt ferie, er forpligtet til at afholde sig fra at fastsætte nogen form for betingelser for selve stiftelsen af denne ret, der direkte er fastsat i direktivet (jf. i denne retning dom af 20.1.2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 28).

35 For det fjerde fremgår det ligeledes af Domstolens praksis, at direktiv 2003/88 behandler retten til årlig ferie og retten til betaling heraf som værende to dele af samme rettighed. Formålet med kravet om at betale denne ferie er under denne ferie at stille arbejdstageren i en tilsvarende situation lønmæssigt som under en arbejdsperiode (jf. dom af 22.5.2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, præmis 17 og den deri nævnte retspraksis).

36 Det følger af det ovenstående, at arbejdstageren skal kunne modtage den løn, som den pågældende har ret til i henhold til artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, når han afholder sin årlige ferie.

37 Selve formålet med retten til en årlig betalt ferie er nemlig at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid (jf. bl.a. dom af 20.1.2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 25, og af 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, præmis 25).

38 Som Europa-Kommissionen har anført i de skriftlige bemærkninger, kan en arbejdstager, som konfronteres med omstændigheder, der kan give anledning til usikkerhed i den årlige ferieperiode for så vidt angår den løn, der skal betales ham, ikke være i stand til fuldt ud at nyde den nævnte ferie som en periode, hvorunder han kan slappe af og nyde sin frihed i henhold til artikel 7 i direktiv 2003/88.

39 Sådanne omstændigheder kan også afskrække arbejdstageren fra at afholde sin årlige ferie. I denne henseende bemærkes, at enhver praksis eller undladelse fra en arbejdsgiver, der har en potentielt afskrækkende virkning på, om en arbejdstager afholder den årlige ferie, ligeledes er uforenelig med formålet om retten til årlig betalt ferie (jf. i denne retning dom af 22.5.2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, præmis 23 og den deri nævnte retspraksis).

40 I denne sammenhæng og i modsætning til det, som Det Forenede Kongerige har fremført i de skriftlige bemærkninger, kan overholdelsen af retten til årlig betalt fere ikke afhænge af en faktuel vurdering af den finansielle situation, som den berørte arbejdstager befinder sig i på det tidspunkt, hvor den pågældende afholdt ferien.

41 For så vidt angår den domstolsprøvelse, som arbejdstageren skal have adgang til i tilfælde af en tvist med arbejdsgiveren for at gøre sin ret til årlig betalt ferie gældende i henhold til direktiv 2003/88, omfatter dette direktiv ganske vist ingen bestemmelse på området. Det er imidlertid ubestridt, at medlemsstaterne i denne sammenhæng skal sikre overholdelsen af retten til et effektivt retsmiddel, som fastsat i chartrets artikel 47 (jf. analogt dom af 15.9.2016, Star Storage m.fl., C-439/14 og C-488/14, EU:C:2016:688, præmis 46).

42 I det foreliggende tilfælde fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at retten til årlig betalt ferie, der er fastsat i artikel 7 i direktiv 2003/88, er blevet gennemført i Det Forenede Kongerige ved to særskilte regulations i bekendtgørelsen fra 1998, nemlig dels denne bekendtgørelses regulation 13, der anerkender retten til en årlig ferieperiode, dels den nævnte bekendtgørelses regulation 16, der fastsætter retten til betaling for denne ferie. Ifølge samme logik giver denne samme bekendtgørelses regulation 30(1) arbejdstageren ret til to særskilte domstolsprøvelser, idet han kan indbringe en sag

for en domstol enten for at anfægte sin arbejdsgivers afslag på at anerkende en ret for ham til en årlig ferieperiode, som han har i henhold til nævnte regulation 13, eller for at gøre gældende, at hans arbejdsgiver ikke har betalt ham hele eller en del af denne ferie i overensstemmelse med den nævnte regulation 16.

43 Hvad angår tvisten i hovedsagen fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at den fortolkning af disse bestemmelser, som Employment Appeal Tribunal (appeldomstol i arbejdsretlige sager) har anlagt, går ud på, at det lægges til grund, at en arbejdstager dels kun kan påberåbe sig en tilsidesættelse af den ret til årlig betalt ferie, der er fastsat i regulation 13 i bekendtgørelsen fra 1998, for så vidt som hans arbejdsgiver ikke lader ham afholde nogen ferie, med eller uden løn, dels på grundlag af denne bekendtgørelses regulation 16 kun kan kræve betaling af den ferie, der faktisk er blevet afholdt.

44 En sådan fortolkning af de nationale retsmidler, der er fastsat på området, fører imidlertid til det resultat, at arbejdstageren i en situation, hvor arbejdsgiveren kun tildeler ham ferie uden løn, ikke for retten ville kunne påberåbe sig ret til at afholde betalt ferie som sådan. Han ville med henblik herpå først være nødt til at tage ferie uden løn og derefter indgive en klage med henblik på at opnå betaling herfor.

45 Et sådant resultat er uforeneligt med artikel 7 i direktiv 2003/88 af de grunde, der fremgår af nærværende doms præmis 36-40.

46 For så vidt angår en arbejdstager i en situation som den, Conley King befinder sig i, gør en fortolkning af nationale retsmidler i den forstand, der er anført i nærværende doms præmis 43, det så meget desto mere umuligt for denne arbejdstager ved arbejdsforholdets ophør at påberåbe sig en tilsidesættelse af artikel 7 i direktiv 2003/88 med hensyn til betalt ferie, der skyldes, men som ikke er afholdt, med henblik på at modtage den godtgørelse, der er omhandlet i denne artikels stk. 2. En arbejdstager som sagsøgeren i hovedsagen er således blevet frataget effektive retsmidler.

47 Henset til alle disse ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 7 i direktiv 2003/88 og retten til effektive retsmidler, der er fastsat i chartrets artikel 47, skal fortolkes således, at de i tilfælde af en tvist mellem en arbejdstager og dennes arbejdsgiver med hensyn til spørgsmålet, om arbejdstageren har ret til årlig betalt ferie i overensstemmelse med den første af disse artikler, er til hinder for, at arbejdstageren først skal afholde sin ferie, inden han ved, om han har ret til betaling for denne ferie.

Det andet til det femte spørgsmål

48 Med det andet til det femte spørgsmål, der skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller en national praksis, hvorefter en arbejdstager er forhindret i at overføre og i givet fald kumulere krav på årlig betalt ferie, der ikke er afholdt i flere på hinanden følgende referenceperioder på grund af arbejdsgiverens nægtelse af at betale disse ferier, indtil det tidspunkt, hvor hans ansættelsesforhold ophører.

49 I denne henseende skal det med henblik på at besvare de forelagte spørgsmål bemærkes, at Domstolen allerede i dom af 20. januar 2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18), blev foranlediget til at udtale sig om spørgsmål vedrørende retten til årlig betalt ferie for en arbejdstager, der indtil sit ansættelsesforholds ophør ikke havde været i stand til at udøve sin ret til den nævnte ferie af grunde, som han ikke havde nogen indflydelse på, nærmere bestemt på grund af en sygdom.

50 I nærværende sag er det af grunde, som Conley King ikke havde nogen indflydelse på, at han ikke har udøvet sin ret til årlig betalt ferie, før han gik på pension. Det skal i denne henseende præciseres, at selv om den berørte på et givent tidspunkt i sit kontraktmæssige forhold til sin arbejdsgiver kunne

have accepteret en anden kontrakt, der fastsatte en ret til årlig betalt ferie, er en sådan omstændighed irrelevant med henblik på den besvarelse, der skal gives de foreliggende præjudicielle spørgsmål. Domstolen skal nemlig med henblik herpå tage arbejdsforholdet i betragtning, således som det har eksisteret og – uanset af hvilken grund – er fortsat, indtil Conley King gik på pension, uden at sidstnævnte har kunnet nyde sin ret til årlig betalt ferie.

51 Det skal således for det første bemærkes, at medlemsstaterne ifølge direktiv 2003/88 hverken er berettiget til at udelukke retten til årlig betalt feries opståen eller at fastsætte, at retten til årlig betalt ferie for en arbejdstager, der har været forhindret i at udøve denne ret, bortfalder ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode fastsat ved national ret (dom af 20.1.2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 47 og 48 og den deri nævnte retspraksis).

52 Det følger endvidere af Domstolens praksis, at en arbejdstager, der af grunde, som han ikke har nogen indflydelse på, ikke har været i stand til at udøve sin ret til årlig betalt ferie før arbejdsforholdets ophør, har ret til en finansiel godtgørelse i henhold til artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88. Denne godtgørelses størrelse skal beregnes således, at den nævnte arbejdstager stilles i en tilsvarende situation, som han havde befundet sig i, såfremt han havde udøvet denne ret, mens arbejdsforholdet varede (dom af 20.1.2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 61).

53 Det skal for det andet bemærkes, at de berørte arbejdstagere i de sager, der har givet anledning til Domstolens praksis vedrørende artikel 7 i direktiv 2003/88, var forhindrede i at udøve deres ret til årlig betalt ferie på grund af deres sygdomsbetingede fravær fra arbejdet.

54 I denne særlige sammenhæng har Domstolen fastslået, at selv om en arbejdstager, der var uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, havde ret til ubegrænset kumulation af den ret til årlig betalt ferie, som han havde erhvervet i den periode, hvor han var fraværende fra arbejdet, opfyldte en sådan ubegrænset kumulation ikke længere selve formålet med retten til årlig betalt ferie (jf. i denne retning dom af 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 29 og 30).

55 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 (jf. i denne retning dom af 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 38, 39 og 44).

56 Det følger heraf, at det for det tredje skal undersøges, om omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede er »særlige« som omhandlet i den retspraksis, der er nævnt i ovenstående præmis, således at de ligesom ved en arbejdstagers lange fravær på grund af sygeorlov vil begrunde en fravigelse fra det princip, der er fastsat ved artikel 7 i direktiv 2003/88 og ved 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.

57 Der skal med henblik herpå anføres følgende.

58 For det første fremgår det af Domstolens faste praksis, at retten til årlig betalt ferie ikke kan fortolkes indskrænkende (jf. dom af 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, præmis 29). Enhver fravigelse fra den EU-retlige regulering af arbejdstiden, der er

indført ved direktiv 2003/88, skal 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. i denne retning dom af 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

59 Under omstændigheder som de i tvisten i hovedsagen omhandlede synes en beskyttelse af arbejdsgiverens interesser imidlertid ikke strengt nødvendig, og den synes følgelig ikke at være af en sådan art, at den kan begrunde en fravigelse fra retten til arbejdstagerens årligt betalte ferie.

60 Det skal nemlig bemærkes, at vurderingen af retten til årlig betalt ferie for en arbejdstager som Conley King ikke er knyttet til en situation, hvor hans arbejdsgiver har været stillet over for sidstnævntes fraværsperioder, der i lighed med en længere sygeorlov har medført vanskeligheder i relation til tilrettelæggelsen af arbejdet. Tværtimod har denne arbejdsgiver, indtil den pågældendes arbejdstager gik på pension, kunnet drage nytte af denne, fordi arbejdstageren ikke afbrød sine perioder med erhvervsaktivitet i arbejdsgiverens tjeneste for at tage årlig betalt ferie.

61 For det andet er det forhold, at Sash WW fejlagtigt havde troet, at Conley King ikke havde ret til årlig betalt ferie, selv hvis det antages at være korrekt, irrelevant. Det påhviler nemlig arbejdsgiveren at undersøge alle oplysninger om sine forpligtelser på dette område.

62 I denne sammenhæng kan selve stiftelsen af retten til årlig betalt ferie, således som det fremgår af nærværende doms præmis 34, ikke være underlagt nogen som helst betingelse, idet den nævnte ret er tillagt arbejdstageren direkte ved direktiv 2003/88. Hvad angår tvisten i hovedsagen er spørgsmålet om, hvorvidt Conley King i løbet af årene har indgivet ansøgninger om årlig betalt ferie eller ej, således uden betydning (jf. i denne retning dom af 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, præmis 27 og 28).

63 Det følger af det ovenstående, at 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, skal bære konsekvenserne deraf.

64 For det tredje bemærkes, at den EU-retlige regulering på området for tilrettelæggelse af arbejdstiden, der er indført ved nævnte direktiv 2003/88, under sådanne omstændigheder ikke kan fortolkes indskrænkende, når der ikke findes nogen national lovbestemmelse eller overenskomstmæssig bestemmelse, der fastsætter en begrænsning for overførsel af ferie i overensstemmelse med kravene i EU-retten (jf. i denne retning dom af 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, og af 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263). Hvis det under sådanne omstændigheder blev tilladt, at retten til årlig betalt ferie, som arbejdstageren har optjent, bortfaldt, ville 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.

65 Det følger af alle ovenstående betragtninger, at det andet til det femte spørgsmål skal besvares med, at artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller en national praksis, hvorefter en arbejdstager er forhindret i at overføre og i givet fald kumulere krav på årlig betalt ferie, der ikke er afholdt i flere på hinanden følgende referenceperioder på grund af arbejdsgiverens nægtelse af at betale disse ferier, indtil det tidspunkt, hvor hans ansættelsesforhold ophører.

Sagsomkostninger

66 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 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 (Femte Afdeling) for ret:

1) **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 retten til effektive retsmidler, der er fastsat i artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, skal fortolkes således, at de i tilfælde af en tvist mellem en arbejdstager og dennes arbejdsgiver med hensyn til spørgsmålet, om arbejdstageren har ret til årlig betalt ferie i overensstemmelse med den første af disse artikler, er til hinder for, at arbejdstageren først skal afholde sin ferie, inden han ved, om han har ret til betaling for denne ferie.**

2) **Artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller en national praksis, hvorefter en arbejdstager er forhindret i at overføre og i givet fald kumulere krav på årlig betalt ferie, der ikke er afholdt i flere på hinanden følgende referenceperioder på grund af arbejdsgiverens nægtelse af at betale disse ferier, indtil det tidspunkt, hvor hans ansættelsesforhold ophører.**

Underskrifter