Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
J. RICHARD DE LA TOUR
fremsat den 5. maj 2022[1]

Sag C-120/21

LB
mod
TO

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland))

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – ret til årlig betalt ferie – finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt ved arbejdsforholdets ophør – forældelsesfrist på tre år – begyndelsestidspunkt – forpligtelser til at opfordre arbejdstageren til og oplyse denne om afholdelse af ferie«

I. Indledning

1. Med denne anmodning om præjudiciel afgørelse har Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) anmodet Domstolen om at fortolke artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden[2] og artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder[3].

2. Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en sag mellem TO og LB vedrørende finansiel godtgørelse for ikke afholdte årlige betalte feriedage. LB har gjort gældende, at den ret til årlig betalt ferie, som TO har påberåbt sig, er forældet.

3. Med det spørgsmål, som den forelæggende ret har stillet, ønskes det oplyst, om anvendelsen af nationale bestemmelser vedrørende forældelse af retten til årlig betalt ferie er i overensstemmelse med EU-retten, når arbejdsgiveren ikke har opfyldt de forpligtelser til at opfordre arbejdstageren til og oplyse denne om afholdelse af ferie, som Domstolen har opstillet i sine domme af 6. november 2018, Kreuziger[4] og Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften[5].

[1] – Originalsprog: fransk.
[2] – EUT 2003, L 299, s. 9.
[3] – Herefter »chartret«.
[4] – C-619/16 (herefter »Kreuziger-dommen«) (EU:C:2018:872).
[5] – C-684/16 (herefter »dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften«) (EU:C:2018:874).

4. I disse domme fastslog Domstolen nemlig, at arbejdsgiveren skal opfordre arbejdstageren til at udøve sin ret til årlig betalt ferie og oplyse denne om, at denne ret kan fortabes. Når den pågældende arbejdsgiver ikke overholder de forpligtelser, som således påhviler denne, kan den omhandlede ret ikke fortabes ved udløbet af referenceperioden eller en overførselsperiode, der er fastsat i national ret.

5. I forbindelse med den foreliggende sag skal Domstolen tage stilling til, om det, som den fastslog vedrørende fortabelse af retten til årlig betalt ferie, ligeledes gælder for så vidt angår anvendelsen af en almindelig forældelsesfrist på denne ret. Spørgsmålet er nærmere bestemt, om en sådan frist kan begynde at løbe og udløbe, uanset om arbejdsgiveren faktisk har gjort det muligt for arbejdstageren at udøve den pågældende ret.

6. I det følgende vil jeg redegøre for grundene til, at jeg er af den opfattelse, 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, i henhold til hvilken retten til årlig betalt ferie, der er optjent i en referenceperiode, samt den hertil svarende ret til en finansiel godtgørelse for ikke afholdt årlig betalt ferie i tilfælde af arbejdsforholdets ophør er underlagt en forældelsesfrist på tre år, som begynder at løbe ved udløbet af den pågældende referenceperiode, når arbejdsgiveren ikke har overholdt de opfordrings- og oplysningsforpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren for så vidt angår arbejdstagerens afholdelse af den pågældende ferie.

II. Retsforskrifter

A. EU-retten

7. Artikel 7 i direktiv 2003/88 har overskriften »Årlig ferie« og bestemmer:

»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.«

B. Tysk ret

8. § 7 i Bundesurlaubsgesetz (den tyske forbundslov om årlig ferie)[6] af 8. januar 1963, i dens affattelse af 7. maj 2002, som finder anvendelse på arbejdsforholdet mellem parterne[7], har overskriften »Dato, overførsel og godtgørelse for ferie«. Denne paragraf lyder som følger:

»[…]

(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 inden for de tre første

[6] – BGBl, 1963, s. 2.

[7] – BGBl, 2002 I, s. 1592 (herefter »ferieloven«).

måneder af det efterfølgende 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.«

9. Bürgerliches Gesetzbuch (den borgerlige lovbog, herefter »BGB«), som finder anvendelse på arbejdsforholdet mellem parterne i hovedsagen, bestemmer følgende i § 194 med overskriften »Forældelsens genstand«:

»(1) Retten til af en anden at forlange en handling eller en undladelse (krav) er undergivet forældelse.

[…]«

10. I BGB's § 195 med overskriften »Almindelig forældelsesfrist« anføres følgende:

»Den almindelige forældelsesfrist er tre år.«

11. BGB's § 199 med overskriften »Begyndelsestidspunkt for den almindelige forældelsesfrist og maksimale forældelsesfrister« har følgende ordlyd:

»(1) Medmindre andet er fastsat, begynder den almindelige forældelsesfrist at løbe ved udgangen af det år, hvori

1. kravet er opstået eller

2. kreditoren har fået kendskab til de omstændigheder, der ligger til grund for kravet, og debitorens identitet eller burde have fået kendskab hertil, hvis kreditoren ikke havde udvist grov uagtsomhed.

[…]

(4) Andre krav end kravene efter §§ 2-3a forældes ti år efter deres opståen, uanset kendskab hertil eller manglende kendskab hertil som følge af grov uagtsomhed.

[…]«

12. I BGB's § 204 med overskriften »Suspension af forældelsesfristen ved anlæggelse af søgsmål« anføres følgende:

»(1) Forældelsesfristen suspenderes ved

1. anlæggelse af fuldbyrdelses- eller anerkendelsessøgsmål […]

[…]«

III. De faktiske omstændigheder i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

13. Fra den 1. november 1996 til den 31. juli 2017 var TO ansat hos LB som skatte- og regnskabsmedarbejder. Hun havde ret til 24 dages ferie pr. kalenderår. Ved skrivelse af 1. marts 2012 bekræftede LB over for TO, at hendes ret til resterende ferie på 76 dage fra kalenderåret 2011 og de foregående år ikke ville fortabes den 31. marts 2012, idet hun ikke havde kunnet afholde ferien på grund af den store arbejdsbyrde på LB's advokatkontor. Fra 2012 til 2017 indrømmede LB TO i alt 95 feriedage. TO afholdt ikke sin minimale lovbestemte ferie fuldt ud. LB opfordrede ikke TO til at afholde yderligere ferie og oplyste hende heller ikke om, at ferie, der ikke er anmodet om, kan fortabes ved udløbet af kalenderåret eller overførselsperioden.

14. Den 6. februar 2018 anlagde TO søgsmål ved Arbeitsgericht (førsteinstansen i arbejdsretlige sager, Tyskland) med påstand om finansiel godtgørelse for 101 dages årlig betalt ferie fra 2017 og de foregående år, som hun ikke havde afholdt inden arbejdsforholdets ophør. LB var af den opfattelse, at den omhandlede ferie var fortabt. Han gjorde i denne forbindelse gældende, at han ikke kunne 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) først var ændret efter arbejdsforholdets ophør, nemlig ved domme af 19. februar 2019. Han var desuden ikke forpligtet til at yde feriegodtgørelse, eftersom den ret til ferie, som TO kunne forlange godtgørelse for, var forældet.

15. Arbeitsgericht (førsteinstansen i arbejdsretlige sager) pålagde LB at yde finansiel godtgørelse for den resterende ferie fra 2017. Denne ret frifandt i øvrigt LB.

16. TO appellerede derefter dommen til Landesarbeitsgericht (den regionale appeldomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland), der pålagde LB at betale TO en finansiel godtgørelse på 17 376,64 EUR for 76 ikke afholdte feriedage hidrørende fra årene 2013-2016. Landesarbeitsgericht (den regionale appeldomstol i arbejdsretlige sager) fastslog, at TO's ret til ferie, henset til EU-rettens krav, hverken kan fortabes i henhold til ferielovens § 7, stk. 3, eller de almindelige forældelsesregler i BGB's §§ 194 ff., eftersom LB ikke havde sat TO i stand til at afholde ferien.

17. LB iværksatte en revisionsappel ved den forelæggende ret.

18. Denne ret har anført, at TO's ret til årlig betalt ferie hidrørende fra årene 2013-2016 på grundlag af den retspraksis, der fremgår af Kreuziger-dommen og dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, ikke er forældet i henhold til ferielovens § 7, stk. 3, eftersom LB undlod at opfordre TO til at afholde sin ferie og præcist og i god tid at oplyse hende om, at disse feriedage ville være fortabt ved udløbet af kalenderåret eller overførselsperioden, hvis hun ikke afholdt dem.

19. I lighed med Domstolen tager den forelæggende ret udgangspunkt i princippet om, at retten til årlig betalt ferie i tilfælde, hvor arbejdstageren ikke har kunnet afholde sin ferie, kun kan fortabes i undtagelsestilfælde, hvis der foreligger særlige omstændigheder, som kan begrunde en fortabelse af sådan ferie. Den forelæggende ret har imidlertid fastslået, at LB kunne have givet TO mulighed for at afholde hendes ferie hidrørende fra årene 2013-2016 ved at opfylde sine opfordrings- og oplysningsforpligtelser.

20. For så vidt som LB har påberåbt sig en undtagelse med hensyn til forældelse med hjemmel i BGB's §§ 194 og 195, hvoraf det følger, at en kreditors påstande forældes tre år efter udgangen af det år, hvori dennes ret er opstået, skal den forelæggende ret prøve, om den ret til årlig betalt ferie, der ikke har kunnet bortfalde i henhold til ferielovens § 7, stk. 3, er forældet.

21. Den forelæggende ret har anført, at TO's søgsmål vil være ugrundet, for så vidt som det vedrører en godtgørelse for ikke afholdt ferie hidrørende fra årene 2013 og 2014, såfremt ferielovens § 7, fortolket i lyset af EU-retten, ikke er til hinder for forældelse af retten til ferie fra disse år og tillader, at det ferieår, hvori retten er opstået, benyttes som reference for, hvornår forældelsesfristen begynder at løbe, selv i tilfælde af, at arbejdsgiveren har undladt at opfylde sin samarbejdspligt.

22. Endvidere ønsker den forelæggende ret oplyst, hvilken relation de almindelige forældelsesregler i BGB's §§ 194 ff. har til ferielovens § 7, henset til den retspraksis, der fremgår af Kreuziger-dommen og dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. På baggrund af denne retspraksis kan anvendelsen af nationale forældelsesregler på ferieretten i en situation som den i hovedsagen omhandlede nemlig føre til en tilsidesættelse af artikel 7 i direktiv 2003/88 og af chartrets artikel 31, stk. 2.

23. Det skal navnlig fastslås, om det skal udledes af den nævnte retspraksis, at disse bestemmelser er til hinder for, at det kræves af en arbejdstager, at denne anlægger et søgsmål i henhold til BGB's § 204, stk. 1, for at suspendere forældelsen af sin ret til ferie i en situation, hvor dennes arbejdsgiver ikke har gjort det muligt for vedkommende at gøre brug af denne ret.

24. Den forelæggende ret er i tvivl om den korrekte fortolkning af EU-retten, for så vidt som Domstolen i overensstemmelse med princippet om medlemsstaternes procesautonomi allerede har anerkendt anvendelsen af forældelsesfrister på betingelse af, at ækvivalensprincippet og effektivitetsprincippet overholdes.

25. Henset til effektivitetsprincippet er der dog behov for en yderligere afklaring af de holdepunkter, der kan udledes af Domstolens praksis, med hensyn til deres anvendelse på udøvelsen af retten til årlig betalt ferie. Det centrale punkt i den forelæggende rets spørgsmål er navnlig spørgsmålet om, hvornår forældelsesfristen begynder at løbe.

26. Ifølge ét synspunkt kan anvendelsen af nationale forældelsesregler på udøvelsen af denne ret anses for at være forenelig med effektivitetsprincippet. Ved at fastsætte en forældelsesfrist på tre år har den nationale lovgiver skabt en passende balance mellem arbejdsgiverens interesser i dennes egenskab af debitor med hensyn til retten til årlig betalt ferie og arbejdstagerens interesser i dennes egenskab af kreditor i forhold til denne ret. Den forelæggende ret har fremhævet, at i henhold til BGB's § 195 og § 199, nr. 1 og 2, begynder denne frist først at løbe, når et krav er blevet kendt, eller det har været muligt at få kendskab hertil, idet retten har anført, at arbejdstageren, som normalt vil have kendskab til den ret til ferie, der følger af ansættelseskontrakten, loven eller kollektive overenskomster, har mulighed for at gøre denne ret gældende ad rettens vej inden for en tilstrækkelig lang frist, hvorved forældelsesfristen suspenderes.

27. Ud fra et andet synspunkt giver Domstolens praksis imidlertid også holdepunkter for at antage, at en anvendelse af de nationale forældelsesregler på retten til årlig betalt ferie er uforenelig med effektivitetsprincippet, når arbejdsgiveren ikke har overholdt sine opfordrings- og oplysningsforpligtelser.

28. Domstolen har nemlig allerede i anden sammenhæng fastslået, at anvendelsen af en forældelsesfrist kan gøre det uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til EU-retten, og derfor tilsidesætte effektivitetsprincippet, sammenholdt med retssikkerhedsprincippet, såfremt fristen begynder at løbe på et tidspunkt, hvor sagsøgeren ikke kunne kende eller forstå omfanget af sine rettigheder ifølge EU-retten, eftersom vedkommende ikke rådede over de nødvendige oplysninger [8].

29. Den forelæggende ret ønsker derfor i denne forbindelse oplyst, om artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, kræver, at begyndelsestidspunktet for forældelsesfristen ikke blot skal gøres betinget af kendskabet til, at retten til årlig betalt ferie er opstået, og omfanget heraf, men også af, at der er oplyst om tidsbegrænsningen og det eventuelle bortfald af denne ret, hvilket påhviler arbejdsgiveren som led i dennes opfordrings- og oplysningsforpligtelser.

30. På denne baggrund har den forelæggende ret besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er artikel 7 i [direktiv 2003/88] og [chartrets] artikel 31, stk. 2, 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?«

31. Den tyske regering og Europa-Kommissionen har indgivet skriftlige indlæg. Der blev afholdt et retsmøde den 24. marts 2022.

IV. Bedømmelse

32. Med sit præjudicielle spørgsmål 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, i henhold til hvilken retten til årlig betalt ferie, der er optjent i en referenceperiode, samt den hertil svarende ret til en finansiel godtgørelse for ikke afholdt årlig betalt ferie i tilfælde af arbejdsforholdets ophør er underlagt en forældelsesfrist på tre år, som begynder at løbe ved udløbet af den pågældende referenceperiode, når arbejdsgiveren ikke har overholdt de opfordrings- og oplysningsforpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren for så vidt angår arbejdstagerens afholdelse af den pågældende ferie.

33. Med henblik på besvarelsen af dette spørgsmål skal det fremhæves, at det, som det fremgår af selve ordlyden af artikel 7 i direktiv 2003/88 og af Domstolens praksis, er overladt til medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for udøvelsen og gennemførelsen af retten til årlig betalt ferie i deres nationale lovgivning ved at præcisere de konkrete omstændigheder, hvorunder arbejdstagerne kan gøre brug af denne ret [9].

[8] – Den forelæggende ret har i denne forbindelse henvist til domme vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 93/13/EØF af 5.4.1993 om urimelige kontraktvilkår i forbrugeraftaler (EFT 1993, L 95, s. 29). Retten har anført dom af 13.9.2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, præmis 69), og af 16.7.2020, Caixabank og Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 og C-259/19, EU:C:2020:578, præmis 90 ff.).

[9] – Jf. bl.a. dom af 20.1.2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 28), og dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 34.

34. I denne henseende har Domstolen fastslået, at »artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 i princippet ikke er til hinder for en national lovgivning, der stiller betingelser for udøvelsen af den ret til årlig betalt ferie, som udtrykkeligt er fastsat i direktivet, selv om denne lovgivning indebærer, at denne ret fortabes ved udløbet af en reference- eller overførselsperiode, dog under den forudsætning, at en arbejdstager, som har fortabt retten til årlig betalt ferie, faktisk har haft mulighed for at gøre brug af den ret hertil, som tilkommer ham efter direktivet« [10].

35. Domstolen har allerede haft lejlighed til at præcisere, at en national lovgivning som ferielovens § 7, stk. 3, er bestemmelser om udøvelsen af retten til årlig betalt ferie som omhandlet i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 som fortolket i Domstolens praksis [11]. En lovgivning af denne type er en del af de nationale retsregler og procedurer, som finder anvendelse ved fastlæggelsen af arbejdstagernes ferie, med henblik på at tage de forskellige foreliggende interesser i betragtning [12].

36. Ifølge Domstolen skal det dog i enhver situation »sikres, at anvendelsen af sådanne nationale regler ikke kan medføre fortabelse af ret til årlig betalt ferie, som arbejdstageren har optjent, selv om denne ikke faktisk har haft mulighed for at gøre brug af disse rettigheder« [13]. En »automatisk 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 […] grænser, som ufravigeligt skal overholdes af medlemsstaterne, når de fastsætter gennemførelsesbestemmelserne for udøvelsen af denne ret« [14]. Det anføres nemlig, at »[e]n fortabelse af den ret til årlig betalt ferie, som en arbejdstager har optjent, eller den dertil hørende ret til betaling af godtgørelse for ikke afholdt ferie i tilfælde af arbejdsforholdets ophør, uden at den berørte person faktisk har haft mulighed for at gøre brug af denne ret til årlig betalt ferie, ville således være et indgreb i selve kernen i denne rettighed« [15].

37. Det følger af denne praksis ved Domstolen, at med hensyn til retten til årlig betalt ferie er princippet, at denne ret 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 [16].

38. For så vidt som forældelsesreglerne i BGB's §§ 194 ff. finder anvendelse på retten til årlig betalt ferie, henhører de i lighed med ferielovens § 7, stk. 3, under gennemførelsesbestemmelserne for udøvelsen af retten til årlig ferie. Sådanne bestemmelser skal derfor også overholde de grænser, som medlemsstaterne er pålagt, for at der ikke sker indgreb i kernen i denne ret.

39. På det specifikke område vedrørende retten til årlig betalt ferie er der med andre ord tale om den generelle regel, hvorefter medlemsstaterne har procesautonomi inden for EU-rettens rammer. Det følger således ganske vist af Domstolens faste praksis, at i mangel af specifik EU-retlig regulering på området henhører de nærmere bestemmelser for gennemførelsen af denne ret under medlemsstaternes interne retsorden i henhold til princippet om, at disse frit kan anvende deres egne processuelle regler. Disse regler må imidlertid hverken være mindre gunstige

[10] – Jf. navnlig dom af 20.1.2009, Schultz-Hoff m.fl. (C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 43), og dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 35.

[11] – Jf. dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 36.

[12] – Jf. dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis.

[13] – Dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 38.

[14] – Dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 40.

[15] – Jf. dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis.

[16] – Jf. bl.a. 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 72).

end dem, der gælder for tilsvarende situationer i national ret (ækvivalensprincippet), eller være udformet således, at de i praksis gør det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til Unionens retsorden (effektivitetsprincippet) [17].

40. Inden for rammerne af den foreliggende sag er det kun effektivitetsprincippet, der er relevant [18]. Hvad angår dette princip skal det bemærkes, at hvert enkelt tilfælde, hvor der opstår spørgsmål om, hvorvidt en national processuel bestemmelse gør det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at anvende EU-retten, ifølge Domstolens faste praksis 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 [19].

41. Domstolen har endvidere præciseret, at medlemsstaternes forpligtelse til at sikre beskyttelsen af de rettigheder, som EU-retten medfører for borgerne, indebærer et krav om effektiv domstolsbeskyttelse, hvilket også er sikret ved chartrets artikel 47, der bl.a. gælder med hensyn til definitionen af de processuelle regler vedrørende søgsmål, der støttes på sådanne rettigheder [20].

42. Hvad angår analysen af kendetegnene ved en forældelsesfrist har Domstolen præciseret, at denne analyse skal omfatte forældelsesfristens varighed og betingelserne for dens anvendelse, herunder den metode, der er blevet valgt, for at denne frist begynder at løbe [21].

43. Det er denne analysemetode, der skal benyttes ved prøvelsen af, om og i hvilket omfang anvendelsen af den i hovedsagen omhandlede forældelsesfrist på retten til årlig betalt ferie er forenelig med EU-retten.

44. Hvad for det første angår forældelsesfristens varighed har Domstolen allerede fastslået, at rimelige, præklusive søgsmålsfrister, der fastsættes af retssikkerhedshensyn, ikke i praksis kan antages at gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt i praksis at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til EU-retten, hvis disse frister materielt er tilstrækkeligt lange til, at en borger kan forberede og iværksætte et effektivt retsmiddel [22]. Fastsættelse af rimelige, præklusive søgsmålsfrister af hensyn til retssikkerheden er nemlig forenelig med EU-retten [23].

45. I den foreliggende sag fastsætter BGB's § 195, som LB har påberåbt sig i hovedsagen for at modsætte sig TO's krav, varigheden af forældelsesfristen til tre år. Domstolen har dog allerede fastslået, at en sådan frist forekommer at være rimelig og i overensstemmelse med effektivitetsprincippet, eftersom den er fastsat og kendt på forhånd [24].

[17] – Jf. navnlig dom af 10.6.2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19 – C-782/19, EU:C:2021:470, herefter »dommen i sagen BNP Paribas Personal Finance«, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis), og af 10.2.2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Forældelsesfrist) (C-219/20, EU:C:2022:89, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

[18] – Med hensyn til ækvivalensprincippet fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at BGB's §§ 194 ff., som er blevet påberåbt i hovedsagen som begrundelse for, at retten til årlig betalt ferie er forældet, finder anvendelse på ethvert civilretligt krav efter den nationale ret eller EU-retten.

[19] – Jf. navnlig dommen i sagen BNP Paribas Personal Finance, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis.

[20] – Jf. navnlig dommen i sagen BNP Paribas Personal Finance, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis.

[21] – Jf. navnlig dommen i sagen BNP Paribas Personal Finance, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis.

[22] – Jf. navnlig dommen i sagen BNP Paribas Personal Finance, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis.

[23] – Jf. navnlig dommen i sagen BNP Paribas Personal Finance, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis.

[24] – Jf. navnlig dom af 15.4.2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, præmis 28 og 29), og af 9.7.2020, Raiffeisen Bank og BRD Groupe Société Générale (C-698/18 og C-699/18, EU:C:2020:537, præmis 64).

46. Hvad for det andet angår begyndelsestidspunktet for den i hovedsagen omhandlede forældelsesfrist skal det undersøges, om det kan forhindre en arbejdstager i at gøre de rettigheder, som vedkommende er tillagt ved direktiv 2003/88, gældende inden for denne frist.

47. Jeg skal erindre om, at den almindelige forældelsesfrist i henhold til BGB's § 199, stk. 1, begynder at løbe ved udgangen af det år, hvori retten er opstået, eller hvori kreditoren har fået kendskab til de omstændigheder, der ligger til grund for kravet, og debitorens identitet eller burde have fået kendskab hertil, hvis kreditoren ikke havde udvist grov uagtsomhed. Denne bestemmelse indebærer, at forældelsesfristen på tre år principielt begynder at løbe ved udgangen af det år, hvori arbejdstageren har optjent sin ret til årlig betalt ferie. Når begyndelsestidspunktet for denne forældelsesfrist er fastsat således, beror det på den konstatering, at arbejdstageren normalt vil have kendskab til den ret til ferie, der følger af ansættelseskontrakten, loven eller kollektive overenskomster, og har mulighed for at gøre denne ret gældende ad rettens vej inden for en tilstrækkelig lang frist, hvorved forældelsesfristen suspenderes.

48. I lighed med Kommissionen er jeg imidlertid af den opfattelse, at en forældelsesfrist som den i hovedsagen omhandlede ikke kan udløses alene på grundlag af et teoretisk og formodet kendskab, som arbejdstageren måtte have til sin ret til årlig betalt ferie. Efter min opfattelse er en sådan fortolkning uforenelig med effektivitetsprincippet, for så vidt som den indebærer en ikke ubetydelig fare for, at arbejdstageren ikke kan udøve sin ret til årlig betalt ferie inden for den frist, der er fastsat i BGB's § 195. For at den pågældende arbejdstager faktisk kan udøve denne ret, er det nemlig en forudsætning, at arbejdsgiveren forud har givet arbejdstageren tilstrækkelige og fuldstændige oplysninger om omfanget af den ferie, som vedkommende har til rådighed. Sådanne oplysninger viser sig at være så meget desto mere nødvendige, når ferierettighederne overføres flere gange.

49. Det er følgelig hverken den forældelsesfrist, der er fastsat i tysk ret, eller dennes varighed, der skaber vanskeligheder, f.eks. henset til effektivitetsprincippet, men begyndelsestidspunktet for denne frist, der efter min opfattelse skal fastsættes til udgangen af det år, hvori arbejdsgiveren har opfyldt sin oplysningsforpligtelse, eftersom det er det tidspunkt, hvor arbejdstageren kan anses for at have »kendskab« til sin ret til årlig betalt ferie som omhandlet i BGB's § 199, stk. 1. Heraf kan det udledes, at den i hovedsagen omhandlede forældelsesfrist ikke kan begynde at løbe, så længe arbejdsgiveren ikke har efterkommet sin oplysningspligt. Forstået således er jeg af den opfattelse, at den tyske lovgivning kan fortolkes i overensstemmelse med EU-retten.

50. I så henseende følger det af Domstolens praksis, at det påhviler arbejdsgiveren at sikre sig, at arbejdstageren sættes i stand til at udøve sin ret til den årlige ferie [25]. Domstolen har i den forbindelse fastslået, at »arbejdsgiveren – henset til, at retten til årlig betalt ferie ikke kan fraviges, og med henblik på at sikre den effektive virkning af artikel 7 i direktiv 2003/88 – navnlig [er] forpligtet til konkret og med fuld gennemsigtighed at sikre, at arbejdstageren faktisk er i stand til at tage sin årlige betalte ferie, om fornødent ved formelt at tilskynde arbejdstageren til at gøre dette, idet arbejdsgiveren samtidig præcist og i god tid, således at denne ferie stadig er egnet til at sikre den berørte den hvile og afslapning, som tilsigtes dermed, oplyser arbejdstageren om, at hvis han ikke tager ferien, fortabes den ved afslutningen af referenceperioden eller en godkendt overførselsperiode« [26].

[25] – Jf. navnlig Kreuziger-dommen, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis, og dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis.

[26] – Kreuziger-dommen, præmis 52, og dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 45.

51. Domstolen har endvidere fastslået, at »bevisbyrden i denne henseende [påhviler] arbejdsgiveren […]. Hvis arbejdsgiveren ikke kan godtgøre, at denne har udvist den fornødne omhu, for at arbejdstageren faktisk har kunnet tage den årlige betalte ferie, som vedkommende har ret til, må en fortabelse af retten til denne ferie ved afslutningen af referenceperioden eller den godkendte overførselsperiode og i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør den dertil svarende manglende udbetaling af en finansiel godtgørelse for ikke afholdt årlig ferie anses for at udgøre en tilsidesættelse af henholdsvis artikel 7, stk. 1, og artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88« [27].

52. Ifølge den tyske regering er der nogle grundlæggende forskelle mellem begreberne »fortabelse« og »forældelse«. Forældelsen er nemlig ikke udelukkende fastsat af hensyn til debitoren, men er et krav efter retsstatsprincippet, idet forældelsen bidrager til roen og sikkerheden på det retlige område. Forældelsen kan dog kun opfylde disse formål, såfremt muligheden for at gøre rettigheder gældende er underlagt en tidsgrænse. Såfremt forældelsen derimod blev anset for ikke at finde anvendelse under visse omstændigheder, kunne rettigheder til årlig betalt ferie, der er opstået i løbet af et arbejdsforhold, akkumuleres frit og ubegrænset, hvilket ville være i strid med rekreationsformålet med denne ferie. Den tyske regering er derfor af den opfattelse, at anvendelsen af de nationale forældelsesregler på retten til årlig betalt ferie er i overensstemmelse med EU-retten, herunder også når arbejdsgiveren ikke har efterkommet sine opfordrings- og oplysningsforpligtelser.

53. Jeg er i modsætning til den tyske regering af den opfattelse, at for så vidt som udløbet af en forældelsesfrist som den i hovedsagen omhandlede kan medføre, at arbejdstageren fortaber sin ret til årlig betalt ferie, skal det, som Domstolen fastslog i sin dom i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften vedrørende en national regel, nemlig ferielovens § 7, stk. 3, anvendes analogt på en sådan frist, der fører til fortabelse af den ret til årlig betalt ferie, som en arbejdstager har optjent, eller den dertil hørende ret til betaling af godtgørelse for ikke afholdt ferie i tilfælde af arbejdsforholdets ophør. Det følger heraf, at anvendelsen af en forældelsesfrist som den i hovedsagen omhandlede skal være betinget af en forudgående undersøgelse af, om arbejdsgiveren faktisk har givet arbejdstageren mulighed for at udøve dennes ret til årlig betalt ferie. Som Domstolen i øvrigt har fastslået vedrørende forbrugere, kan en forældelsesfrist udelukkende være forenelig med effektivitetsprincippet, såfremt forbrugeren har haft mulighed for at få kendskab til sine rettigheder, inden fristen begynder at løbe eller er udløbet [28].

54. I denne forbindelse skal jeg erindre om, at de opfordrings- og oplysningsforpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren, er begrundet i den omstændighed, at arbejdstageren skal anses for den svage part i arbejdsforholdet og derfor kan afskrækkes fra at gøre sine rettigheder udtrykkeligt gældende over for sin arbejdsgiver [29]. Ifølge Domstolen »er det vigtigt at undgå en situation, hvor byrden med at sikre den effektive udøvelse af retten til årlig betalt ferie fuldt ud er overført til arbejdstageren, mens arbejdsgiveren således har mulighed for at undgå at opfylde sine egne forpligtelser med den begrundelse, at en ansøgning om årlig betalt ferie ikke er blevet indgivet af arbejdstageren« [30].

55. Tankegangen bag dette argument er, at en fortabelse af retten til årlig betalt ferie, som en arbejdstager har optjent, ikke kan bero på en konstatering, hvorefter arbejdstageren ikke har udvist en aktiv adfærd med hensyn til afholdelsen af sin ferie, uden at det forudgående er blevet

27 – Kreuziger-dommen, præmis 53, og dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 46.

28 – Jf. navnlig dommen i sagen BNP Paribas Personal Finance, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis.

29 – Jf. Kreuziger-dommen, præmis 48, og dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 41.

30 – Kreuziger-dommen, præmis 50, og dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 43.

undersøgt, om arbejdsgiveren faktisk har givet arbejdstageren mulighed for at udøve denne ret. En sådan fortabelse, som ikke er betinget af en forudgående undersøgelse af, om arbejdsgiveren har opfyldt sine opfordrings- og oplysningsforpligtelser med hensyn til afholdelse af ferie, tilsidesætter, herunder når der er tale om nationale forældelsesregler, de grænser, som ufravigeligt skal overholdes af medlemsstaterne, når de fastsætter gennemførelsesbestemmelserne for udøvelsen af denne ret [31].

56. Ud fra samme tankegang er jeg af den opfattelse, at artikel 7 i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, ikke tillader, at en arbejdstager for at bevare sin optjente ret til årlig betalt ferie skal anlægge et søgsmål, hvorved forældelsesfristen suspenderes i henhold til BGB's § 204.

57. Alt i alt kan de principper om fortabelse af retten til årlig betalt ferie, som Domstolen har opstillet i Kreuziger-dommen og i dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, efter min opfattelse overføres på forældelse af denne ret. For at sikre, at arbejdstageren får reel hviletid af hensyn til en effektiv beskyttelse af dennes sikkerhed og sundhed [32], skal det således sikres, at enhver anvendelse af en national regel, der fører til fortabelse af retten til årlig betalt ferie, herunder regler om forældelse af en sådan ret, er underlagt en forudgående undersøgelse af, om arbejdstageren rent faktisk har haft mulighed for at udøve denne ret.

58. Enhver anden fortolkning vil have til følge, at der gives en medlemsstat adgang til – ved hjælp af almindelige forældelsesregler – at genindføre muligheden for en tidsbegrænsning af retten til årlig betalt ferie for en arbejdstager, som ikke har haft mulighed for at udøve denne ret, hvilket efter min opfattelse er i strid med det, som Domstolen udtalte i Kreuziger-dommen og i dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

59. Det skal tilføjes, at den tilgang, jeg anbefaler, er i overensstemmelse med Domstolens faste praksis, hvorefter retten til årlig betalt ferie ikke kan fortolkes indskrænkende [33]. Det følger heraf, at »[e]nhver 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« [34].

60. I den foreliggende sag finder jeg imidlertid ikke, at hensynet til en arbejdsgiver, som ikke har opfyldt sine opfordrings- og oplysningsforpligtelser med hensyn til afholdelse af ferie, fortjener at blive beskyttet til skade for arbejdstagerens interesser. En sådan arbejdsgiver bør ikke kunne undgå at overholde sine egne forpligtelser og kunne drage fordel af sin egen misligholdelse ved at gøre gældende, at en national forældelsesregel har et retssikkerhedsmæssigt formål.

61. Ifølge Domstolen 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« [35]. Som Domstolen endvidere har fastslået, forholder det sig sådan, at »[h]vis det under sådanne omstændigheder blev tilladt, at retten til årlig betalt ferie,

[31] – Jf. Kreuziger-dommen, præmis 47, og dommen i sagen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 40.

[32] – Jf. bl.a. dom af 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis.

[33] – Jf. bl.a. dom af 25.11.2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

[34] – Dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 74 og den deri nævnte retspraksis).

[35] – Dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 77 og den deri nævnte retspraksis).

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 [direktiv 2003/88], der tilsigter overholdelse af arbejdstagerens sundhed« [36].

62. Det følger af det ovenstående, at jeg er af den opfattelse, at medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at denne har udvist den fornødne omhu, for at arbejdstageren faktisk har kunnet udøve sin ret til årlig betalt ferie, kan den pågældende arbejdstager ikke fratages den optjente ret, hverken gennem fortabelse eller forældelse.

V. Forslag til afgørelse

63. Henset til samtlige ovenstående betragtninger foreslår jeg, at det af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) forelagte præjudicielle spørgsmål besvares som følger:

»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 disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, i henhold til hvilken retten til årlig betalt ferie, der er optjent i en referenceperiode, samt den hertil svarende ret til en finansiel godtgørelse for ikke afholdt årlig betalt ferie i tilfælde af arbejdsforholdets ophør er underlagt en forældelsesfrist på tre år, som begynder at løbe ved udløbet af den pågældende referenceperiode, når arbejdsgiveren ikke har overholdt de opfordrings- og oplysningsforpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren for så vidt angår arbejdstagerens afholdelse af den pågældende ferie.«

[36] – Dom af 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 64).