Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

9. november 2023 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – tilrettelæggelse af arbejdstiden – direktiv 2003/88/EF – artikel 7 – ret til årlig betalt ferie – overførsel af årlig betalt ferie ved længerevarende sygdom – Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – artikel 31, stk. 2«

I de forenede sager C-271/22 – C-275/22,

angående fem anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af conseil de prud'hommes d'Agen (arbejdsretten i Agen, Frankrig) ved afgørelse af 14. februar 2022, indgået til Domstolen den 21. april 2022, i sagerne

XT (C-271/22),

KH (C-272/22),

BX (C-273/22),

FH (C-274/22),

NW (C-275/22),

mod

Keolis Agen SARL

procesdeltager:

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

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

generaladvokat: T. Ćapeta

* Processprog: fransk.

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– XT, KH, BX, FH og NW ved avocate E. Delgado,

– Keolis Agen SARL ved avocat J. Daniel,

– den franske regering ved A. Daniel, B. Herbaut og N. Vincent, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved D. Martin og D. Recchia, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 23. marts 2023,

afsagt følgende

Dom

1 Disse anmodninger 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 artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).

2 Anmodningerne er blevet indgivet i forbindelse med tvister mellem på den ene side XT, KH, BX, FH og NW, sagsøgerne i hovedsagerne, og på den anden side Keolis Agen SARL vedrørende sidstnævntes afslag på at give dem mulighed for at afholde de optjente feriedage, som disse ikke har kunnet afvikle på grund af sygeorlov, eller på at udbetale dem en finansiel godtgørelse for ikke-afholdt ferie efter arbejdsforholdets ophør.

Retsforskrifter

EU-retten

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

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

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

Fransk ret

4 I henhold til artikel L. 3141-3 i code du travail (lov om arbejdsforhold) har arbejdstageren ret til en ferie på to og en halv arbejdsdag for hver måned, hvor han faktisk har arbejdet hos samme arbejdsgiver.

5 Denne lovs artikel L. 3141-5 er affattet således:

»Ved beregningen af feriedage anses følgende perioder for perioder med faktisk arbejdstid:

1° perioder med betalt ferie

[...]

5° perioder, hvor en ansættelseskontrakt har været suspenderet i en uafbrudt periode på op til et år som følge af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom

[...]«

6 Nævnte lovs artikel L. 3245-1 bestemmer:

»Krav om ud- eller tilbagebetaling af løn forældes efter tre år regnet fra den dag, hvor den, der fremsætter kravet, får eller burde have fået kendskab til de faktiske omstændigheder, der gør det muligt for den pågældende at fremsætte kravet. Kravet kan vedrøre de skyldige beløb for de sidste tre år regnet fra denne dag eller i tilfælde af, at ansættelseskontrakten er blevet bragt til ophør, de skyldige beløb for de tre år, der går forud for kontraktens ophør.«

7 Samme lovs artikel D. 3141-7 bestemmer:

»Betaling af feriegodtgørelse er omfattet af de regler for udbetaling af løn, der er fastsat i bog II.«

Tvisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

8 Keolis Agen er en privat virksomhed, der har fået overdraget at udføre offentlig tjeneste inden for sektoren for offentlig personbefordring.

9 Visse af sagsøgerne i hovedsagerne er ansat i henhold til tidsubegrænsede ansættelseskontrakter med dette selskab, mens andre har været ansat i henhold til sådanne kontrakter, hvorefter de er blevet erklæret uarbejdsdygtige og deres ansættelseskontrakter opsagt.

10 I løbet af de respektive ansættelseskontrakter var sagsøgerne i hovedsagerne fraværende grundet sygdom i mere end et år. De anmodede derfor Keolis Agen om at få mulighed for at afholde de årlige betalte feriedage, som de ikke havde kunnet afvikle under deres respektive sygefravær, og de af sagsøgerne i hovedsagerne, hvis kontrakter var blevet opsagt, anmodede om finansiel godtgørelse som kompensation for ikke-afholdte feriedage. Disse anmodninger blev indgivet mindre end 15 måneder efter udløbet af den etårige referenceperiode, der gav ret til årlig betalt ferie, og var begrænset til kun at omfatte de rettigheder, som var optjent i højst to på hinanden følgende referenceperioder.

11 Keolis Agen afslog disse anmodninger på grundlag af artikel L. 3141-5 i lov om arbejdsforhold med den begrundelse, at det i hovedsagerne omhandlede fravær havde varet længere end et år og ikke var forårsaget af en erhvervssygdom.

12 Da sagsøgerne i hovedsagerne var af den opfattelse, at dette afslag var i strid med EU-retten, herunder navnlig artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, anlagde de sag ved conseil de prud'hommes d'Agen (arbejdsretten i Agen, Frankrig), som er den forelæggende ret i de foreliggende sager.

13 Den forelæggende ret ønsker for det første oplyst, om sagsøgerne i hovedsagerne kan påberåbe sig den ret til årlig betalt ferie, der er fastsat i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, over for Keolis Agen, dvs. en privat virksomhed, der har fået overdraget at udføre offentlig tjeneste.

14 For det andet har den forelæggende ret anført, at den nationale lovgivning ikke udtrykkeligt fastsætter en overførselsperiode for den ret til årlig betalt ferie, der er optjent under et længerevarende sygefravær. Den forelæggende ret har fremhævet, at det af Domstolens praksis og navnlig dom af 22. november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), fremgår, at en overførselsperiode på 15 måneder er tilladt, når referenceperioden for ret til årlig betalt ferie har en varighed på et år. Conseil d'État (øverste domstol i forvaltningsretlige sager, Frankrig) har i øvrigt i sin retspraksis anerkendt en sådan overførselsperiode på 15 måneder. Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig) har derimod i sin praksis anerkendt muligheden for en ubegrænset overførsel af den ret til årlig betalt ferie, som er optjent som følge af et længerevarende sygefravær. Henset til disse forskelle i retspraksis er den forelæggende ret i tvivl om dels, hvor lang den rimelige overførselsperiode kan være, dels hvorvidt en ubegrænset overførselsperiode i mangel af en national bestemmelse, der afgrænser den nævnte varighed, eventuelt er i overensstemmelse med EU-retten.

15 På denne baggrund har conseil de prud'hommes d'Agen (arbejdsretten i Agen) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 7, stk. 1, i [direktiv 2003/88] fortolkes således, at bestemmelsen finder direkte anvendelse i forholdet mellem en privat transportoperatør, som er overdraget én enkelt offentlig tjeneste, og dennes ansatte, når der navnlig tages hensyn til liberaliseringen af sektoren for personbefordring med jernbane?

2) Hvor lang er den rimelige overførselsperiode for fire ugers betalt ferie som omhandlet i artikel 7, stk. 1, i [direktiv 2003/88], når perioden for optjening af ferierettigheder er et år?

3) Er anvendelsen af en ubegrænset overførselsperiode i mangel af en national lovbestemmelse eller overenskomstmæssig bestemmelse vedrørende denne overførsel i strid med artikel 7, stk. 1, i [direktiv 2003/88]?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

16 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at en arbejdstager over for sin arbejdsgiver kan påberåbe sig retten til årlig betalt ferie, selv om denne er en privat virksomhed, der har fået overdraget at udføre offentlig tjeneste.

17 Indledningsvis skal det bemærkes, at artikel 7 i direktiv 2003/88 i princippet ikke kan påberåbes i en tvist mellem private (jf. i denne retning dom 26.3.2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, præmis 48).

18 Det fremgår imidlertid af fast retspraksis, at bestemmelsen afspejler og konkretiserer den grundlæggende ret til en årlig ferie med løn, som er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2 (jf. i denne retning dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

19 Derfor skal det første spørgsmål undersøges ikke blot i lyset af artikel 7 i direktiv 2003/88, men ligeledes i lyset af chartrets artikel 31, stk. 2.

20 I denne henseende bemærkes det, som det fremgår af selve ordlyden af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, at alle arbejdstagere har ret til årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed. Denne ret til årlig betalt ferie bør betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, som skal gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige grænser, der er fastsat ved direktiv 2003/88 (dom af 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).

21 Det skal i den forbindelse bemærkes, at retten til årlig betalt ferie i dens egenskab af princip i Unionens sociallovgivning ikke alene har særlig betydning, men at den endvidere udtrykkeligt er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, som i medfør artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

22 Mens chartrets artikel 31, stk. 2, i denne sammenhæng sikrer enhver arbejdstager ret til årlig ferie med løn, gennemfører artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 dette princip ved at fastsætte varigheden af den nævnte periode (dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

23 Retten til en årlig periode med ferie med løn, som i henhold til chartrets artikel 31, stk. 2, sikres enhver arbejdstager, antager imidlertid ved sin blotte eksistens en på én gang imperativ og ubetinget karakter, som det ikke er fornødent at konkretisere ved EU-retlige eller nationale bestemmelser, som kun er påkrævede for at præcisere den nøjagtige varighed af den årlige betalte ferie og efter omstændighederne visse betingelser for brugen deraf. Det følger heraf, at denne bestemmelse i sig selv er tilstrækkelig til at tillægge arbejdstagerne en ret, der som sådan kan påberåbes i en tvist med deres arbejdsgiver i en situation, der er omfattet af EU-retten, og som derfor er omfattet af chartrets anvendelsesområde (dom af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 74 og den deri nævnte retspraksis).

24 Chartrets artikel 31, stk. 2, har således navnlig for så vidt angår situationer, der er omfattet af chartrets anvendelsesområde, til følge, at den nationale retsinstans, for hvilken en tvist mellem en arbejdstager og dennes arbejdsgiver, som er en privat part, verserer, skal afstå fra at anvende en lovgivning, der strider mod princippet om, at den nævnte arbejdstager ikke må fratages en optjent ret til årlig betalt ferie ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, som er fastsat ved national lovgivning, når arbejdstageren ikke har været i stand til at afholde sin ferie, eller som følge deraf den ret til finansiel godtgørelse, som erstatter denne ferie ved arbejdsforholdets ophør, som er en ret, der er uadskilleligt knyttet til denne ret til årlig ferie med løn (jf. i denne retning dom af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 75 og 81).

25 I denne forbindelse er det ubestridt, at i visse særlige situationer, hvor arbejdstageren ikke er i stand til at opfylde sine funktioner, kan en medlemsstat ikke gøre retten til årlig betalt ferie betinget af, at den pågældende faktisk har arbejdet (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 59).

26 Det forholder sig bl.a. således med hensyn til arbejdstagere, der er fraværende fra arbejdet på grund af sygeorlov i løbet af referenceperioden. Som det fremgår af Domstolens praksis, sidestilles disse arbejdstagere nemlig for så vidt angår retten til årlig betalt ferie med dem, der har udført faktisk arbejde i denne periode (dom af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca, C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 60).

27 I det foreliggende tilfælde kan sagsøgerne i hovedsagerne således med føje påberåbe sig den ret til årlig betalt ferie, der er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, og konkretiseret ved artikel 7 i direktiv 2003/88, over for deres arbejdsgiver, uafhængigt af, om arbejdsgiveren har karakter af en privat virksomhed, der har fået overdraget at udføre offentlig tjeneste, og det påhviler den forelæggende ret at undlade at anvende national lovgivning, der er i strid med disse EU-retlige bestemmelser.

28 Derfor skal det første spørgsmål besvares med, at chartrets artikel 31, stk. 2, og artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at en arbejdstager kan påberåbe sig den ret til årlig betalt ferie, der er fastsat i den første af disse bestemmelser og konkretiseret ved den anden, over for sin arbejdsgiver, idet den omstændighed, at arbejdsgiveren er en privat virksomhed, der har fået overdraget at udføre offentlig tjeneste, er uden relevans i denne henseende.

Det andet spørgsmål

29 Den forelæggende ret har med sit andet spørgsmål nærmere bestemt anmodet Domstolen om at fastlægge den overførselsperiode, der finder anvendelse på retten til årlig betalt ferie som omhandlet i artikel 7 i direktiv 2003/88 i det tilfælde, hvor referenceperioden er på et år.

30 I henhold til artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 træffer medlemsstaterne 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.

31 Følgelig er det, således som det fremgår af selve ordlyden af artikel 7 i direktiv 2003/88 og af Domstolens praksis, 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 (jf. i denne retning dom af 22.9.2022, LB (Forældelse af retten til årlig betalt ferie), C-120/21, EU:C:2022:718, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

32 Som sagsøgerne i hovedsagerne har den franske regering og Europa-Kommissionen i deres skriftlige indlæg anført, at det ikke tilkommer Domstolen, når den træffer afgørelse i en præjudiciel sag, at fastsætte den overførselsperiode, der finder anvendelse på den ret til årlig betalt ferie, som er omhandlet i dette direktivs artikel 7, eftersom fastlæggelsen af denne periode henhører under betingelserne for udøvelse og gennemførelse af retten til årlig betalt ferie, og eftersom den følgelig påhviler den pågældende medlemsstat. Ved fortolkningen af direktivets artikel 7 kan Domstolen kun undersøge, om den overførselsperiode, som den pågældende medlemsstat har fastsat, kan gøre indgreb i denne ret til årlig betalt ferie.

33 Domstolen har derfor ikke kompetence til at besvare det andet spørgsmål.

Det tredje spørgsmål

34 Den forelæggende ret ønsker med sit tredje spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for en national lovgivning og/eller en national praksis, der i mangel af en national bestemmelse, som fastsætter en udtrykkelig tidsmæssig grænse for overførsel af den ret til årlig betalt ferie, der er optjent, og som ikke er udøvet på grund af et længerevarende sygefravær, gør det muligt at imødekomme anmodninger om årlig betalt ferie, der er indgivet af en arbejdstager efter udløbet af den referenceperiode, som giver ret til denne ferie.

Formaliteten

35 Den franske regering og Kommissionen har gjort gældende, at det tredje spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling.

36 Ifølge den franske regering er den af den forelæggende ret givne fremstilling af det retlige grundlag upræcis og bl.a. baseret på en urigtig fortolkning af praksis fra Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig), hvoraf det ikke fremgår, at national ret tillader en ubegrænset overførsel af den ret til årlig betalt ferie, der er optjent under et længerevarende sygefravær. Denne regering har gjort gældende, at det i mangel af en udtrykkelig bestemmelse herom i national ret er den almindelige forældelsesfrist på tre år, der er fastsat i artikel L. 3245-1 i lov om arbejdsforhold, som finder anvendelse. Det forelagte spørgsmål er derfor af hypotetisk karakter og har ingen forbindelse med realiteten i tvisterne i hovedsagerne.

37 Kommissionen har for sit vedkommende navnlig anført, at XT, sagsøgeren i hovedsagen i sag C-271/22, inden han blev afskediget, var sygemeldt uafbrudt fra den 9. januar 2017 til den 31. oktober 2018, at han blev afskediget den 3. december 2018, og at han indgav anmodningen om godtgørelse den 3. januar 2019, dvs. en måned efter den nævnte afskedigelse og mindre end tretten måneder efter referenceperioden for den ret til betalt ferie, der var optjent i 2017. Tvisten i denne hovedsag gør det således på ingen måde nødvendigt at undersøge lovligheden af en eventuel ubegrænset overførsel af retten til årlig betalt ferie, hvorfor dette tredje præjudicielle spørgsmål skal afvises på grund af dets hypotetiske karakter.

38 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at der er en formodning for, at de spørgsmål om EU-rettens fortolkning, som den nationale ret har forelagt på baggrund af de retlige og faktiske omstændigheder, som den har ansvaret for at fastlægge – og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve – er relevante. Domstolen kan kun afvise en anmodning fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er hypotetisk, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (dom af 15.12.2022, Veejaam og Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).

39 I det foreliggende tilfælde må det konstateres, at den forelæggende ret klart har defineret den faktiske og retlige ramme, som det tredje spørgsmål indgår i, ved at angive grundene til, at den er af den opfattelse, at den nationale lovgivning ikke fastsætter en tidsmæssig begrænsning for overførslen af retten til årlig betalt ferie. Den forelæggende ret har desuden klart redegjort for, hvorfor en besvarelse af dette spørgsmål er nødvendig for at kunne træffe afgørelse om en eventuel overførsel af de i hovedsagerne omhandlede rettigheder. Under disse omstændigheder fremgår det ikke klart, at det nævnte spørgsmål er af hypotetisk karakter, eller at det ikke har nogen forbindelse med realiteten i tvisterne i hovedsagerne eller med deres genstand, således at der ikke kan rejses tvivl om den formodning for relevans, der er nævnt i den foregående præmis.

40 Når dette er sagt, fremgår det af den forelæggende rets oplysninger, at sagsøgerne i hovedsagernes anmodninger blev indgivet til Keolis Agen mindre end 15 måneder efter udløbet af den pågældende referenceperiode, og at de kun omhandlede rettighederne vedrørende to på hinanden følgende referenceperioder. Det skal derfor fastslås, at det tredje spørgsmål kun er rejst i lyset af de omstændigheder, der fremgår af den faktiske sammenhæng, hvori det blev forelagt Domstolen.

41 Det følger heraf, at det tredje spørgsmål kan antages til realitetsbehandling, for så vidt som det vedrører anmodninger om årlig betalt ferie indgivet af en arbejdstager mindre end 15 måneder efter udløbet af den referenceperiode, der giver ret til denne ferie, og begrænset til to på hinanden følgende referenceperioder.

Realiteten

42 Som det fremgår af Domstolens faste praksis, der er nævnt i denne doms præmis 31, tilkommer det medlemsstaterne i deres nationale lovgivning at fastsætte betingelserne for udøvelsen og gennemførelsen af retten til årlig betalt ferie ved at præcisere de konkrete omstændigheder, hvorunder arbejdstagerne kan gøre brug af denne ret.

43 I denne henseende har Domstolen fastslået, at fastsættelsen af en overførselsperiode for årlig ferie, der ikke er afholdt ved udløbet af en referenceperiode, henhører under betingelserne for udøvelse og gennemførelse af retten til årlig betalt ferie og falder dermed i princippet inden for medlemsstaternes kompetence (dom af 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

44 Domstolen har således præciseret, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 principielt ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastsætter bestemmelser om udøvelsen af den ret til årlig betalt ferie, som udtrykkeligt er fastsat i direktivet, selv om denne lovgivning indebærer, at retten hertil fortabes ved udløbet af reference- eller overførselsperioden, 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 den pågældende efter nævnte direktiv (dom af 22.9.2022, LB (Forældelse af retten til årlig betalt ferie), C-120/21, EU:C:2022:718, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

45 Det fremgår således af Domstolens faste praksis, at der kan indføres begrænsninger i den grundlæggende ret til årlig betalt ferie, der er sikret ved chartrets artikel 31, stk. 2, under overholdelse af de strenge betingelser, der er fastsat i chartrets artikel 52, stk. 1, nemlig at disse begrænsninger skal være fastlagt i lovgivningen, at de respekterer denne rettigheds væsentligste indhold, og at de under iagttagelse af proportionalitetsprincippet er nødvendige og faktisk svarer til mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen (jf. i denne retning dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 33, og LB (Forældelse af retten til årlig betalt ferie), C-120/21, EU:C:2022:718, præmis 36).

46 I den særlige sammenhæng, hvor arbejdstagere har været ude af stand til at gøre brug af deres ret til årlig betalt ferie som følge af deres fravær fra arbejdet på grund af sygdom, har Domstolen accepteret sådanne begrænsninger og fastslået, at selv om en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, i princippet har ret til ubegrænset kumulation af den ret til årlig betalt ferie, som han har erhvervet i den periode, hvor han har været fraværende fra arbejdet, vil en sådan ubegrænset kumulation ikke længere opfylde selve formålet med retten til årlig betalt ferie (jf. i denne retning dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).

47 I denne forbindelse skal det bemærkes, at retten til årlig ferie forfølger et dobbelt formål, nemlig at give arbejdstageren mulighed for dels at hvile ud efter udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler den pågældende i henhold til ansættelseskontrakten, dels at have en periode til rådighed, hvorunder vedkommende kan slappe af og nyde sin fritid. Retten til årlig betalt ferie, der er erhvervet af en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, kan kun opfylde de to aspekter af dens formål, såfremt overførslen heraf ikke overstiger en vis tidsmæssig grænse. Overskrides en sådan grænse, mister den årlige ferie nemlig sin positive virkning som hviletid for arbejdstageren, og bevarer kun sin positive virkning for arbejdstageren i form af afslapning og fritidsnydelse (jf. i denne retning dom af 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 31 og 33, og af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis).

48 Henset til de omstændigheder, som en arbejdstager, der er uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, befinder sig i, har Domstolen følgelig fastslået, at artikel 7 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 omfattende kumulation af perioder, hvor arbejdstageren er fraværende, og de vanskeligheder, som disse fraværsperioder kunne give anledning til i relation til tilrettelæggelsen af arbejdet, ikke er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, der begrænser kumulation af retten til årlig betalt ferie ved hjælp af en overførselsperiode, efter hvis udløb denne ret bortfalder, for så vidt som den nævnte overførselsperiode bl.a. sikrer, at arbejdstageren kan råde over hvileperioder, der, om fornødent, kan fordeles over en længere periode, der kan planlægges, og som er til rådighed på længere sigt, og at denne periode i væsentligt omfang overstiger varigheden af den referenceperiode, for hvilken den er tildelt (jf. i denne retning dom af 3.5.2021, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, præmis 41, og af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

49 Hvad angår referenceperioder på et år har Domstolen navnlig fastslået, artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 ikke er til hinder for nationale retsforskrifter eller national 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, med den begrundelse, at sådanne nationale retsforskrifter eller en sådan national praksis ikke underkender formålet med denne ret (jf. i denne retning dom af 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, præmis 43 og 44).

50 I det foreliggende tilfælde er det blevet anført i denne doms præmis 40, at selv om den forelæggende ret har oplyst, at national ret ikke udtrykkeligt fastsætter en tidsmæssig begrænsning for så vidt angår overførsel af den ret til årlig betalt ferie, der er optjent, og som ikke er blevet udøvet på grund af et længerevarende sygefravær, fremgår det ligeledes af dens oplysninger, at sagsøgerne i hovedsagernes anmodninger blev indgivet til Keolis Agen mindre end 15 måneder efter udløbet af den pågældende referenceperiode, og at de kun omhandlede rettigheder vedrørende to på hinanden følgende referenceperioder.

51 Eftersom det i medfør af artikel 7 i direktiv 2003/88 påhviler medlemsstaterne at fastlægge betingelserne for udøvelsen af retten til årlig betalt ferie og i denne forbindelse at indføre tidsmæssige begrænsninger for overførslen af denne ret, når dette er nødvendigt for, at formålet med denne ret ikke tilsidesættes, og dette under overholdelse af de krav, der er nævnt i denne doms præmis 45, idet medlemsstaterne bl.a. skal sikre, at sådanne begrænsninger er fastsat ved lov, er samme artikel ikke til hinder for, at en national lovgivning og/eller praksis gør det muligt at imødekomme anmodninger om årlig betalt ferie, der er indgivet mindre end 15 måneder efter udløbet af den omhandlede referenceperiode, og som er begrænset til alene at omfatte erhvervede rettigheder, der ikke er blevet udøvet på grund af et længerevarende sygefravær i to på hinanden følgende referenceperioder.

52 Henset til den retspraksis, som er nævnt i denne doms præmis 47 og 48, skal det bemærkes dels, at en sådan overførsel ikke tilsidesætter formålet med retten til årlig betalt ferie, eftersom en sådan ferie bevarer sin egenskab af hviletid for den pågældende arbejdstager, dels at en sådan overførsel ikke synes at kunne udsætte arbejdsgiveren for en al for stor risiko for kumulation af perioder, hvor arbejdstageren er fraværende.

53 Det tredje spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning og/eller praksis, der i mangel af en national bestemmelse, der fastsætter en udtrykkelig tidsmæssig grænse for overførsel af den ret til årlig betalt ferie, der er optjent, og som ikke er blevet udøvet på grund af et længerevarende sygefravær, gør det muligt at imødekomme anmodninger om årlig betalt ferie, som er indgivet af en arbejdstager mindre end 15 måneder efter udløbet af den referenceperiode, der giver ret til denne ferie, og som kun omhandler to på hinanden følgende referenceperioder.

Sagsomkostninger

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

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

1) **Artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at en arbejdstager kan påberåbe sig den ret til årlig betalt ferie, der er fastsat i den første af disse bestemmelser og konkretiseret ved den anden, over for sin arbejdsgiver, idet den omstændighed, at arbejdsgiveren er en privat virksomhed, der har fået overdraget at udføre offentlig tjeneste, er uden relevans i denne henseende.**

2) **Artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning og/eller praksis, der i mangel af en national bestemmelse, der fastsætter en udtrykkelig tidsmæssig grænse for overførsel af den ret til årlig betalt ferie, der er optjent, og som ikke er blevet udøvet på grund af et længerevarende sygefravær, gør det muligt at imødekomme anmodninger om årlig betalt ferie, som er indgivet af en arbejdstager mindre end 15 måneder efter udløbet af den referenceperiode, der giver ret til denne ferie, og som kun omhandler to på hinanden følgende referenceperioder.**

Underskrifter