Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
G. HOGAN
fremsat den 15. april 2021 [1]

Sag C-233/20

WD
mod
job-medium GmbH under likvidation

(anmodning om en præjudiciel afgørelse indgivet af Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig))

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – direktiv 2003/88/EF – artikel 7 – feriegodtgørelse ved arbejdsforholdets ophør – arbejdsforholdets ophør som følge af en arbejdstagers fratræden uden gyldig grund«

I. Indledning

1. Denne anmodning om præjudiciel afgørelse omhandler 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 [2].

2. Denne anmodning er blevet indgivet i sagen mellem på den ene side WD og på den anden side hans tidligere arbejdsgiver, som er en virksomhed, der hedder job-medium. Tvisten omhandler WD's ret til finansiel godtgørelse for årlig ferie, der ikke er afholdt forud for arbejdsforholdets ophør under omstændigheder, hvor ophøret skyldes arbejdstagerens beslutning om at bringe kontrakten til ophør før tid uden det korrekte opsigelsesvarsel.

[1] Originalsprog: engelsk.
[2] EUT 2003, L 299, s. 9.

II. Retsforskrifter

A. EU-retten

1. Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

3. Artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) med overskriften »Retfærdige og rimelige arbejdsforhold« bestemmer følgende:

»1. Enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold.

2. Enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.«

2. Direktiv 2003/88

4. Artikel 7 i direktiv 2003/88 med overskriften »Årlig ferie« bestemmer følgende:

»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. Østrigsk ret

5. § 10, stk. 1 og 2, Urlaubsgesetz (ferieloven af 7.7.1976, herefter »UrlG«)[3] som ændret bestemmer følgende:

»1) På ophørsdatoen for arbejdsforholdet har arbejdstageren for det referenceår, hvor arbejdsforholdet bringes til ophør, ret til en kompenserende godtgørelse for ferie svarende til arbejdsforholdets varighed i referenceåret i forhold til det samlede referenceår. Ferie, der allerede er afholdt, skal fratrækkes den årlige ferie, som arbejdstageren har ret til pro rata temporis […].

2) Der skal ikke betales nogen godtgørelse (for ferie), såfremt arbejdstageren opsiger arbejdsforholdet før tiden, uden at der foreligger en vigtig grund.«

III. De faktiske omstændigheder i hovedsagen

6. WD var beskæftiget hos job-medium fra 25. juni 2018 til 9. oktober 2018. Den 9. oktober 2018 bragte sagsøgeren arbejdsforholdet til ophør før tid uden at give korrekt opsigelsesvarsel. I beskæftigelsesperioden havde han optjent ret til ferie i 7,33 arbejdsdage, af hvilke han havde brugt 4 dage. Derfor udgjorde hans ret til endnu ikke afholdt ferie ved arbejdsforholdets ophør

[3] BGBl., 1976/390.

3,33 arbejdsdage. job-medium udbetalte under henvisning til bestemmelsen i ferielovens § 10, stk. 2, ifølge hvilken arbejdstageren ikke har ret til en feriegodtgørelse i tilfælde af førtidig og uberettiget opsigelse, ingen feriegodtgørelse til sagsøgeren.

7. Idet det blev gjort gældende, at denne bestemmelse er i strid med EU-retten, anlagde WD et søgsmål med påstand om betaling af denne godtgørelse. Retten i første instans og appelinstansen frifandt sagsøgte på grundlag af § 10, stk. 2, i UrlG.

8. Den forelæggende ret har i anmodningen om prøvelse af denne afgørelse anført, at fortabelse af retten til godtgørelse for årlig ferie, der ikke er afholdt, i henhold til § 10, stk. 2, i UrlG er begrænset til situationer, hvor en arbejdstager uberettiget bringer arbejdsforholdet til ophør. Der foreligger i denne forbindelse en vigtig grund, såfremt det ikke er rimeligt at forvente, at arbejdstageren på tidspunktet for fratrædelsen opretholder arbejdsforholdet, end ikke i opsigelsesperioden.

9. Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig) har anført, at formålet med denne bestemmelse på den ene side har karakter af en sanktion, idet den har til formål at afholde arbejdstagere fra ugrundet at bringe arbejdsforholdet til ophør før tid, og på den anden side har økonomisk karakter, idet den har til formål at yde arbejdsgiveren, der står over for det uforudseelige tab af en arbejdstager, en finansiel lempelse.

10. Den forelæggende ret nærer tvivl om, hvorvidt § 10, stk. 2, i UrlG er forenelig med artikel 7 i direktiv 2003/88, således som bestemmelsen fortolkes af Domstolen i dens praksis, og chartrets artikel 31, stk. 2.

11. Det følger navnlig af denne retspraksis, at den omstændighed, at en arbejdstager bringer sit arbejdsforhold til ophør efter egen anmodning, ingen indvirkning har på vedkommendes ret til i givet fald at modtage en finansiel godtgørelse for de årlige ferierettigheder, som vedkommende ikke har kunnet udtømme før arbejdsforholdets ophør. Domstolen har imidlertid endvidere fastslået, at en fortolkning af artikel 7 i direktiv 2003/88, der tilskynder arbejdstageren til frivilligt at afstå fra at afholde årligt betalt ferie med henblik på at øge vedkommendes løn, er uforenelig med de formål, der forfølges ved indførelsen af retten til årlig betalt ferie.

12. Den nationale ret har i denne forbindelse på den ene side fremhævet, at det i tilfælde af arbejdstagerens uberettigede fratræden er arbejdstageren, der ensidigt træffer afgørelsen om ikke at udøve vedkommendes ret til at drage nytte af vedkommendes ferie enten in natura eller ved en kompenserende godtgørelse. På den anden side vil en ret til kompenserende godtgørelse i tilfælde af, at arbejdsforholdet bringes til ophør før tid, uden at der foreligger en vigtig grund, være i strid med princippet om, at ingen kan drage nytte af en rettighed, der udspringer af vedkommendes ulovlige handlinger.

IV. De præjudicielle spørgsmål og forhandlingerne ved Domstolen

13. Det er under disse omstændigheder, at Oberster Gerichtshof (øverste domstol) ved afgørelse af 29. april 2020, indgået til Domstolen den 4. juni 2020, har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende spørgsmål med henblik på en præjudiciel afgørelse:

»[1)] Er en national bestemmelse, hvorefter der ikke er ret til feriegodtgørelse [(»Urlaubsersatzleistung«)] for det løbende (sidste) arbejdsår, hvis arbejdstageren, uden at der foreligger en vigtig grund, før tiden og ensidigt bringer arbejdsforholdet til ophør (»fratrædelse«) (»Austritt«), forenelig med [chartrets] artikel 31, stk. 2 […] og artikel 7 i [direktiv 2003/88]?

[2)] Såfremt [det første] spørgsmål besvares benægtende:

[a)] Skal det i så fald tillige efterprøves, om det var umuligt for arbejdstageren at afholde ferien?

[b)] Efter hvilke kriterier skal denne efterprøvelse foretages?«

14. WD, job-medium, den østrigske regering samt Europa-Kommissionen har indgivet skriftlige indlæg.

15. Domstolen fastslog ved den skriftlige forhandlings afslutning, at den havde tilstrækkelige oplysninger til at træffe afgørelse uden afholdelse af et retsmøde i overensstemmelse med artikel 76, stk. 2, i Domstolens procesreglement.

V. Bedømmelse

A. Formaliteten

16. job-medium har i sine skriftlige indlæg anført, at de præjudicielle spørgsmål fra Oberster Gerichtshof (øverste domstol) ikke kan antages til realitetsbehandling, fordi de bestemmelser, der nævnes i spørgsmålene, allerede er blevet fortolket således af Domstolen, at de giver et svar, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i tvisten i hovedsagen.

17. Det er i denne forbindelse tilstrækkeligt at bemærke, at det følger af Domstolens faste praksis, at det inden for rammerne af samarbejdet mellem Domstolen og de nationale retter i henhold til artikel 267 TEUF udelukkende tilkommer de nationale retter, for hvilke tvisten er indbragt, og som har ansvaret for den retsafgørelse, der skal træffes, på grundlag af de konkrete omstændigheder i hver sag at vurdere såvel, om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at de kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, de forelægger Domstolen. Når de stillede spørgsmål vedrører fortolkningen af EU-retten, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse. Heraf følger, at der foreligger en formodning for, at spørgsmål om EU-retten er relevante. Domstolen kan kun afvise at træffe afgørelse om et præjudicielt spørgsmål fremsat af en national ret, hvis det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, såfremt problemet er af hypotetisk karakter, eller såfremt Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er

nødvendige for, at den kan give en hensigtsmæssig besvarelse af de forelagte spørgsmål [4].

18. Det fremgår imidlertid tydeligt af anmodningen om en præjudiciel afgørelse, at WD blev nægtet en finansiel godtgørelse for ferie, der ikke var blevet afholdt, ved ophøret af arbejdsforholdet hos job-medium på grundlag af § 10, stk. 2, i UrlG, fordi dette arbejdsforhold blev bragt til ophør før tid, uden at der blev angivet en vigtig grund. Den nationale ret har i lyset af disse omstændigheder anført grundene til, at den nærer tvivl om denne bestemmelses forenelighed med artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2.

19. Det er følgelig åbenlyst, at de spørgsmål, der er blevet forelagt, omhandler fortolkningen af EU-retten, og at svaret på disse spørgsmål er nyttige og relevante for løsningen af den tvist, der verserer ved den forelæggende ret. De præjudicielle spørgsmål kan følgelig antages til realitetsbehandling.

B. Retten til feriegodtgørelse i tilfælde af uberettiget fratrædelse

20. Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, hvorvidt en bestemmelse i national ret, hvorefter der ikke er ret til feriegodtgørelse for det løbende sidste arbejdsår, såfremt arbejdstageren, uden at der foreligger en vigtig grund, før tiden og ensidigt bringer arbejdsforholdet til ophør, er forenelig med chartrets artikel 31, stk. 2, og artikel 7 i direktiv 2003/88.

21. Det skal som en indledende bemærkning erindres, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 afspejler og præciserer den grundlæggende ret til en årlig ferie med løn, der er bekræftet i chartrets artikel 31, stk. 2 [5]. Artikel 7, stk. 1, i dette direktiv begrænser sig med andre ord til at konkretisere denne grundlæggende ret [6]. Det følger heraf, at retten til årlig betalt ferie ikke kan fortolkes indskrænkende [7].

22. Det er endvidere passende at erindre, at formålet med den ret til årlig betalt ferie, som i henhold til artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 gælder for alle arbejdstagere, er at gøre det muligt for arbejdstagere dels at hvile ud efter udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler arbejdstageren i henhold til ansættelseskontrakten, dels at have en periode til rådighed, hvorunder den pågældende kan slappe af og nyde sin fritid. Dette formål, der adskiller retten til årlig betalt ferie fra andre typer af fravær med andre formål, er baseret på den forudsætning, at arbejdstageren faktisk har udført arbejde i referenceperioden [8].

23. Det fremgår endelig tydeligt af bestemmelserne i direktiv 2003/88 og Domstolens praksis, at selv om det er overladt medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for udøvelsen og gennemførelsen af retten til årlig betalt ferie, må de *ikke fastsætte nogen form for betingelser* for selve stiftelsen af denne ret, der direkte er fastsat i direktivet [9].

4 Jf. i denne retning dom af 24.11.2020, AZ (Dokumentfalsk) (C-510/19, EU:C:2020:953, præmis 25 og 26).

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

6 Dom af 8.9.2020, Kommissionen og Rådet mod Carreras Sequeros m.fl. (C-119/19 P og C-126/19 P, EU:C:2020:676, præmis 117).

7 Jf. i denne retning dom af 8.11.2012, Heimann og Toltschin (C-229/11 og C-230/11, EU:C:2012:693, præmis 23), og af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 55).

8 Jf. i denne retning dom af 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, præmis 27 og 28), og af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 57 og 58).

9 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), af 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 34), og af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 56).

24. Det skal imidlertid bemærkes, at den nævnte ret til årlig ferie kun udgør den ene af de to dele af retten til årlig betalt ferie som en grundlæggende rettighed i EU-retten. Den nævnte grundlæggende ret omfatter således ligeledes en ret til at opnå en betaling og – som uadskillelig ret i forhold til denne ret til årlig »betalt« ferie – retten til en finansiel godtgørelse for årlig ferie, der ikke er blevet afholdt ved arbejdsforholdets ophør [10].

25. Det fremgår endvidere tydeligt af Domstolens faste praksis, at artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 ikke opstiller nogen anden betingelse for opnåelse af retten til en finansiel godtgørelse end den, der vedrører den omstændighed dels, at arbejdsforholdet er ophørt, dels, at arbejdstageren ikke har afholdt alle de årlige ferier, som han havde ret til på tidspunktet for ophøret af arbejdsforholdet [11]. Det er i den henseende ikke relevant, hvorfor arbejdsforholdet er ophørt for så vidt angår retten til finansiel godtgørelse, der er fastsat i artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 [12].

26. Jeg har ikke i forbindelse med, at jeg giver udtryk for denne opfattelse, overset den omstændighed, at Domstolen ligeledes har præciseret, at det ikke kan udledes af denne fortolkning af artikel 7 i direktiv 2003/88, at uanset hvilken årsag, der ligger til grund for, at en arbejdstager undlader at afholde den årlige betalte ferie, vil denne arbejdstager fortsat have ret til årlig ferie som omhandlet i denne artikels stk. 1 og, i tilfælde af arbejdsforholdets ophør, ret til at erstatte denne ferie med en finansiel godtgørelse i henhold til samme artikels stk. 2 [13]. Domstolen har i samme retning endvidere fremhævet, at arbejdstageren af grunde, som vedkommende i det væsentlige ikke har nogen indflydelse på, ikke må have været i stand til at gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie inden arbejdsforholdets ophør [14].

27. Det er imidlertid vigtigt, at de nærmere detaljer i denne gruppe af domme ikke misforstås. Enhver fortolkning af artikel 7 i direktiv 2003/88, som tilskynder arbejdstageren til frivilligt at afstå fra at afholde sin årlige betalte ferie i den relevante referenceperiode eller godkendte overførselsperiode for dermed at øge dennes løn ved arbejdsforholdets ophør, er uforenelig med de formål, der forfølges med indførelsen af retten til årlig betalt ferie [15]. Det er ikke desto mindre 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 [16].

[10] Jf. i denne retning dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth (C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 58), og af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 83).

[11] Jf. i denne retning dom af 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, præmis 23), af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth (C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 44), af 6.11.2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, præmis 31), af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 23), og af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 84).

[12] Jf. i denne retning dom af 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, præmis 28), og af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth (C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 45).

[13] Jf. i denne retning dom af 6.11.2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, præmis 37).

[14] 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 61), og af 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 52).

[15] Jf. i denne retning dom af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 48).

[16] Jf. i denne retning dom af 6.11.2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, præmis 50), og Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 43).

28. Det er følgelig et spørgsmål om at sikre en balance mellem arbejdsgiverens og arbejdstagerens rettigheder. Det skal ikke desto mindre erindres, at i denne balance kan retten til årlig betalt ferie ikke fortolkes indskrænkende [17]. Under disse omstændigheder synes en beskyttelse af arbejdsgiverens interesser ikke at være strengt nødvendig, og den er ikke af en sådan art, at den kan begrunde en fravigelse fra retten til arbejdstagerens årligt betalte ferie [18].

29. Det er i den foreliggende sag tydeligt, at arbejdstageren i overensstemmelse med formålet med artikel 7 i direktiv 2003/88 faktisk arbejdede i referenceperioden. Arbejdstageren har med andre ord opnået en ret til årlig ferie, og den eneste grund til, at den kompenserende godtgørelse ikke skal betales, skyldes, at arbejdstageren har bragt arbejdsforholdet til ophør før tid, og uden at der foreligger en vigtig grund. Det er i denne forbindelse åbenlyst, at fortabelsen af feriegodtgørelsen har karakter af en sanktion.

30. En sådan mekanisme synes følgelig at være i strid med ordlyden og formålet med artikel 7 i direktiv 2003/88, som jeg har beskrevet i det foreliggende forslag til afgørelse. Dette er så meget desto mere tilfældet, idet der ifølge WD og den østrigske regering er andre måder for arbejdsgiveren til enten kontraktligt eller retligt at opnå erstatning for det tab, som vedkommende lider som følge af en arbejdstagers uberettigede fratræden før tid [19]. I lyset af disse garantier er det mindre sandsynligt, at arbejdstageren frivilligt vil undlade at gøre brug af vedkommendes årligt betalte ferieperiode i den gældende referenceperiode med det formål udelukkende eller hovedsageligt at øge vedkommendes rettigheder ved arbejdsforholdets ophør.

31. Jeg er under disse omstændigheder nået til den konklusion, at artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at bestemmelserne er til hinder for national lovgivning, hvorefter der ikke er ret til feriegodtgørelse for det løbende sidste arbejdsår, såfremt arbejdstageren, uden at der foreligger en vigtig grund, før tiden og ensidigt bringer arbejdsforholdet til ophør.

32. Det er følgelig ufornødent at besvare det andet præjudicielle spørgsmål fra den forelæggende ret.

VI. Forslag til afgørelse

33. Jeg foreslår følgelig i lyset af ovennævnte betragtninger, at Domstolen besvarer det første præjudicielle spørgsmål fra Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig) 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 bestemmelserne er til hinder for national lovgivning, hvorefter der ikke er ret til feriegodtgørelse for det løbende sidste arbejdsår, såfremt arbejdstageren, uden at der foreligger en vigtig grund, før tiden og ensidigt bringer arbejdsforholdet til ophør.«

[17] Jf. i denne retning dom af 8.11.2012, Heimann og Toltschin (C-229/11 og C-230/11, EU:C:2012:693, præmis 23), og af 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og Iccrea Banca (C-762/18 og C-37/19, EU:C:2020:504, præmis 55).

[18] Jf. i denne retning 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 75).

[19] Ifølge WD gav den uberettigede fratrædelse anledning til betaling af kontraktmæssige godtgørelser til job-medium (jf. WD's skriftlige indlæg, s. 2). Ifølge den østrigske regering er uberettiget fratrædelse et kontraktbrud, der i princippet berettiger arbejdsgiveren til erstatning på grundlag af § 28 i Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) (forbundsloven af 11.5.1921 om ansættelseskontrakter for privatansatte lønmodtagere (funktionærloven)) og § 1162a i Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (den østrigske borgerlige lovbog)) (jf. Østrigs skriftlige indlæg, punkt 13).