Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
P. PIKAMÄE
fremsat den 4. maj 2023 [1]

Sag C-206/22

TF
mod
Sparkasse Südpfalz

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (arbejdsretten i Ludwigshafen am Rhein, Tyskland))

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2003/88/EF – tilrettelæggelse af arbejdstiden – ret til årlig betalt ferie – karantæne for en arbejdstager som følge af udsættelse for SARS-CoV-2-virus – karantæne, der falder sammen med en betalt ferieperiode – overførsel af årlig betalt ferie«

I. Indledning

1. Udbruddet af SARS-CoV-2-pandemien har krævet, at medlemsstaterne – ofte meget hurtigt – har skullet træffe sundhedsforanstaltninger for at bekæmpe spredningen af virus. Disse foranstaltninger har ikke været uden samfundsmæssige konsekvenser, og de nationale lovgivere har søgt at begrænse omfanget heraf ved at bestræbe sig på at forene opretholdelse af virksomhedernes økonomiske aktivitet med beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder [2].

2. I denne forbindelse har Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (arbejdsretten i Ludwigshafen am Rhein, Tyskland) forelagt Domstolen en anmodning om præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88/EF [3] og artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).

3. Mere specifikt rejser denne sag spørgsmålet, om en årlig betalt ferie, som en arbejdstager har opnået, og som falder sammen med en karantæneperiode, der er administrativt anordnet som følge af, at arbejdstageren har været i kontakt med en person, der er smittet med SARS-CoV-2-virus, skal overføres til en anden periode end den oprindeligt fastlagte [4].

[1] – Originalsprog: fransk.

[2] – Jf. i denne henseende T. Sachs, A. Perulli, A. Guamán, J.M. Sánchez, J. Brockmann, L. Pisarczyk og R. Fragale Filho, »Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du Covid-19«, i *Revue de droit du travail*, 2020, s. 273 ff.

[3] – Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 4.11.2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9).

[4] – Det skal anføres, at Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) i I-sagen (sag C-749/22, som på nuværende tidspunkt er udsat) har forelagt et præjudicielt spørgsmål, der vedrører den samme problemstilling.

4. Dette hidtil uafgjorte spørgsmål giver Domstolen lejlighed til at udvikle sin praksis vedrørende overførsel af årlig betalt ferie og at præcisere betydningen og rækkevidden af en arbejdstagers ret til reelt at nyde godt af den pågældende ferie.

II. Retsforskrifter

A. EU-retten

5. I henhold til chartrets artikel 31:

»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.«

6. Artikel 7 i direktiv 2003/88, der optræder i kapitel 2 med overskriften »Minimumshvileperioder – andre aspekter af tilrettelæggelsen af arbejdstiden«, 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

7. I henhold til § 1 i Bundesurlaubsgesetz (forbundslov om ferie, Tyskland) af 8. januar 1963 (BGBl. 1963, s. 2, herefter »ferieloven«):

»Enhver arbejdstager har krav på betalt ferie i hvert kalenderår.«

8. Ferielovens § 7, stk. 3, er affattet som følger:

»Ferien skal bevilges og afholdes i det indeværende kalenderår. Overførsel af ferien til det efterfølgende kalenderår er kun tilladt, hvis dette er begrundet i tvingende hensyn til virksomheden eller til arbejdstagerens person. I tilfælde af overførsel skal ferien bevilges og afholdes i de første tre måneder af det efterfølgende kalenderår […]«

9. I ferielovens § 9 bestemmes:

»Hvis en arbejdstager bliver syg under ferien, medregnes dage med uarbejdsdygtighed, der er påvist ved forelæggelse af lægeattest, ikke i den årlige ferie.«

10. I § 28, stk. 1, i Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (lov om forebyggelse og kontrol af infektionssygdomme hos mennesker, Tyskland), fastsættes:

»Konstateres det, at personer er syge, mistænkt for at være syge, smittefarlige eller smittebærere, […] iværksætter den kompetente myndighed de nødvendige beskyttelsesforanstaltninger […], for så vidt og så længe dette er nødvendigt for at forhindre spredning af smitsomme sygdomme; myndigheden kan navnlig pålægge personer at undlade at forlade det sted, de befinder sig på, eller kun gøre dette under bestemte betingelser, eller at undlade at opholde sig på offentlige steder eller af myndigheden udpegede steder, eller kun at opholde sig dér under bestemte betingelser. […]«

III. De faktiske omstændigheder, retsforhandlingerne i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

11. TF, der har været ansat hos Sparkasse Südpfalz siden 2003, havde opnået årlig betalt ferie fra den 3. december 2020 til den 11. december 2020.

12. Den 2. december 2020 pålagde Kreisverwaltung Germersheim (forvaltningsmyndigheden i Germersheim, Tyskland) i henhold til § 28 i lov om forebyggelse og kontrol af infektionssygdomme hos mennesker TF karantæne fra den 2. december 2020 til den 11. december 2020 med den begrundelse, at den pågældende på sin arbejdsplads havde været i kontakt med en person, der var smittet med SARS-CoV-2-virus. TF var i denne periode nødsaget til at blive i sit hjem, nærmere bestemt i soveværelset og i badeværelset.

13. Den 4. marts 2021 krævede TF den årlige betalte ferie godskrevet for den karantæneperiode, han var blevet pålagt. Sparkasse Südpfalz afslog dette krav, hvorefter den ansatte anlagde sag ved Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (arbejdsretten i Ludwigshafen am Rhein).

14. Den nævnte ret har anført, at en arbejdstager i en situation som den foreliggende efter den herskende opfattelse hos de tyske domstole ikke har ret til at kræve, at den årlige betalte ferie ikke medregnes i en statslig anordnet karantæneperiode.

15. Den forelæggende ret har i denne henseende anført, at ferielovens § 1 udelukkende vedrører fritagelse for arbejde og betaling af feriegodtgørelse, således at alle forhold, der indtræffer herefter, og står i vejen, opfattes som en del af arbejdstagerens personlige skæbne og henhører under arbejdstagerens risikoområde. Den nævnte ret har påpeget, at der i tysk ret er opstillet en undtagelse til denne regel for det tilfælde, at arbejdstageren er uarbejdsdygtig i den bevilgede ferieperiode, og dette er påvist ved forelæggelse af lægeattest. Ifølge de tyske domstole skal en sådan undtagelse imidlertid ikke anvendes i forbindelse med en administrativt anordnet karantæne, såfremt arbejdstageren ikke er uarbejdsdygtig.

16. Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (arbejdsretten i Ludwigshafen am Rhein) er i tvivl om, hvorvidt denne løsning er forenelig med den fortolkning, som Domstolen har givet af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, og har derfor den 17. marts 2022 besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 7, stk. 1, i [direktiv 2003/88] og den ret til årlig ferie med løn, der er fastsat i [chartrets] artikel 31, stk. 2, […] fortolkes således, at de er til hinder for nationale retsforskrifter

eller praksis angående bevilling af ferie til arbejdstagere, hvorefter feriekravet også er opfyldt, hvis arbejdstageren under en bevilget ferie rammes af en uforudsigelig begivenhed som i det foreliggende tilfælde en statslig anordnet karantæne og derfor hindres i at udøve sin ret til ferie fuldt ud?«

IV. Retsforhandlingerne for Domstolen

17. Den sagsøgte i hovedsagen, den finske regering og Europa-Kommissionen har indgivet skriftlige indlæg.

V. Retlig bedømmelse

A. Formaliteten

18. Sparkasse Südpfalz har bestridt, at det præjudicielle spørgsmål kan antages til realitetsbehandling, med den begrundelse, at det spørgsmål, som den forelæggende ret har fremsat, generelt og uden sondring omhandler de konsekvenser, som en uforudsigelig begivenhed har for opfyldelsen af kravet om årlig betalt ferie. Sparkasse Südpfalz er af den opfattelse, at spørgsmålet rækker ud over den tvivl, der vedrører et sammenfald mellem en årlig betalt ferieperiode og en administrativt bestemt karantæneperiode, og at det for så vidt er af hypotetisk karakter og, medmindre det omformuleres mere præcist, skal afvises.

19. Det følger i denne henseende af Domstolens faste praksis, at det udelukkende tilkommer den nationale retsinstans, for hvilken en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retlige afgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i hovedsagen at vurdere såvel, om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, som den forelægger Domstolen.

20. 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[5].

21. I dette tilfælde vedrører den tvist, der verserer for den forelæggende ret, en arbejdstagers ret til at få overført en årlig betalt ferie, der falder sammen med en administrativt bestemt karantæneperiode, til et senere tidspunkt. Den forelæggende ret har i denne forbindelse udtrykkeligt angivet, at den i henhold til de arbejdsretlige bestemmelser i tysk ret som fortolket i de tyske domstoles praksis i den af TF anlagte sag kan være foranlediget til at frifinde den sagsøgte, medmindre artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at bestemmelserne er til hinder for en sådan frifindelse.

[5] – Dom af 2.2.2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Vildledende standardforsikringsaftaler) (C-208/21, EU:C:2023:64, præmis 42 og 43 og den deri nævnte retspraksis).

22. Under disse omstændigheder har den forelæggende ret i anmodningen om præjudiciel afgørelse redegjort ikke alene for de grunde, der har ført til, at den nærer tvivl om fortolkningen af disse bestemmelser, men tillige for grundene til, at den finder en sådan fortolkning nødvendig for at afgøre tvisten i hovedsagen. Det kan efter min opfattelse heraf udledes, at klagepunktet vedrørende det præjudicielle spørgsmåls hypotetiske karakter skal forkastes.

23. Det præjudicielle spørgsmål kan følgelig antages til realitetsbehandling.

B. Realiteten

24. Med sit eneste spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at bestemmelserne er til hinder for en national lovgivning eller praksis, hvorefter en årlig betalt ferie, der er blevet bevilget en arbejdstager, og som falder sammen med en statslig anordnet karantæne, anses for at være afholdt, således at ferien ikke kan overføres til en anden periode end den oprindeligt fastlagte.

25. Det skal indledningsvis anføres, at Domstolen tidligere har skullet tage stilling til en situation, hvor en sygeorlov faldt sammen med en forud fastlagt årlig betalt ferie[6]. Det foreliggende tvivlsspørgsmål indgår imidlertid i en anden sammenhæng, eftersom en arbejdstager i forbindelse med sin erhvervsaktivitet har været udsat for SARS-CoV-2-virus og uden at være på sygeorlov er blevet omfattet af en beslutning om profylaktisk isolation, hvis varighed svarer til den pågældendes betalte ferieperiode.

26. Henset til disse omstændigheder – og uagtet forskellene mellem de to situationer – er det efter min opfattelse nødvendigt at analysere retspraksis vedrørende forholdet mellem årlig betalt ferie og sygeorlov. I betragtning af det ræsonnement og de kriterier, som Domstolen har lagt til grund, kan det nemlig overvejes, om denne retspraksis kan overføres på en situation som den i hovedsagen omhandlede.

27. Hvis det imidlertid, således som jeg foreslår, viser sig, at en sådan overførsel hverken er mulig eller ønskelig, er det min opfattelse, at dette aspekt alene ikke kan udgøre et fyldestgørende svar på det spørgsmål, som den forelæggende ret har fremsat. Det er nødvendigt at undersøge, om de konsekvenser, som en isolationsforanstaltning har for tilrettelæggelsen og afviklingen af den betalte ferie, mere grundlæggende i sig selv er tilstrækkelige til at begrunde, at den pågældende ferie overføres til et senere tidspunkt, således at arbejdstageren reelt kan nyde godt af ferien. En sådan fortolkning indebærer imidlertid, at det præciseres, hvad retten til reelt at nyde godt af betalt ferie dækker over i EU-retlig forstand.

1. Hvorvidt det er muligt at overføre Domstolens praksis om forholdet mellem årlig betalt ferie og sygeorlov

28. I medfør af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 har alle arbejdstagere ret til 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.

[6] – Jf. punkt 34 i dette forslag til afgørelse.

29. Det følger af Domstolens faste praksis, at denne ret bør betragtes som et særlig 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 [7]. Desuden er retten til årlig ferie et »grundlæggende og ufravigeligt princip i Unionens sociallovgivning« [8], som er fastsat udtrykkeligt i chartrets artikel 31, stk. 2 [9]. Heraf følger, at bestemmelserne i dette direktiv ikke må fortolkes indskrænkende til skade for de rettigheder, som en arbejdstager kan udlede deraf [10].

30. Formålene med direktiv 2003/88 er knyttet til retten til sundhed og sikkerhed under arbejdet, som er sikret i chartrets artikel 31, stk. 1. Der erindres i denne henseende om, at dette direktiv i henhold til fjerde betragtning hertil har til formål at forbedre arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet. Hvad angår femte betragtning til direktivet præciseres det heri, at arbejdstagerne bør have passende hvileperioder. I denne sammenhæng bestemmer direktivets artikel 1, at direktivet indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, navnlig hvad angår minimumsperioder for årlig ferie [11].

31. Under hensyntagen til disse formål har Domstolen i sin praksis fastslået, at retten til årlig ferie har et dobbelt formål, nemlig at give arbejdstageren mulighed for dels at hvile ud efter udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler ham i henhold til ansættelseskontrakten, dels at have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid [12].

32. For at sikre gennemførelsen af dette mål foretager Domstolen i tilfælde af overlapning mellem en betalt ferie og en tjenestefrihed, der er bevilget af anden grund, en sammenlignende analyse af formålet med hver enkelt af de to typer af tjenestefrihed. Denne sammenligning gør det muligt at afgøre, om en tjenestefrihed, der falder sammen med en årlig betalt ferieperiode, henset til formålet med den pågældende frihed er til hinder for retten til reelt at nyde godt af den årlige betalte ferie. Hvis der konstateres et sådant indgreb, indebærer overlapningen mellem de to typer af tjenestefrihed nødvendigvis, at den årlige ferie overføres til en senere periode end den forud fastlagte.

33. I forbindelse med en afgørelse om, at en kvindelig arbejdstager skulle kunne afholde sin årlige betalte ferie i en anden periode end den, hvor hun var på barselsorlov, lagde Domstolen således til grund, at formålet med årlig betalt ferie er forskelligt fra barselsorlovens formål, for så vidt som sidstnævnte formål er for det første at beskytte kvindens fysiske tilstand under graviditeten og efter fødslen og for det andet at beskytte det særlige forhold mellem moderen og barnet i perioden efter graviditeten og fødslen [13].

7 – 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).

8 – 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 113).

9 – Jf. i denne retning dom af 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

10 – Dom af 24.2.2022, Glavna direktsia »Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto« (C-262/20, EU:C:2022:117, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).

11 – Dom af 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, præmis 28 og 29).

12 – Dom 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).

13 – Dom af 18.3.2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, præmis 32), og af 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, præmis 30).

34. Ud fra det samme ræsonnement støttede Domstolen sig på de forskellige formål, der forfølges med årlig betalt ferie og sygeorlov – idet sidstnævnte har til formål at gøre det muligt for arbejdstageren at komme sig efter en sygdom – i forbindelse med, at den konkluderede, at en arbejdstager, der har sygeorlov under sin forud fastlagte årlige ferie, har ret til at afholde ferie på et tidspunkt, der ikke falder sammen med sygeorloven [14].

35. Domstolen har desuden anerkendt, at i visse særlige situationer, såsom sygeorlov, hvor arbejdstageren ikke er i stand til at udfylde sine funktioner, kan en medlemsstat ikke gøre retten til årlig ferie betinget af, at den pågældende faktisk har arbejdet. En arbejdstagers ret til en minimal årlig ferie, som sikret i EU-retten, kan nemlig ikke nedsættes i en situation, der er karakteriseret ved den omstændighed, at arbejdstageren ikke har kunnet opfylde sin forpligtelse til at arbejde på grund af sygdom [15].

36. Det fremgår af Domstolens praksis, at de væsentlige træk ved disse omstændigheder, hvor uarbejdsdygtighed skal sidestilles med faktisk arbejde, er, at de dels opstår uforudsigeligt og er uafhængige af arbejdstagerens vilje, dels pålægger arbejdstageren fysiske eller psykiske begrænsninger.

37. Hvad angår det første af disse kriterier har Domstolen anført, at den omstændighed, at der opstår uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, i princippet er uforudsigelig og uafhængig af viljen til at arbejde [16]. Ud fra et analogt ræsonnement har Domstolen konstateret, at fuldstændig som uarbejdsdygtighed, der opstår på grund af sygdom, er det forhold, at en arbejdstager fratages muligheden for at arbejde på grund af en afskedigelse med hensyn til hvilken det efterfølgende er blevet fastslået, at den er ulovlig, i princippet uforudsigeligt og uafhængigt af denne arbejdstagers vilje [17]. Derimod er en forældreorlov ikke af uforudsigelig karakter og er i de fleste tilfælde et resultat af arbejdstagerens ønske om at passe sit barn [18].

38. Det andet kriterium, hvorefter der skal være tale om fysiske eller psykiske begrænsninger, er af Domstolen blevet anvendt benægtende. For så vidt som en arbejdstager på forældreorlov ikke har nogen fysiske eller psykiske begrænsninger på grund af sygdom, befinder denne sig således i en situation, der er forskellig fra den, der følger af uarbejdsdygtighed på grund af den pågældendes sundhedstilstand [19].

39. På denne baggrund skal det nu undersøges, om Domstolens praksis mutatis mutandis kan anvendes på en situation som den i hovedsagen omhandlede, hvor en arbejdstager som følge af udsættelse for SARS-CoV-2-virus og uden af den grund at være på sygeorlov er blevet omfattet af en beslutning om karantæne, hvis varighed svarer til den forud fastlagte betalte ferieperiode.

[14] – Dom af 10.9.2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, præmis 22), og af 4.6.2020, Fetico m.fl. (C-588/18, EU:C:2020:420, præmis 33 og 34 og den deri nævnte retspraksis). Jf. hvad angår en rekreationsorlov dom af 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, præmis 27).

[15] – Dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

[16] – Dom af 22.9.2022, Fraport og St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 og C-727/20, EU:C:2022:707, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

[17] – 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 67)

[18] – Jf. i denne retning dom af 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

[19] – Dom af 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, præmis 33). Domstolen havde tidligere fastslået, at en arbejdstager, som har fået nedsat sin arbejdstid som led i en socialplan, ikke har nogen fysiske eller psykiske begrænsninger på grund af sygdom og dermed befinder sig i en situation, der er forskellig fra den, der er et resultat af uarbejdsdygtighed på grund af sygdom. Jf. i denne retning dom af 8.11.2012, Heimann og Toltschin (C-229/11 og C-230/11, EU:C:2012:693, præmis 29).

40. Henset til den ovenstående fremstilling kan en sådan overførsel ikke udelukkes uden videre. Dels er formålet med årlig betalt ferie ikke det samme som formålet med karantæne, hvor hensigten er at forebygge spredning af en smitsom sygdom. Dels er der ingen tvivl om, at en sådan isolationsforanstaltning i de fleste tilfælde er en omstændighed, som er uforudsigelig og uafhængig af arbejdstagerens vilje.

41. Ikke desto mindre kan dette analoge ræsonnement efter min opfattelse ikke føres videre end dette første trin. Det skal i denne forbindelse præciseres, at Domstolens praksis hviler på den forudsætning, at den omstændighed, at der er opstået sygdom, i den omhandlede periode har bevirket, at arbejdstageren har været ude af stand til at udføre de arbejdsopgaver, der påhviler vedkommende i henhold til ansættelseskontrakten. Det er nemlig på grund af samtidig uarbejdsdygtighed som følge af sygdom, at arbejdstageren befinder sig i en situation, hvor han eller hun er forhindret i at hvile sig og slappe af, således at den årlige betalte ferie skal overføres til en anden periode end den oprindeligt fastlagte. Med andre ord kan den omstændighed, at der opstår uarbejdsdygtighed, ikke have til virkning, at arbejdstagerens ret til at afholde den minimale betalte ferieperiode, der er fastsat i artikel 7 i direktiv 2003/88, drages i tvivl.

42. Karantæne indebærer imidlertid ikke automatisk, at en arbejdstager befinder sig i en situation, hvor han eller hun er forhindret i at udføre en arbejdsydelse, idet arbejdstageren alt efter omstændighederne vil kunne fortsætte sin erhvervsaktivitet fra det sted, hvor han eller hun er nødsaget til at opholde sig.

43. Kommissionen har i denne forbindelse foreslået at sondre mellem arbejdstagere, der fortsat er arbejdsdygtige, og arbejdstagere, som karantæneforanstaltningen forhindrer i fortsat at udføre de arbejdsopgaver, der påhviler dem i henhold til ansættelseskontrakten. I sidstnævnte tilfælde bør arbejdstageren være berettiget til at få overført sin årlige ferie til en anden periode end den oprindeligt fastlagte.

44. Jeg har imidlertid to hovedindvendinger mod en sådan løsning.

45. For det første finder jeg det vanskeligt at lægge til grund, at den omstændighed, at det i forbindelse med karantæne ikke er muligt at udføre en arbejdsydelse, kan sidestilles med uarbejdsdygtighed som omhandlet i førnævnte retspraksis. En arbejdstager, der omfattes af en beslutning om isolation af profylaktisk karakter, har nemlig ikke nogen fysiske eller psykiske begrænsninger, der svarer til begrænsninger på grund af sygdom, og befinder sig dermed i en situation, der er forskellig fra den, der følger af uarbejdsdygtighed på grund af den pågældendes sundhedstilstand.

46. For det andet fremgår det, at vurderingen af, om der som følge af karantænen er tale om uarbejdsdygtighed, er særdeles vanskelig, for så vidt som den forudsætter en undersøgelse in concreto af hver enkelt situation for at afgøre, om arbejdstageren er i stand til at udføre sine arbejdsopgaver fra karantænestedet. Muligheden herfor afhænger af flere faktorer, herunder navnlig den nærmere karakter af de opgaver, som arbejdstageren er betroet [20], mulighederne for at tilpasse den stilling, som den pågældende bestrider, arbejdsgiverens aktivitet og organisation samt de nærmere vilkår for isolationsformen. Anvendelse af disse forskellige faktorer i forening vil imidlertid kunne føre til meget forskellige løsninger, som vil kunne opfattes som urimelige og ulighedsskabende, særligt hvis de vedrører situationer, der a priori vil kunne opfattes som

[20] – Dette første kriterium er vigtigt, eftersom visse arbejdsopgaver, navnlig dem, der indebærer fysisk arbejde, af indlysende årsager kun kan udføres på arbejdspladsen.

ens [21]. Derudover vil en sådan løsning ubestrideligt give anledning til en række praktiske vanskeligheder for arbejdsgiveren, som inden for kort tid vil skulle vurdere, om en arbejdstager, der oprindeligt har fået tildelt betalt ferie, vil være i stand til at udføre sine arbejdsopgaver fra karantænestedet, og i bekræftende fald træffe organisatoriske foranstaltninger, der er tilpasset denne situation [22].

47. Det skal i lyset af disse forhold konkluderes, at Domstolens praksis ikke kan overføres analogt på en situation som den i hovedsagen omhandlede, således at en arbejdstager ikke på dette grundlag alene kan få overført årlig betalt ferie, der er bevilget for en periode, der falder sammen med en periode, hvor arbejdstageren er i karantæne som følge af kontakt med en person, der er smittet med SARS-CoV-2-virus.

48. Der står ikke desto mindre tilbage at efterprøve, om karantænen under hensyntagen til de begrænsninger, som den medfører, er af en sådan karakter, at den fratager arbejdstageren den effektive nydelse af retten til årlig betalt ferie.

2. Hvorvidt der er tale om et indgreb i den effektive nydelse af retten til årlig betalt ferie

49. Det er ubestrideligt, at de begrænsninger, som en karantæne medfører, i høj grad indskrænker de personlige aktiviteter, som en person kan begive sig af med, såvel som den pågældendes bevægelsesfrihed. Heraf følger, at en sådan situation kan forringe en arbejdstagers muligheder for »at hvile sig og dyrke forskellige fritidsaktiviteter« [23]. Et sådant indgreb i formålet med retten til årlig betalt ferie vil imidlertid ved første øjekast kunne være tilstrækkeligt til at begrunde, at den pågældende ferie i tilfælde af sammenfald med en karantæneperiode overføres, således at arbejdstageren *reelt* kan *nyde godt af* ferien [24].

50. Jeg er imidlertid af den opfattelse, at en sådan løsning er støttet på en urigtig forståelse af »retten til reelt at nyde godt af« årlig betalt ferie, som hverken er i overensstemmelse med de mål, der forfølges med direktiv 2003/88, eller med Domstolens praksis. Det skal i denne forbindelse anføres, at retten til betalt ferie med henblik på at sikre formålet om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed er betinget af, at de nationale myndigheder og arbejdsgiveren overholder en række forpligtelser, der skal sikre effektiviteten af denne rettighed.

51. Henset for det første til det grundlæggende formål, der forfølges med direktiv 2003/88, som er at garantere en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår og en bedre beskyttelse af deres sikkerhed og sundhed, er medlemsstaterne forpligtede til at sikre, at den effektive virkning af disse rettigheder fuldt ud sikres ved faktisk at sikre arbejdstagerne en minimal årlig betalt ferieperiode, der er fastsat i dette direktiv. Heraf følger, at de bestemmelser, som medlemsstaterne fastsætter med henblik på gennemførelsen af forskrifterne i direktiv 2003/88, ikke må kunne gøre de rettigheder, som følger af chartrets artikel 31, stk. 2, og det nævnte direktivs artikel 7, indholdsløse [25]. I denne forbindelse skal de foranstaltninger, som medlemsstaterne træffer, gøre det muligt for arbejdstageren at nyde godt af hele den pågældende

[21] – Disse vanskeligheder ville desuden efter min opfattelse kunne føre til hyppige retssager ved de arbejdsretlige domstole, som a posteriori ville skulle efterprøve, om en arbejdstager i det konkrete tilfælde var i stand til fortsat at arbejde i karantæneperioden.

[22] – I denne henseende illustrerer tvisten i hovedsagen de vanskeligheder, som en arbejdsgiver, der ville blive underrettet om karantænen dagen før starten på den betalte ferieperiode, ville blive stillet over for.

[23] – Dom af 8.11.2012, Heimann og Toltschin (C-229/11 og C-230/11, EU:C:2012:693, præmis 29).

[24] – Dom af 4.6.2020, Fetico m.fl. (C-588/18, EU:C:2020:420, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

[25] – Jf. analogt dom af 2.3.2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).

ferieperiode, og kan hverken berøre eller begrænse den minimumsbeskyttelse, der er sikret ved det nævnte direktiv, eller berøre andre bestemmelser heri, dets sammenhæng eller de formål, som det forfølger [26].

52. For det andet skal arbejdsgiveren sikre sig, at arbejdstagerne er i stand til at udøve deres ret til årlig betalt ferie [27]. Arbejdstageren skal i løbet af denne hviletid ikke have nogen forpligtelse over for arbejdsgiveren, der kan forhindre ham i frit og uafbrudt at hellige sig sine egne interesser med henblik på at neutralisere de virkninger, som arbejdet har for hans sikkerhed og sundhed [28].

53. Heraf følger efter min opfattelse, at den effektive nydelse af retten til årlig ferie, der er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, kræver, at arbejdstageren af hensyn til beskyttelsen af sin sikkerhed og sundhed afholder den minimale årlige betalte ferieperiode, der er fastsat i artikel 7 i direktiv 2003/88, og i denne periode har *mulighed* for at hvile sig og dyrke forskellige fritidsaktiviteter, idet den pågældende er fritaget for enhver forpligtelse over for sin arbejdsgiver.

54. Ud over at disse krav nødvendigvis skal overholdes, følger det derimod på ingen måde hverken af de ovennævnte lovtekster eller af Domstolens praksis, at gennemførelsen af det mål, der forfølges med direktiv 2003/88, om at beskytte arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, indebærer, at den betalte ferieperiode, som arbejdstageren skal sættes i stand til råde over, i det konkrete tilfælde skal have givet arbejdstageren en tid, hvor han eller hun har slappet af, hvilet sig og nydt sin fritid. Retten til reelt at nyde godt af den årlige betalte ferie må med andre ord ikke forveksles med en ret til reelt at få gavn af ferien [29].

55. En modsat bedømmelse end den, som jeg foreslår, ville efter min opfattelse risikere at give hjemmel til en særdeles vidtgående opfattelse af retten til årlig betalt ferie, hvorefter den effektive nydelse af denne ret kun vil være opnået, hvis der i den betalte ferieperiode på ingen måde indtræffer forhold [30], der står i vejen for tilrettelæggelsen af de aktiviteter, som arbejdstageren havde til hensigt at beskæftige sig med i sin fritid.

56. Til forskel fra uarbejdsdygtighed griber karantæne imidlertid ikke ind i retten til reelt at nyde godt af en årlig betalt ferie, således som jeg foreslår at definere denne ret, men har alene indflydelse på de betingelser, hvorunder en arbejdstager kan råde over sin fritid.

57. Det skal endvidere fremhæves, at det i høj grad er subjektivt, hvad der skal forstås ved hvile, afslapning og fritidsaktiviteter, således at en karantæneforanstaltning kan indvirke meget forskelligt på den enkeltes opfattelse af kvaliteten af den betalte ferie. Udbredelsen og omfanget af de administrativt bestemte restriktioner kan ligeledes være af stor betydning for en arbejdstagers muligheder for rekreation. Disse overvejelser gør det særlig vanskeligt at forsøge at objektivere og kategorisere, i hvilke situationer karantæne konkret påvirker de betingelser, hvorunder en arbejdstager råder over sin årlige ferie.

58. Det står ikke desto mindre fast, at en beslutning om isolation alt efter omstændighederne i betydelig grad kan forringe kvaliteten af den årlige betalte ferie, som en arbejdstager har opnået. Jeg er imidlertid af den opfattelse, at retten til årlig betalt ferie, således som denne ret er fastsat i

[26] – Jf. a contrario dom af 19.11.2019, TSN og AKT (C-609/17 og C-610/17, EU:C:2019:981, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).

[27] – Jf. i denne retning dom af 6.11.2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).

[28] – Jf. analogt dom af 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 94).

[29] – Jf. i denne retning generaladvokat Saugmandsgaard Øes forslag til afgørelse Fetico m.fl. (C-588/18, EU:C:2019:1083, punkt 75 og 76).

[30] – Det ville f.eks. være vanskeligt at forestille sig, at en begivenhed såsom voldsomme vejrforhold ville give ret til overførsel af årlig betalt ferie i henhold til EU-retten.

EU-retten, ikke gør det muligt at løse dette problem. Den nationale lovgiver har derimod ud over den minimumsbeskyttelse, der er garanteret i artikel 7 i direktiv 2003/88, til enhver tid adgang til at træffe foranstaltninger, der er gunstigere, og som giver mulighed for at overføre de betalte årlige feriedage til et senere tidspunkt. Jeg gør i denne forbindelse opmærksom på, at den tyske lovgiver efter indgivelsen af denne anmodning om præjudiciel afgørelse i sin nationale lovgivning har indført bestemmelser, hvorefter dage med isolation ikke medregnes i den årlige betalte ferie [31].

59. I lyset af hele den ovenstående fremstilling er jeg således af den opfattelse, at EU-retten ikke foreskriver, at en årlig betalt ferie, som falder sammen med en karantæneperiode, der er administrativt bestemt som følge af, at en arbejdstager har været udsat for SARS-CoV-2-virus, skal overføres.

VI. Forslag til afgørelse

60. På baggrund af de ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at besvare det af Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (arbejdsretten i Ludwigshafen am Rhein, Tyskland) forelagte præjudicielle spørgsmål således:

»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 ikke er til hinder for en national lovgivning eller praksis, hvorefter en årlig betalt ferie, som en arbejdstager har opnået, og som falder sammen med en karantæneperiode, der er administrativt anordnet som følge af, at arbejdstageren har været i kontakt med en person, der er smittet med en virus, ikke kan overføres til en anden periode end den oprindeligt fastlagte.«

[31] – Det fremgår ligeledes af den anmodning om præjudiciel afgørelse, der er indgivet i I-sagen (sag C-749/22, som på nuværende tidspunkt er udsat), at denne bestemmelse, som blev indført ved lov af 16.9.2022, ikke finder anvendelse ratione temporis på den situation, der foreligger i hovedsagen.