

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

22. november 2011 *

I sag C-214/10,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Landesarbeitsgericht Hamm (Tyskland) ved afgørelse af 15. april 2010, indgået til Domstolen den 4. maj 2010, i sagen:

KHS AG

mod

Winfried Schulte,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, V. Skouris, afdelingsformændene A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot og U. Løhmus samt dommerne A. Rosas, E. Levits (refererende dommer), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen og A. Arabadjiev,

* Processprog: tysk.

generaladvokat: V. Trstenjak
justitssekretær: fuldmægtig B. Fülöp,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 3. maj 2011,

efter at der er afgivet indlæg af:

— KHS AG ved Rechtsanwalt P. Brasse

— Winfried Schulte ved Rechtsanwalt H.-J. Teuber

— den tyske regering ved T. Henze, C. Blaschke og J. Möller, som befuldmægtigede

— den danske regering ved V. Pasternak Jørgensen og S. Juul Jørgensen, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved F. Erlbacher og M. van Beek, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 7. juli 2011,

afsagt følgende

Dom

- ¹ Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9).
- ² Denne anmodning er blevet fremsat inden for rammerne af en tvist mellem KHS AG og Winfried Schulte, der tidligere var ansat i denne virksomhed, vedrørende sidstnævntes anmodning om at få udbetalt en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke blev afholdt i perioden 2006-2008 på grund af følgerne af en blodprop.

Retsforskrifter

Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 132

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

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

- 4 Denne konvention er blevet undertegnet af 14 af Den Europæiske Unions medlemsstater, herunder Forbundsrepublikken Tyskland.

EU-retlige forskrifter

- 5 I sjette betragtning til direktiv 2003/88 er anført følgende:

»Der bør tages hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations principper om tilrettelæggelse af arbejdstiden, herunder om natarbejde.«

6 Artikel 1 i direktiv 2003/88 bestemmer:

»Formål og anvendelsesområde

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

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

a) de minimale [...] årlige ferier [...]

[...]«

7 Direktivets artikel 7 har følgende ordlyd:

»Årlig ferie

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

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

- 8 Artikel 17 i direktiv 2003/88 bestemmer, at medlemsstaterne kan fravige visse bestemmelser i direktivet. Der er ikke fastsat fravigelser for så vidt angår direktivets artikel 7.

Nationale bestemmelser

- 9 Forbundsloven om ferie (Bundesurlaubsgesetz) af 8. januar 1963, i dennes affattelse af 7. maj 2002 (herefter »BUrlG«), bestemmer i § 1 med overskriften »Feriekrav«:

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

- 10 BUrlG's § 3 med overskriften »Feriens varighed« bestemmer i stk. 1:

»Ferien udgør mindst 24 hverdage årligt.«

- ¹¹ BUrlG's § 7 med overskriften »Tidspunkt for feriens afholdelse, overførsel og godtgørelse« bestemmer i stk. 3 og 4:

»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 måneder af det efterfølgende kalenderår.

4. Hvis ferien på grund af arbejdsforholdets ophør helt eller delvis ikke kan gives, skal der udbetales godtgørelse.«

- ¹² BUrlG's § 13 bestemmer, at visse af lovens bestemmelser, herunder § 7, stk. 3, kan fraviges ved kollektive overenskomster, såfremt det ikke er til skade for arbejdstageren.

- ¹³ Den fælles kollektive overenskomst for Nordrhein-Westfalens metal- og elektronikindustri af 18. december 2003 (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen, herefter »EMTV«) bestemmer i § 11 med overskriften »Principper for retten til ferie«:

»1) Medarbejdere/lærlinge har i henhold til de følgende bestemmelser krav på betalt ferie i hvert ferieår. Ferieåret svarer til kalenderåret.

Feriekravet bortfalder tre måneder efter kalenderårets udløb, medmindre feriekravet forgæves er blevet gjort gældende, eller ferien af driftsmæssige årsager ikke har kunnet afholdes.

Kan ferien ikke afholdes på grund af sygdom, bortfalder feriekravet 12 måneder efter udløbet af det i stk. 2 nævnte tidsrum.

[...]

3) Der udbetales kun finansiel godtgørelse for feriekravet, såfremt arbejdsforholdet/lærlingeforholdet ophører.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- ¹⁴ Winfried Schulte var siden april måned 1964 beskæftiget som maskinarbejder hos KHS AG eller hos denne virksomheds forgænger. Hans ansættelseskontrakt var omfattet af anvendelsesområdet for EMTV. Efter overenskomsten var der ret til 30 dages årlig betalt ferie.
- ¹⁵ I januar måned 2002 fik Winfried Schulte en blodprop, hvorefter han blev svært handicappet og erklæret uarbejdsdygtig. Fra oktober 2003 har han oppebåret invaliderente som følge af fuldstændig invaliditet. Denne situation varede ved indtil den 31. august 2008, hvor hans arbejdsforhold ophørte.

- ¹⁶ I marts måned 2009 anlagde Winfried Schulte sag ved Arbeitsgericht Dortmund med påstand om betaling af godtgørelse for den årlige betalte ferie, som han ikke havde afholdt i de ferieår, der svarer til kalenderårene 2006, 2007 og 2008.
- ¹⁷ Arbeitsgericht Dortmund gav Winfried Schulte medhold i sagen med hensyn til disse tre perioder, for så vidt som den kompensation, som han havde anmodet om, vedrørte den minimale årlige betalte ferie på 20 dage om året, som arbejdstagerne er tilsikret efter EU-retten, med tillæg af fem dage årligt, som svært handicappede personer har krav på efter tysk ret.
- ¹⁸ KHS AG appellerede denne afgørelse og gjorde under sagen gældende, at Winfried Schultes ret til årlig betalt ferie for årene 2006 og 2007 var bortfaldet som følge af udløbet af den overførselsperiode, der er fastsat i EMTV's § 11, stk. 1, tredje afsnit.
- ¹⁹ Landesarbeitsgericht Hamm har anført, at retten til årlig betalt ferie for 2007 og 2008 i henhold til de nationale bestemmelser og EMTV stadig bestod, da ansættelseskontrakten blev ophævet, og at kun retten til årlig betalt ferie for 2006 var fortabt som følge af udløbet af overførselsperioden på i alt 15 måneder.
- ²⁰ Den forelæggende ret udelukker imidlertid ikke, at fortabelsen i henhold til de nationale bestemmelser af retten til årlig betalt ferie for året 2006 kan være i strid med artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88.

- 21 Under disse omstændigheder har Landesarbeitsgericht Hamm besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) Skal artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88/EF fortolkes således, at den er til hinder for national lovgivning og/eller praksis, hvorefter retten til årlig betalt mindsteferie ophører ved udløbet af referenceperioden og/eller overførselsperioden, også når arbejdstageren har været uarbejdsdygtig i en længere periode (hvorved denne længerevarende uarbejdsdygtighed har til følge, at retten til mindsteferie kan samles sammen for flere år, hvis muligheden for en sådan overførsel ikke er tidsmæssigt begrænset)?
- 2) Såfremt dette spørgsmål besvares benægtende, skal denne overførselsmulighed da bestå i en periode på mindst 18 måneder?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

- 22 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsforordninger eller praksis, såsom kollektive overenskomster, 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.

- 23 Herved bemærkes for det første, at enhver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie ifølge Domstolens faste praksis skal betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, der ikke kan fraviges, og som skal gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige grænser, der er fastsat ved Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18), hvilket direktiv er blevet kodificeret ved direktiv 2003/88 (jf. dom af 26.6.2001, sag C-173/99, BECTU, Sml. I, s. 4881, præmis 43, af 18.3.2004, sag C-342/01, Merino Gómez, Sml. I, s. 2605, præmis 29, af 16.3.2006, forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., Sml. I, s. 2531, præmis 48, og af 20.1.2009, forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., Sml. I, s. 179, præmis 22).
- 24 Dernæst bemærkes, at Domstolen allerede har haft lejlighed til at gennemgå de kompetente nationale myndigheders gennemførelse og de nærmere regler for deres anvendelse af dette princip om retten til årlig betalt ferie vedrørende arbejdstagere, der fik frataget årlige betalte ferieperioder som følge af sygeorlov, der ikke overskred længden af de referenceperioder, der fandt anvendelse i henhold til den omhandlede nationale ret (dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 19).
- 25 Ved denne gennemgang påpegede Domstolen, at en national retsforordning, der fastsætter en overførselsperiode for årlig ferie, som ikke er afholdt ved referenceperiodens udløb, i princippet har til formål at sikre, at en arbejdstager, som er blevet forhindret i at holde sin årlige ferie, stadig får mulighed for at afholde ferien. Fastsættelsen af en sådan overførselsperiode henhører under betingelserne for udøvelse og gennemførelse af retten til årlig betalt ferie og falder dermed i princippet inden for medlemsstaternes kompetence (jf. dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 42).

- 26 Domstolen fastslog således, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 i princippet 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 en reference- eller overførselsperiode. Domstolen forsynede dog denne principkonstatering med en betingelse om, at en arbejdstager, som har fortabt retten til årlig betalt ferie, faktisk skal have haft mulighed for at gøre brug af den ret hertil, som tilkommer ham efter direktivet (jf. dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 43).
- 27 Det må imidlertid konstateres, at en arbejdstager, der har sygeorlov i hele referen-ceperioden og i længere tid end den overførselsperiode, som er fastsat i national ret, således som det var tilfældet med sagsøgeren i hovedsagen hvad angår 2006, ikke længere har nogen mulighed for at nyde godt af sin årlige betalte ferie inden for nogen periode.
- 28 Selv om det ganske vist fremgår af ovennævnte retspraksis, at en national bestem-melse, hvorved der fastsættes en overførselsperiode, ikke kan have den retsvirkning, at arbejdstagerens ret til årlig betalt ferie bortfalder, uden at sidstnævnte rent faktisk har haft mulighed for at udnytte denne ret, må en sådan konklusion imidlertid nuan-ceres under særlige omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende.
- 29 I mangel af en sådan nuancering ville en arbejdstager, der som sagsøgeren i hovedsa-gen har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, nemlig have ret til ubegrænset kumulation af den ret til årlig betalt ferie, som han har erhver-vet i den periode, hvor han har været fraværende fra arbejdet.
- 30 En ret til en ubegrænset kumulation af den ret til årlig betalt ferie, der er erhvervet i en sådan periode med uarbejdsdygtighed, ville imidlertid ikke længere opfylde selve formålet med retten til årlig betalt ferie.

- 31 Det bemærkes nemlig, at den ret til årlig ferie, der er fastsat i artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og i artikel 7 i direktiv 2003/88, har et dobbelt formål, nemlig at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud efter udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler ham i henhold til ansættelseskontrakten, på den ene side, og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid på den anden side (jf. dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 25).
- 32 I denne forbindelse har Domstolen ganske vist fremhævet, at selv om denne årlige ferie kun får sin fulde positive virkning for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, når den afholdes inden for det år, hvor det er foreskrevet, dvs. i det løbende år, har denne hviletid dog fortsat betydning, såfremt den holdes i en efterfølgende periode (dom af 6.4.2006, sag C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Sml. I, s. 3423, præmis 30, og dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 30).
- 33 Det må ikke desto mindre konstateres, at den ret til årlig betalt ferie, der er erhvervet af en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder, kun kan opfylde de to aspekter af dens formål, der er nævnt i denne doms præmis 31, 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.
- 34 Henset til selve formålet med den ret til betalt årlig ferie, som enhver arbejdstager er tillagt direkte i kraft af EU-retten, kan en arbejdstager, der er uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende år, og som i medfør af national ret er afskåret fra at tage sin årlige betalte ferie i den pågældende periode, følgelig ikke have ret til en ubegrænset kumulation af årlig betalt ferie i denne periode.

- 35 Hvad angår den overførselsperiode, efter udløbet af hvilken den nævnte ret til årlig betalt ferie kan bortfalde i tilfælde af kumulation af retten til årlig betalt ferie i løbet af en periode med uarbejdsdygtighed, bemærkes, at det, henset til artikel 7 i direktiv 2003/88 og til ovennævnte betragtninger, skal undersøges, om en periode med overførsel af retten til årlig betalt ferie, der i de nationale retsfor skrifter eller praksis, såsom de kollektive overenskomster, er fastsat til 15 måneder, med rimelighed kan anses for en periode, efter udløbet af hvilken den årlige betalte ferie mister sin positive virkning som hviletid for arbejdstageren.
- 36 Der må i den forbindelse lægges vægt på følgende elementer.
- 37 Retten til årlig betalt ferie skal ikke blot betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionsens sociallovgivning, som nævnt i denne doms præmis 23, det fremgår endvidere udtrykkeligt af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som i medfør artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne.
- 38 Det følger heraf, at enhver overførselsperiode for at respektere denne ret, hvis formål er at beskytte arbejdstageren, må tage hensyn til de særlige omstændigheder, som gælder for en arbejdstager, der er uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder. Denne periode skal således bl.a. sikre, 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. Enhver overførselsperiode må i væsentligt omfang overstige varigheden af den referenceperiode, for hvilken den er tildelt.
- 39 Samme periode skal også beskytte arbejdsgiveren mod en risiko for en omfattende kumulation af perioder, hvor arbejdstageren er fraværende, og mod de vanskeligheder, som disse fraværperioder kunne give anledning til i relation til tilrettelæggelsen af arbejdet.

- 40 I det foreliggende tilfælde er den overførselsperiode, der er fastsat i EMTV's § 11, stk. 1, tredje afsnit, på 15 måneder, dvs. den er længere end den referenceperiode, som den er forbundet med, hvilket adskiller den foreliggende sag fra sagen Schultz-Hoff m.fl., hvor overførselsperioden var på seks måneder.
- 41 Det bemærkes herved desuden, at ifølge artikel 9, stk. 1, i Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 132 af 24. juni 1970 om årlig ferie med løn (revideret) skal den uafbrudte del af den årlige betalte ferie gives og afholdes senest et år og den øvrige del af den årlige betalte ferie senest 18 måneder efter udløbet af det år, hvori feriekravet er optjent. Denne regel kan forstås således, at den er støttet på en antagelse om, at formålet med retten til ferie ved udløbet af de fastsatte frister ikke længere kan opnås fuldt ud.
- 42 Henset til den omstændighed, at EU-lovgiver ifølge sjette betragtning til direktiv 2003/88 har taget hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations principper om tilrettelæggelse af arbejdstiden ved udarbejdelsen af direktivet, bør der derfor ved beregningen af overførselsperioden tages hensyn til formålet med retten til årlig ferie, således som dette formål fremgår af konventionens artikel 9, stk. 1.
- 43 Henset til ovenstående bemærkninger kan det med rimelighed lægges til grund, at en overførselsperiode for så vidt angår retten til årlig betalt ferie på 15 måneder som den i hovedsagen omhandlede ikke underkender formålet med denne ret, idet den sikrer, at retten bevarer sin positive virkning som hviletid for arbejdstageren.
- 44 Det første spørgsmål skal følgelig besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for nationale retsforordninger eller praksis, såsom kollektive overenskomster, 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.

Det andet spørgsmål

- ⁴⁵ Henset til svaret på det første spørgsmål, er det uforholdt at besvare det andet spørgsmål.

Sagens omkostninger

- ⁴⁶ Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parterers udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

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

Artikel 7, stk. 1, 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 den ikke er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, såsom kollektive overenskomster, 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.

Underskrifter