



Samling af Afgørelser

Sag C-684/16

**Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV
mod
Tetsuji Shimizu**

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Bundesarbeitsgericht)

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – tilrettelæggelse af arbejdstiden – direktiv 2003/88/EF – artikel 7 – ret til årlig betalt ferie – national lovgivning, der foreskriver, at ikke afholdt betalt årlig ferie og finansiell godtgørelse for sådan ferie fortabes, når arbejdstageren ikke har fremsat en anmodning om ferie før arbejdsforholdets ophør – direktiv 2003/88/EF – artikel 7 – forpligtelse til at anlægge en overensstemmende fortolkning af national ret – Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – artikel 31, stk. 2 – mulighed for påberåbelse under en sag mellem private parter«

Sammendrag – Domstolens dom (Store Afdeling) af 6. november 2018

1. *Socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – ret til årlig betalt ferie – national lovgivning, der foreskriver, at ikke afholdt betalt årlig ferie og finansiell godtgørelse for sådan ferie automatisk fortabes, når arbejdstageren ikke har fremsat en anmodning om ferie før arbejdsforholdets ophør – ingen forudgående undersøgelse vedrørende arbejdstagerens mulighed for faktisk at gøre brug af denne ret – ikke tilladt – den nationale dommers forpligtelser – fortolkning i overensstemmelse med EU-retten af den nationale lovgivning*

(Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, art. 31, stk. 2, og art. 52, stk. 1; Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88, art. 7)

2. *Socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – ret til årlig betalt ferie – direktiv 2003/88 – artikel 7 – direkte virkning – mulighed for påberåbelsen i en tvist mellem private – foreligger ikke*

(Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88, art. 7)

3. *Socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – ret til årlig betalt ferie – særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning – rækkevidde*

(Art. 151 TEUF; Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, art. 21, stk. 1, art. 27 og art. 31, stk. 2; Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88, art. 7; Rådets direktiv 93/104, art. 7)

4. *Socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – ret til årlig betalt ferie – national lovgivning, som er fastslået at være i strid med direktiv 2003/88 og Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder –*

forpligtelser for en national domstol, for hvilken der er indbragt en tvist mellem private – undladelse af anvendelse af den nationale lovgivning og tildeling af årlig betalt ferie eller finansiel godtgørelse i tilfælde af arbejdsforholdets ophør – grænser

(Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, art. 21, stk. 1, art. 31, stk. 2, og art. 51, stk. 1; Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88, art. 7)

1. 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 de er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, i henhold til hvilken en arbejdstager, der ikke har anmodet om at kunne gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie i løbet af den omhandlede referenceperiode, ved udløbet af denne periode automatisk og uden forudgående undersøgelse af, om arbejdsgiveren faktisk har givet arbejdstageren mulighed for at gøre brug af denne ret, herunder ved at give denne tilstrækkelige oplysninger, fortaber den ret til årlige betalte feriedage, som han har optjent i henhold til disse bestemmelser for denne periode, samt som følge deraf hans ret til en finansiel godtgørelse for denne ikke afholdte årlige ferie i tilfælde af arbejdsforholdets ophør. Det tilkommer i denne forbindelse den forelæggende ret under hensyntagen til al national ret og ved hjælp af de fortolkningsmetoder, der anerkendes i denne ret, at undersøge, om den kan nå frem til en fortolkning af den nationale ret, der sikrer den fulde virkning af EU-retten.

Selv om det som svar på den tvivl, der i denne forbindelse udtrykkes i det første spørgsmål, skal præciseres, at arbejdsgiverens forpligtelser i henhold til artikel 7 i direktiv 2003/88 ikke indebærer et krav til denne om, at han tvinger sine arbejdstagere til faktisk at tage den årlige betalte ferie, de har ret til (jf. i denne retning dom af 7.9.2006, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, C-484/04, EU:C:2006:526, præmis 43), gælder det ikke desto mindre, at denne arbejdsgiver til gengæld skal sikre, at arbejdstageren har mulighed for at gøre brug af denne ret (jf. i denne retning dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 63).

Som generaladvokaten har anført i punkt 41-43 i sit forslag til afgørelse, er arbejdsgiveren – henset til, at retten til årlig betalt ferie ikke kan fraviges, og med henblik på at sikre den effektive virkning af artikel 7 i direktiv 2003/88 – navnlig forpligtet til konkret og med fuld gennemsigtighed at sikre, at arbejdstageren faktisk er i stand til at tage sin årlige betalte ferie, om fornødent ved formelt at tilskynde arbejdstageren til at gøre dette, idet arbejdsgiveren samtidig præcist og i god tid, således at denne ferie stadig er egnet til at sikre den berørte den hvile og afslapning, som tilsigtes dermed, oplyser arbejdstageren om, at hvis han ikke tager ferien, fortabes den ved afslutningen af referenceperioden eller en godkendt overførselsperiode.

Derudover påhviler bevisbyrden i denne henseende arbejdsgiveren (jf. analogt dom af 16.3.2006, Robinson-Steele m.fl., C-131/04 og C-257/04, EU:C:2006:177, præmis 68). Hvis arbejdsgiveren ikke kan godtgøre, at denne har udvist den fornødne omhu, for at arbejdstageren faktisk har kunnet tage den årlige betalte ferie, som vedkommende har ret til, må en fortabelse af retten til denne ferie ved afslutningen af referenceperioden eller den godkendte overførselsperiode og i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør den dertil svarende manglende udbetaling af en finansiel godtgørelse for ikke afholdt årlig ferie anses for at udgøre en tilsidesættelse af henholdsvis artikel 7, stk. 1, og artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88.

Da den i hovedsagen omhandlede lovgivning således udgør en gennemførelse af direktiv 2003/88, finder chartrets artikel 31, stk. 2, anvendelse i hovedsagen (jf. analogt dom af 15.1.2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, præmis 43).

Det bemærkes endelig i denne forbindelse, at den grundlæggende ret til årlig betalt ferie, som knæsesættes i chartrets artikel 31, stk. 2, kun kan begrænses under overholdelse af de strenge betingelser, der er fastsat i chartrets artikel 52, stk. 1, og under respekt for rettighedens kerneindhold.

Medlemsstaterne kan således ikke afvige fra det princip, der følger af artikel 7 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, hvorefter en ret til årlig betalt ferie, der er optjent, ikke kan bortfalde ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, som er fastsat ved national lovgivning, når arbejdstageren ikke har været i stand til at afholde ferie (jf. i denne retning dom af 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, præmis 56).

(jf. præmis 44-46, 50, 54 og 61 samt domskonkl. 1)

2. Selv om artikel 7, stk. 1 og 2, i direktiv 2003/88 opfylder betingelserne om at være ubetingede og tilstrækkeligt præcise som påkrævet for direkte virkning (jf. i denne retning dom af samme dag, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, præmis 71-73), kan disse bestemmelser ikke påberåbes i en tvist mellem private som den i hovedsagen omhandlede med henblik på at sikre den fulde virkning af nævnte ret til årlig betalt ferie og med henblik på, at enhver modstridende bestemmelse i national ret ikke anvendes (dom af 26.3.2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, præmis 48).

(jf. præmis 68)

3. Jf. afgørelsens tekst.

(jf. præmis 69, 70, 72 og 73)

4. I tilfælde af, at det er umuligt at fortolke en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede således, at dens overensstemmelse med artikel 7 i direktiv 2003/88 og artikel 31, stk. 2, i chartret om grundlæggende rettigheder sikres, følger det af sidstnævnte bestemmelse, at en national retsinstans, for hvilken en tvist mellem en arbejdstager og dennes tidligere arbejdsgiver, som er en privat part, verserer, skal undlade at anvende denne nationale lovgivning og sikre, at medmindre denne arbejdsgiver kan godtgøre at have udvist den fornødne omhu for, at arbejdstageren faktisk har kunnet tage den årlige betalte ferie, som vedkommende har ret til i henhold til EU-retten, kan denne arbejdstager hverken fratages sin optjente ret til sådan årlig betalt ferie eller som følge deraf den ret til finansiel godtgørelse for ikke afholdt ferie, hvis betaling i tilfælde af arbejdsforholdets ophør direkte påhviler den berørte arbejdsgiver.

Retten til en årlig periode med ferie med løn, som i henhold til chartrets artikel 31, stk. 2, sikres enhver arbejdstager, antager således ved sin blotte eksistens en på en 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 (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 76).

Hvad angår denne virkning af chartrets artikel 31, stk. 2, i forhold til arbejdsgivere, der er private parter, bemærkes det, at selv om chartrets artikel 51, stk. 1, præciserer, at dets bestemmelser er rettet til Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer under iagttagelse af nærhedsprincippet samt til medlemsstaterne, dog kun når de gennemfører EU-retten, berører artikel 51, stk. 1, derimod ikke spørgsmålet om, hvorvidt sådanne private parter efter omstændighederne kan være direkte bundet af visse af dette charters bestemmelser, og bestemmelsen kan derfor ikke fortolkes således, at den systematisk udelukker denne mulighed.

Som generaladvokaten har anført i punkt 78 i sit forslag til afgørelse Bauer og Willmeroth (C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:337), kan den omstændighed, at visse af den primære rets bestemmelser i første omgang er rettet mod medlemsstaterne, ikke udelukke, at disse kan finde anvendelse i forholdet mellem private parter (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 77).

Endvidere har Domstolen navnlig allerede fastslået, at det i chartrets artikel 21, stk. 1, indeholdte forbud i sig selv er tilstrækkeligt til at tillægge private parter en ret, der kan påberåbes som sådan i en retstvist med en anden privat part (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 76), uden at chartrets artikel 51, stk. 1, var til hinder derfor.

Det må endeligt for så vidt mere præcist angår chartrets artikel 31, stk. 2, fremhæves, at den ret, enhver arbejdstager har til perioder med årlig ferie med løn, efter selve rettighedens karakter indebærer en dertil svarende forpligtelse for arbejdsgiveren, nemlig til at indrømme sådanne perioder eller en godtgørelse for årlig ferie med løn, der ikke er afholdt ved arbejdsforholdets ophør.

(jf. præmis 74, 76-79 og 81 samt domskonkl. 2)