



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

19. november 2019*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – artikel 153 TEUF – minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden – direktiv 2003/88/EF – artikel 7 – ret til en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed – artikel 15 – nationale bestemmelser og kollektive overenskomster, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – arbejdstagere, som er uarbejdsdygtige under en periode med årlig betalt ferie på grund af sygdom – afslag på udskydelse af denne ferie, når den manglende udskydelse ikke medfører, at den årlige betalte feriers effektive varighed reduceres til under fire uger – artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – finder ikke anvendelse, når der ikke foreligger en situation med gennemførelse af EU-retten som omhandlet i artikel 51, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder«

I de forenede sager C-609/17 og C-610/17,

angående to anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF indgivet af työtuomioistuin (arbejdsret, Finland) ved afgørelser af 18. oktober 2017, indgået til Domstolen den 24. oktober 2017, i sagerne

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

mod

Hyvinvointialan liitto ry,

procesdeltager:

Fimlab Laboratoriot Oy (sag C-609/17),

og

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

mod

Satamaoperaattorit ry,

procesdeltager:

Kemi Shipping Oy (sag C-610/17),

har

* Processprog: finsk.

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, R. Silva de Lapuerta, afdelingsformændene J.-C. Bonichot, A. Prechal (refererende dommer), E. Regan og P.G. Xuereb samt dommerne M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe og C. Lycourgos,

generaladvokat: Y. Bot,

justitssekretær: fuldmægtig C. Strömholm,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 26. februar 2019,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry ved J. Kasanen og M. Nyman,
- Hyvinvointialan liitto ry og Fimlab Laboratoriot Oy ved M. Kärkkäinen og I. Kallio,
- Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry ved J. Tutti og J. Hellsten,
- Satamaoperaattorit ry og Kemi Shipping Oy ved M. Kärkkäinen og I. Kallio,
- den finske regering ved S. Hartikainen, som befuldmægtiget,
- den franske regering ved A.-L. Desjonquères og R. Coesme, som befuldmægtigede,
- Europa-Kommissionen ved M. van Beek og M. Huttunen, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 4. juni 2019,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningerne 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 af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).
- 2 Disse anmodninger er blevet indgivet i forbindelse med to tvister mellem, i sag C-609/17, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (herefter »TSN«) på den ene side og Hyvinvointialan liitto ry på den anden side, og, i sag C-610/17, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (herefter »AKT«) på den ene side og Satamaoperaattorit ry på den anden side vedrørende afslag på at give to arbejdstagere, som havde været uarbejdsdygtige på grund af sygdom i en periode med årlig betalt ferie, mulighed for at udskyde årlig betalt ferie svarende til alle eller en del af de pågældende sygedage.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Direktiv 2003/88 blev vedtaget på grundlag af artikel 137, stk. 2, EF, nu artikel 153, stk. 2, TEUF.

4 Første, anden og femte betragtning til direktiv 2003/88 har følgende ordlyd:

»(1) I Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [(EFT 1993, L 307, s. 18)] er der fastsat minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden med hensyn til daglige hvileperioder, pauser, ugentlig hviletid, maksimal ugentlig arbejdstid, årlig ferie samt aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme, og direktivet er blevet ændret væsentligt. Af hensyn til klarheden bør der foretages en kodifikation af de pågældende bestemmelser.

(2) I henhold til [...] artikel 137 [EF] støtter og supplerer Fællesskabet medlemsstaternes indsats med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af denne artikel undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

[...]

(5) Alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. Begrebet »hvile« bør udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdeler heraf. Arbejdstagerne i Fællesskabet bør have minimumshvileperioder – dagligt, ugentligt og årligt – og passende pauser [...]«

5 Artikel 1 i direktiv 2003/88 med overskriften »Formål og anvendelsesområde« bestemmer:

»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 [...]

[...]«

6 Dette direktivs artikel 7 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.«

7 Det nævnte direktivs artikel 15 med overskriften »Gunstigere bestemmelser« lyder således:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.«

8 Artikel 17 i direktiv 2003/88 bestemmer, at medlemsstaterne kan fravige visse bestemmelser i dette direktiv. Imidlertid er det ikke tilladt at fravige direktivets artikel 7.

Finsk ret

Lov om årlig ferie

- 9 Vuosilomalaki (nr. 162/2005) (lov (nr. 162/2005) om årlig ferie, herefter »lov om årlig ferie«) har bl.a. til formål at gennemføre artikel 7 i direktiv 2003/88 i finsk ret. I henhold til denne lovs § 5, stk. 1, har en arbejdstager ret til 2,5 arbejdsdages betalt ferie for hver tilbagelagt månedlig referenceperiode. Såfremt ansættelsesforholdet ved udløbet af den årlige referenceperiode har været i mindre end 1 år uden afbrydelse, har arbejdstageren dog ret til 2 dages ferie for hver tilbagelagt månedlig referenceperiode.
- 10 Den årlige referenceperiode, som går fra den 1. april i et givent år til den 31. marts året efter, kan højst omfatte 12 månedlige referenceperioder. Såfremt en arbejdstager i en årlig referenceperiode har tilbagelagt 12 månedlige referenceperioder, har han ifølge lov om årlig ferie alt efter ansættelsesforholdets varighed ret til enten 24 eller 30 feriedage.
- 11 I henhold til § 4, stk. 1, nr. 3, i lov om årlig ferie er arbejdsdage alle ugens dage, bortset fra søndage, kirkelige helligdage, uafhængighedsdagen, juleaftensdag, midsommeraftensdag, påskelørdag og den 1. maj. Der bruges således seks feriedage pr. uge, der ikke omfatter nogen af de førnævnte dage.
- 12 Det fremgår af § 4, stk. 1, nr. 2, i lov om årlig ferie, at »ferieperioden« er perioden fra den 2. maj til og med den 30. september. I nævnte lovs § 20, stk. 2, bestemmes, at der skal afholdes 24 arbejdsdages årlig ferie (sommerferie) i ferieperioden. Den øvrige ferie (vinterferie) skal senest tildeles inden den næste ferieperiodes begyndelse.
- 13 § 25, stk. 1, i lov om årlig ferie, som ændret ved lov (nr. 276/2013), der var gældende fra den 1. oktober 2013 til den 31. marts 2016, bestemte:

»Såfremt en arbejdstager ved sin årlige feries begyndelse eller i en del af denne ferie er uarbejdsdygtig på grund af fødsel, sygdom eller ulykke, udskydes ferien efter arbejdstagerens ansøgning til et senere tidspunkt. Arbejdstageren har efter ansøgning ligeledes ret til at få udskudt ferien eller en del af den, såfremt det dokumenteres, at den pågældende i sin ferie skal i behandling på grund af sygdom eller en anden behandling, som sidestilles hermed, og er uarbejdsdygtig under behandlingen.«

- 14 § 25, stk. 2, i lov om årlig ferie, som ændret ved lov (nr. 182/2016), der trådte i kraft den 1. april 2016, er affattet således:

»Såfremt arbejdstageren under sin årlige ferie eller i en del af denne ferie er uarbejdsdygtig på grund af fødsel, sygdom eller ulykke, har den pågældende efter ansøgning ret til at få udskudt de dage, hvor han er uarbejdsdygtig, som falder i den årlige ferie, når disse overstiger seks feriedage. De ovenfor nævnte karensdage nedsætter ikke arbejdstagerens ret til fire ugers årlig ferie.«

Gældende kollektive overenskomster

- 15 I Finland er der ved kollektive overenskomster ofte aftalt en længere årlig betalt ferie end den, der er fastsat i lov om årlig ferie. Dette er bl.a. tilfældet dels for den kollektive overenskomst indgået mellem Terveyspalvelualan liitto ry, som blev efterfulgt af Hyvinvointialan liitto, og TSN for perioden fra den 1. marts 2014 til den 31. januar 2017, for sundhedssektoren (herefter »den kollektive overenskomst for sundhedssektoren«), dels for den kollektive overenskomst indgået mellem Satamaoperaattorit og AKT for perioden fra den 1. februar 2014 til den 31. januar 2017 for sektoren for skibslastning (herefter »den kollektive overenskomst for sektoren for skibslastning«).

- 16 I henhold til § 16, stk. 1, i den kollektive overenskomst for sundhedssektoren »fastsættes den årlige ferie i henhold til lov om årlig ferie og de efterfølgende bestemmelser«. I henhold til § 16, stk. 7, i denne kollektive overenskomst »tildeles den årlige ferie i henhold til lov om årlig ferie«.
- 17 Det fremgår af § 10, stk. 1 og 2, i den kollektive overenskomst for sektoren for skibslastning, at »varigheden af en arbejdstagers årlige ferie fastsættes i henhold til den gældende lov om årlig ferie«, og at »den årlige ferie tildeles i henhold til lov om årlig ferie, medmindre der er indgået anden aftale«.

Tvisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

Sag C-609/17

- 18 Marika Luoma har siden den 14. november 2011 været ansat som laboratorieassistent hos Fimlab Laboratoriot Oy i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.
- 19 Marika Luoma havde i medfør af den kollektive overenskomst for sundhedssektoren og, henset til sin anciennitet, ret til en årlig betalt ferie på 42 arbejdsdage, dvs. 7 uger, for den årlige referenceperiode, der udløb den 31. marts 2015.
- 20 Marika Luoma blev tildelt en årlig betalt ferie på 6 dage i perioden fra mandag den 7. september til søndag den 13. september 2015. Den 10. august 2015 meddelte hun sin arbejdsgiver, at hun den 2. september 2015 skulle undergå et kirurgisk indgreb, og anmodede om, at den førnævnte årlige ferie blev flyttet til et senere tidspunkt. Marika Luoma var efter dette indgreb sygemeldt indtil den 23. september 2015. Marika Luoma havde i øvrigt allerede tidligere afholdt 22 feriedage, dvs. 3 uger og 4 arbejdsdage, af sin ret til 42 arbejdsdages årlig ferie. Fimlab Laboratoriot udskød de 2 første feriedage, som Marika Luoma fortsat havde krav på i henhold til lov om årlig ferie, men ikke de 4 resterende feriedage, der fulgte af den kollektive overenskomst for sundhedssektoren, idet Fimlab Laboratoriot i denne forbindelse henviste til bestemmelserne i den nævnte kollektive overenskomsts § 16, stk. 1 og 7, og til § 25, stk. 1, i lov om årlig ferie, som ændret ved lov (nr. 276/2013).
- 21 TSN har som organisation, der repræsenterer de arbejdstagere, som deltager i den kollektive overenskomst for sundhedssektoren, anlagt sag ved työtuomioistuin (arbejdsret, Finland) med påstand om, at det fastslås, at Marika Luoma, henset til hendes uarbejdsdygtighed i forbindelse med det førnævnte kirurgiske indgreb, havde ret til at få udskudt hele den ferie, som hun var blevet tildelt i perioden fra den 9. september til den 13. september 2015, til et senere tidspunkt. TSN har til støtte for dette søgsmål gjort gældende, at § 25, stk. 1, i lov om årlig ferie, som ændret ved lov (nr. 276/2013), der i det foreliggende tilfælde fandt anvendelse som følge af en henvisning i den kollektive overenskomst for sundhedssektoren, er i strid med artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og med chartrets artikel 31, stk. 2, for så vidt som den kun fastsætter en udskydelse af ferie, bl.a. på grund af sygdom, for så vidt angår den ferie, der er sikret ved den nævnte lov, og ikke den ferie, der følger af de kollektive overenskomster.
- 22 Hyvinvointialan liitto, den organisation, der repræsenterer arbejdsgiverne og efterfulgte Terveyspalvelualan liitto, som selv har indgået den kollektive overenskomst for sundhedssektoren, og Fimlab Laboratoriot har gjort gældende, at § 25, stk. 1, i lov om årlig ferie, som ændret ved lov (nr. 276/2013), ikke tilsidesætter de nævnte bestemmelser i EU-retten, eftersom de nævnte bestemmelser ifølge disse ikke finder anvendelse på den del af den årlige betalte ferie, der tildeles ved national ret eller ved kollektive overenskomster, og som går ud over den minimumsferie på fire uger, der er fastsat i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88.

- 23 I denne sammenhæng ønsker den forelæggende ret oplyst, om anvendelsen af § 25, stk. 1, i lov om årlig ferie, som ændret ved lov (nr. 276/2013), som således foretaget ved en henvisning i den kollektive overenskomst for sundhedssektoren, er i overensstemmelse med de krav, der følger af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og af chartrets artikel 31, stk. 2. Hvad angår denne sidstnævnte bestemmelse ønsker den forelæggende ret navnlig oplyst, om denne kan tillægges direkte virkning i en tvist som den i hovedsagen omhandlede, som vedrører et ansættelsesforhold mellem private.
- 24 På baggrund af disse omstændigheder har työtuomioistuin (arbejdsret) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Er artikel 7, stk. 1, i [...] [direktiv 2003/88] til hinder for en national bestemmelse i en [kollektiv] overenskomst eller en fortolkning af denne, hvorefter en arbejdstager, som ved begyndelsen af sin årlige ferie eller en del af denne er uarbejdsdygtig, [ikke], trods ansøgning herom, [...] har krav på at få overført en ferie, som falder inden for den pågældende periode, og som han ifølge overenskomsten er berettiget til, når den manglende overførsel af den overenskomstmæssige ferie ikke reducerer arbejdstagerens ret til fire ugers årlig ferie?
- 2) Har [chartrets] artikel 31, stk. 2, [...] [direkte] [...] virkning i et ansættelsesforhold mellem private retssubjekter, dvs. [horisontal] direkte [...] virkning?
- 3) Beskytter [chartrets] artikel 31, stk. 2, [...] optjent [...] ferie, såfremt feriens varighed overstiger den i [...] artikel 7, stk. 1, [i direktiv 2003/88] fastsatte årlige ferie på mindst fire uger, og er denne bestemmelse i chartret [...] til hinder for en national bestemmelse i en [kollektiv] overenskomst eller en fortolkning af denne, hvorefter en arbejdstager, som er uarbejdsdygtig ved begyndelsen af sin årlige ferie eller en del af denne, uanset ansøgning herom ikke har krav på at få overført en ferie, som falder inden for den pågældende periode, og som han ifølge [den kollektive] overenskomst [...] er berettiget til, når den manglende overførsel af den overenskomstmæssige ferie ikke reducerer arbejdstagerens ret til fire ugers årlig ferie?«

Sag C-610/17

- 25 Tapio Keränen er ansat hos Kemi Shipping Oy.
- 26 I henhold til den kollektive overenskomst for sektoren for skibslastning havde Tapio Keränen ret til en årlig betalt ferie på 30 arbejdsdage, dvs. 5 uger, i den årlige referenceperiode, der udløb den 31. marts 2016.
- 27 Efter at Tapio Keränens årlige betalte ferie var begyndt, den 22. august 2016, blev han syg den 29. august 2016. Den arbejdslæge, som Tapio Keränen konsulterede, sygemeldte ham i perioden fra denne sidstnævnte dato til den 4. september 2016. Tapio Keränen ansøgte som følge heraf om at få udskudt sin årlige ferie, for så vidt angik seks arbejdsdage, hvilket Kemi Shipping afslog i henhold til § 10, stk. 1 og 2, i den kollektive overenskomst for sektoren for skibslastning og § 25, stk. 2, i lov om årlig ferie, som ændret ved lov (nr. 182/2016), og dette selskab medregnede disse seks sygedage i den årlige betalte ferie, som T. Keränen havde ret til.
- 28 AKT har som organisation, der repræsenterer de arbejdstagere, som deltager i den kollektive overenskomst for sektoren for skibslastning, anlagt sag ved työtuomioistuin (arbejdsret) med påstand om, at det fastslås, at anvendelsen af denne kollektive overenskomsts § 10, stk. 1 og 2, ikke kunne medføre anvendelse af § 25, stk. 2, i lov om årlig ferie, som ændret ved lov (nr. 182/2016), for så vidt som denne sidstnævnte bestemmelse ifølge denne organisation er i strid med artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og med chartrets artikel 31, stk. 2.

- 29 Satamaoperaattorit, som er den organisation, der repræsenterer de arbejdsgivere, som deltager i den kollektive overenskomst for sektoren for skibslastning, og Kemi Shipping har, af samme grunde som dem, der er nævnt i denne doms præmis 22, gjort gældende, at nævnte § 25, stk. 2, ikke tilsidesætter de nævnte bestemmelser i EU-retten.
- 30 I denne sammenhæng ønsker den forelæggende ret oplyst dels om anvendelsen af § 25, stk. 2, i lov om årlig ferie, som ændret ved lov (nr. 182/2016), foretaget ved en henvisning i den kollektive overenskomst for sektoren for skibslastning, er i overensstemmelse med de krav, der følger af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og af chartrets artikel 31, stk. 2, dels om sidstnævnte bestemmelse eventuelt har horisontal direkte virkning i en tvist som den i hovedsagen omhandlede.
- 31 På baggrund af disse omstændigheder har työtuomioistuin (arbejdsret) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Er artikel 7, stk. 1, i [...] direktiv 2003/88[...] til hinder for en national bestemmelse i en [kollektiv] overenskomst eller en fortolkning af denne, hvorefter en arbejdstager, hvis sygdomsbetingede uarbejdsdygtighed begynder i den årlige ferie eller en del af denne, [ikke], uanset sin ansøgning herom, [...] har ret til at få overført de første seks uarbejdsdygtighedsdage, som falder i den årlige ferie, når disse karensdage ikke reducerer arbejdstagerens ret til fire ugers årlig ferie?
- 2) Har [chartrets] artikel 31, stk. 2, [...] [direkte] [...]virkning i et ansættelsesforhold mellem private retssubjekter, dvs. [...] horisontal [direkte] [...]virkning?
- 3) Beskytter [chartrets] artikel 31, stk. 2, [...] optjent[...] ferie, såfremt feriens varighed overstiger den i [...] artikel 7, stk. 1, [i direktiv 2003/88] fastsatte årlige ferie på mindst fire uger, og er denne bestemmelse i chartret [...] til hinder for en national bestemmelse i en [kollektiv] overenskomst eller en fortolkning af denne, hvorefter en arbejdstager, hvis sygdomsbetingede uarbejdsdygtighed begynder i den årlige ferie eller en del af denne, uanset sin ansøgning herom ikke har ret til at få overført de første seks uarbejdsdygtighedsdage, som falder i den årlige ferie, når disse karensdage ikke reducerer arbejdstagerens ret til fire ugers årlig ferie?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

- 32 Med det første spørgsmål, som er stillet i hver af sagerne C-609/17 og C-610/17, 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 lovgivninger og kollektive overenskomster, som fastsætter tildeling af årlige betalte feriedage ud over den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat i den nævnte bestemmelse, idet en udskydelse af disse feriedage på grund af sygdom er udelukket.
- 33 I denne henseende bemærkes, at det følger af fast retspraksis, at direktiv 2003/88 ikke er til hinder for nationale bestemmelser, som giver ret til årlig betalt ferie af en længere varighed end de fire uger, som er fastsat ved dette direktivs artikel 7, stk. 1, på de betingelser for opnåelse og tildeling, der er fastsat i national ret (jf. i denne retning dom af 24.1.2012, Dominiguez, C-282/10, EU:C:2012:33, præmis 47, af 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, præmis 34, af 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, præmis 38, og af 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, præmis 31).
- 34 Det fremgår nemlig udtrykkeligt af ordlyden af artikel 1, stk. 1, og artikel 1, stk. 2, litra a), af artikel 7, stk. 1, og af artikel 15 i direktiv 2003/88, at sidstnævntes formål indskrænker sig til at fastsætte minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden og ikke berører medlemsstaternes adgang til at anvende nationale bestemmelser, der er gunstigere med

hensyn til beskyttelse af arbejdstagerne (dom af 24.1.2012, Dominiguez, C-282/10, EU:C:2012:33, præmis 48, af 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, præmis 35, og af 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, præmis 30).

- 35 I et sådant tilfælde reguleres den ret til årlig betalt ferie, som således tildeles ud over det minimum, der er foreskrevet i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, ikke af dette direktiv, men af national ret, uden for den i det nævnte direktiv fastsatte ordning, idet det imidlertid bemærkes, at sådanne nationale bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, ikke vil kunne tjene til at kompensere for et eventuelt indgreb i den minimumsbeskyttelse, der er sikret ved denne bestemmelse i EU-retten, således som det indgreb, der bl.a. følger af en nedsættelse af den løn, som udbetales under den årlige minimumsferie med løn, som den således sikrer (jf. i denne retning dom af 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, præmis 42 og 43, og, analogt, dom af 10.7.2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, præmis 43 og 44).
- 36 Som generaladvokaten har bemærket i punkt 58 i forslaget til afgørelse, tilkommer det herefter medlemsstaterne dels at beslutte, om de vil give arbejdstagerne supplerende årlige betalte feriedage ud over den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, eller ej, dels, i givet fald, at fastsætte betingelserne for tildeling og bortfald af disse supplerende feriedage, uden i denne henseende at være forpligtet til at overholde de beskyttelsesregler, som Domstolen har udledt for så vidt angår den nævnte minimumsperiode.
- 37 Domstolen har således bl.a. fastslået, at medlemsstaterne, når der er tale om en national lovgivning og en kollektiv overenskomst, hvori det bestemmes, at retten til årlig betalt ferie i et givet år ikke kan afholdes under fravær på grund af sygdom eller længerevarende sygdom, som har ført til en afbrydelse af arbejdet, som er lig med eller længere end tolv på hinanden følgende måneder, har ret til at fastsætte, at retten til årlig betalt ferie, som indrømmes i den nationale lovgivning, varierer alt efter årsagen til arbejdstagerens fravær af helbredsmæssige årsager, på betingelse af, at denne altid er længere end eller svarer til den minimumsperiode på fire uger, som er fastsat i artikel 7 i direktiv 2003/88 (dom af 24.1.2012, Dominiguez, C-282/10, EU:C:2012:33, præmis 49).
- 38 Domstolen har ligeledes fastslået, at det bl.a. står medlemsstaterne frit for, når de beslutter at give arbejdstagere ret til årlig betalt ferie ud over den nævnte minimumsperiode på fire uger, at tildele en arbejdstager, som går på pension, en ret til en finansiel godtgørelse, når sidstnævnte ikke har kunnet gøre brug af den ret til ferie, som således overstiger den nævnte minimumsperiode, som følge af, at den pågældende ikke har udført tjeneste på grund af sygdom og, hvis dette er tilfældet, at fastsætte betingelserne for en sådan eventuel tildeling (jf. i denne retning dom af 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, præmis 36, og af 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, præmis 39).
- 39 En tilsvarende løsning skal gælde i tilfælde af nationale lovgivninger og kollektive overenskomster, der, i lighed med de i hovedsagerne omhandlede, tildeler arbejdstagere en ret til årlig betalt ferie af en varighed, som overstiger den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, idet de samtidig udelukker en ret til at udskyde alle eller en del af de årlige betalte feriedage, som overstiger den nævnte minimumsperiode, når arbejdstageren har været uarbejdsdygtig på grund af sygdom i hele eller en del af en periode med årlig betalt ferie. Medlemsstaterne har nemlig ret til at fastsætte eller ikke fastsætte en sådan ret til udskydelse og, hvis dette er tilfældet, at fastsætte betingelserne herfor, for så vidt som den ret til årlig betalt ferie, som arbejdstageren faktisk nyder godt af, når han ikke er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, for sit vedkommende altid mindst svarer til førnævnte minimumsperiode på fire uger.
- 40 Henset til ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål, som er stillet i hver af sagerne C-609/17 og C-610/17, besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for nationale lovgivninger og kollektive overenskomster, som fastsætter tildeling af årligt betalte feriedage ud over den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat i den nævnte bestemmelse, idet en udskydelse af disse feriedage på grund af sygdom er udelukket.

Det tredje spørgsmål

- 41 Med det tredje spørgsmål, som er stillet i hver af sagerne C-609/17 og C-610/17, og som herefter skal undersøges, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale lovgivninger og kollektive overenskomster, som fastsætter tildeling af årlige betalte feriedage ud over den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, idet en udskydelse af disse feriedage på grund af sygdom er udelukket.
- 42 Chartrets anvendelsesområde er fastsat i chartrets artikel 51, stk. 1, hvorefter chartrets bestemmelser, for så vidt angår medlemsstaternes virke, kun er rettet til medlemsstaterne, når de gennemfører EU-retten (dom af 13.6.2017, Florescu m.fl., C-258/14, EU:C:2017:448, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis). Ifølge chartrets artikel 51, stk. 2, udvider dette ikke anvendelsesområdet for EU-retten ud over Unionens kompetencer og skaber ingen nye kompetencer eller nye opgaver for Unionen og ændrer ikke de kompetencer og opgaver, der er fastlagt i traktaterne.
- 43 Det bemærkes i øvrigt, at de grundlæggende rettigheder, der er sikret ved Unionens retsorden, ifølge fast retspraksis kan anvendes i alle situationer, der reguleres af EU-retten (dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis).
- 44 I denne forbindelse bemærkes, at den forelæggende ret i henhold til artikel 94 i Domstolens procesreglement skal fremstille sammenhængen mellem de EU-retlige bestemmelser, som den ønsker fortolket, og den nationale lovgivning, som finder anvendelse på den tvist, der er indbragt for den. Forelæggelsesafgørelserne indeholder imidlertid ingen elementer, som gør det muligt at konstatere, at tvisterne i hovedsagerne vedrører fortolkningen eller anvendelsen af andre EU-retlige bestemmelser end direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2.
- 45 Det må herefter undersøges, om nationale lovgivninger og kollektive overenskomster, som fastsætter tildeling af årlige betalte feriedage ud over den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, idet de udelukker en udskydelse af disse feriedage på grund af sygdom, skal anses for at foretage en gennemførelse af det nævnte direktiv, som omhandlet i chartrets artikel 51, stk. 1, og om artikel 31, stk. 2, i sidstnævnte charter følgerig finder anvendelse på situationer som de i hovedsagerne omhandlede (jf. i denne retning dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis).
- 46 I denne henseende bemærkes, at den omstændighed alene, at nationale foranstaltninger, som det er tilfældet i den foreliggende sag, er omfattet af et område, hvor Unionen har kompetence, ikke bevirker, at de falder under EU-rettens anvendelsesområde, og således heller ikke bevirker, at chartret finder anvendelse (jf. i denne retning dom af 10.7.2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).
- 47 Det bemærkes ligeledes dels, at Unionen og medlemsstaterne i henhold til artikel 4, stk. 2, litra b), TEUF på området for socialpolitik, for så vidt angår de aspekter, der er fastsat i TEUF, råder over en delt kompetence som omhandlet i artikel 2, stk. 1, TEUF. Dels, og således som præciseret i artikel 153, stk. 1, TEUF og anført i anden betragtning til direktiv 2003/88, støtter og supplerer Unionen medlemsstaternes indsats på området for forbedring af arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.
- 48 I denne henseende fremhæves, at direktiv 2003/88, der, således som det blev bemærket i denne doms præmis 34, indskrænker sig til at fastsætte minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, blev vedtaget på grundlag af artikel 137, stk. 2, EF, nu artikel 153, stk. 2, TEUF. Som det imidlertid fremgår af Domstolens praksis skal udtrykket »minimumsforskrifter«, som er anført i disse bestemmelser i primærretten og er gentaget i det nævnte direktivs artikel 1, stk. 1, læses i lyset af artikel 137, stk. 4, EF, nu artikel 153, stk. 4, TEUF, hvori det

præciseres, at sådanne minimumsforskrifter ikke er til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller indfører strengere beskyttelsesforanstaltninger, når de er forenelige med traktaterne. Det følger heraf, at medlemsstaterne ved udøvelsen af deres kompetence frit kan vedtage sådanne strengere regler end dem, som er fastsat ved EU-lovgivers regulering, for så vidt som de ikke anfægter sammenhængen i den nævnte regulering (jf. i denne retning dom af 17.12.1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, præmis 35, 37 og 40).

- 49 Således giver artikel 15 i direktiv 2003/88, hvorefter sidstnævnte »ikke berører« medlemsstaternes »adgang til« at anvende nationale bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, ikke medlemsstaterne mulighed for at lovgive i henhold til EU-retten, men begrænser sig til at anerkende disses beføjelse til i national ret at fastlægge gunstigere regler uden for rammerne af den ved dette direktiv indførte ordning (jf. analogt dom af 10.7.2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, præmis 44).
- 50 Herved er de i hovedsagerne omhandlede situationer forskellige fra den situation, hvori en EU-retsakt tillægger medlemsstaterne et frit valg mellem flere gennemførelsesforanstaltninger eller en skønsbeføjelse, som er en integrerende del af den ordning, der er fastsat ved denne retsakt, eller fra den situation, hvori en sådan retsakt tillader medlemsstaterne at vedtage specifikke foranstaltninger, som har til formål at bidrage til gennemførelsen af retsaktens formål (jf., i disse forskellige henseender, dom af 21.12.2011, N.S. m.fl., C-411/10 og C-493/10, EU:C:2011:865, præmis 64-68, af 16.2.2017, C.K. m.fl., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, præmis 53, af 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, præmis 46, 47, 52 og 53 og den deri nævnte retspraksis og af 13.6.2017, Florescu m.fl., C-258/14, EU:C:2017:448, præmis 48).
- 51 I det foreliggende tilfælde bemærkes endelig, at den omstændighed at tildele arbejdstagere årlige betalte feriedage ud over den minimumsperiode på fire uger, der er sikret ved artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, og at bestemme, at disse ikke kan udskydes på grund af sygdom, i medfør af nationale lovgivninger og kollektive overenskomster som de i hovedsagerne omhandlede ikke som sådan hverken kan berøre eller begrænse den minimumsbeskyttelse, der således er sikret disse arbejdstagere i henhold til denne bestemmelse (jf. analogt dom af 10.7.2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, præmis 43), eller berøre andre bestemmelser i det nævnte direktiv, dets sammenhæng eller de formål, som det forfølger.
- 52 Det følger af alle de foregående betragtninger, at når medlemsstaterne tildeler, eller gør det muligt for arbejdsmarkedets parter at tildele, ret til årlig betalt ferie ud over den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat i dette direktivs artikel 7, stk. 1, henhører sådanne rettigheder, og endvidere betingelserne for en eventuel udskydelse af disse i tilfælde af sygdom opstået under ferien, under udøvelsen af medlemsstaterne kompetence, uden at være reguleret af det nævnte direktiv eller at være omfattet af sidstnævntes anvendelsesområde (jf. analogt dom af 10.7.2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, præmis 45).
- 53 Når bestemmelserne i EU-retten på det pågældende område ikke regulerer et aspekt og ikke opstiller nogen specifik forpligtelse for medlemsstaterne i forhold til en given situation, falder den nationale lovgivning, som en medlemsstat opstiller hvad angår dette aspekt, imidlertid uden for chartrets anvendelsesområde, og den pågældende situation kan ikke bedømmes, henset til bestemmelserne i sidstnævnte (jf. i denne retning dom af 10.7.2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, præmis 35, af 14.12.2017, Miravitlles Ciurana m.fl., C-243/16, EU:C:2017:969, præmis 34, og af 19.4.2018, Consorzio Italian Management og Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, præmis 34 og 35).
- 54 Følgelig foretager medlemsstaterne ikke en gennemførelse af direktiv 2003/88 som omhandlet i chartrets artikel 51, stk. 1, når de vedtager nationale lovgivninger eller tillader indgåelsen af kollektive overenskomster, som, i lighed med de i hovedsagerne omhandlede, tildeler arbejdstagerne ret til årlige

betalte feriedage ud over den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat i det nævnte direktivs artikel 7, stk. 1, og fastsætter betingelserne for en eventuel udskydelse af sådanne supplerende rettigheder i tilfælde af arbejdstagerens sygdom.

- 55 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det tredje spørgsmål, som er stillet i hver af sagerne C-609/17 og C-610/17, besvares med, at chartrets artikel 31, stk. 2, sammenholdt med chartrets artikel 51, stk. 1, skal fortolkes således, at den ikke finder anvendelse, når der foreligger nationale lovgivninger og kollektive overenskomster, som fastsætter tildeling af årlige betalte feriedage ud over den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, idet udskydelsen af disse feriedage på grund af sygdom er udelukket.

Det andet spørgsmål

- 56 Henset til besvarelsen af det tredje spørgsmål, som er stillet i hver af sagerne C-609/17 og C-610/17, er det uforholdt at undersøge det andet spørgsmål, som er stillet i begge disse sager.

Sagsomkostninger

- 57 Da sagernes 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 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 (Store Afdeling) for ret:

- 1) **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 lovgivninger og kollektive overenskomster, som fastsætter tildeling af årligt betalte feriedage ud over den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat i den nævnte bestemmelse, idet udskydelsen af disse feriedage på grund af sygdom er udelukket.**
- 2) **Artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, sammenholdt med chartrets artikel 51, stk. 1, skal fortolkes således, at den ikke finder anvendelse, når der foreligger sådanne nationale lovgivninger og kollektive overenskomster.**

Underskrifter