



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

13. marts 2019*

»Præjudiciel forelæggelse – arbejdskraftens frie bevægelighed – artikel 45 TEUF – forordning (EU) nr. 492/2011 – artikel 7, stk. 1 – forbud mod forskelsbehandling på grund af nationalitet – ret til årlig betalt ferie afhængigt af arbeidstagerens anciennitet hos arbejdsgiveren – alene delvis medregning af tidligere beskæftigelsesperioder tilbagelagt hos andre arbejdsgivere – socialret – forskelle mellem medlemsstaternes ordninger og lovgivninger«

I sag C-437/17,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig) ved afgørelse af 29. juni 2017, indgået til Domstolen den 19. juli 2017, i sagen

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

mod

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling),

sammensat af Domstolens præsident, K. Lenaerts, som fungerende formand for Femte Afdeling, og dommerne F. Biltgen og E. Levits (refererende dommer),

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitssekretær: fuldmægtig V. Giacobbo-Peyronnel,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 3. maj 2018,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH ved Rechtsanwälte S. Ameshofer, G. Storch og R. Storch, bistået af sagkyndig K. Mayr,
- EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH ved Rechtsanwalt F. Marhold,
- den østrigske regering ved G. Hesse, som befuldmægtiget,
- Europa-Kommissionen ved M. Kellerbauer og D. Martin, som befuldmægtigede,

* Processprog: tysk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 25. juli 2018,
afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen (EUT 2011, L 141, s. 1).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (samarbejdsudvalget i selskabet EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, herefter »samarbejdsudvalget i Eurothermen«) og EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (herefter »Eurothermen«) vedrørende alene den delvise medregning med henblik på fastsættelse af retten til årlig betalt ferie for de ansatte hos sidstnævnte af tidligere beskæftigelsesperioder, som disse ansatte har tilbagelagt hos andre arbejdsgivere.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 bestemmer:

»En arbejdstager, der er statsborger i en medlemsstat, må ikke på grund af sin nationalitet behandles anderledes på de øvrige medlemsstaters område end indenlandske arbejdstagere med hensyn til beskæftigelses- og arbejdsvilkår, navnlig for så vidt angår aflønning, afskedigelse og, i tilfælde af arbejdsløshed, genoptagelse af beskæftigelse i faget eller genansættelse.«

Østrigsk ret

- 4 § 2, stk. 1, i Urlaubsgesetz (lov om ferie) af 7. juli 1976 (BGBl. 1976/390, som offentliggjort i BGBl. I, 2013/3, herefter »UrlG«), har følgende ordlyd:

»Arbejdstageren har ret til betalt uafbrudt ferie hvert arbejdsår. Arbejdstageren har for en beskæftigelsesperiode under 25 år ret til 30 feriedage og 36 feriedage efter 25 års beskæftigelse.«

- 5 UrlG's § 3 bestemmer:

»1. Ved beregningen af antallet af feriedage skal de beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt hos samme arbejdsgiver, og som ikke har været afbrudt i mere end tre måneder, lægges sammen.

[...]

2. Ved beregningen af antallet af feriedage skal følgende tages i betragtning:

- 1) beskæftigelsesperioder, som [...] på det nationale område er tilbagelagt i et andet ansættelsesforhold, såfremt de har været af mere end seks måneders varighed

[...]

3. For de perioder, som er omhandlet i stk. 2, nr. 1) [...], kan alene en sammenlagt periode på fem år medregnes [...]

[...]«

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

- 6 Eurothermen er et selskab, som driver virksomhed inden for turistbranchen. Selskabet har hjemsted i Schallerbach (Østrig) og beskæftiger et vist antal arbejdstagere, der tidligere har tilbagelagt beskæftigelsesperioder hos forskellige arbejdsgivere i andre medlemsstater end Republikken Østrig.
- 7 Samarbejdsudvalget i Eurothermen anlagde i sin egenskab af det kompetente organ for Eurothermens ansatte et søgsmål inden for rammerne af den særlige procedure, der er fastsat i § 54, stk. 1, i Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (lov om arbejds- og socialretlige retsinstanser) af 7. marts 1985 (BGBl. 104/1985).
- 8 Søgsmålet, som var rettet mod Eurothermen, vedrørte retten til årlig betalt ferie for selskabets ansatte, der har tilbagelagt beskæftigelsesperioder hos andre arbejdsgivere i andre medlemsstater end Republikken Østrig.
- 9 Ifølge samarbejdsudvalget i Eurothermen udgør den omstændighed, at UrlG's § 3, stk. 2, nr. 1, og § 3, stk. 3, begrænser medregningen af tidligere beskæftigelsesperioder hos andre arbejdsgivere med hjemsted i andre medlemsstater til fem år, en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed, som er sikret ved artikel 45 TEUF.
- 10 Samarbejdsudvalget i Eurothermen har gjort gældende, at disse tidligere beskæftigelsesperioder i overensstemmelse med EU-retten skal medregnes fuldt ud, således at enhver arbejdstager, der har opnået en erhvervs erfaring på 25 år, har ret til en sjette ferieuge i henhold til UrlG's § 2, stk. 1.
- 11 I første instans fik samarbejdsudvalget i Eurothermen ikke medhold i sit søgsmål ved Landesgericht Wels (den regionale domstol i Wels, Østrig), hvilket Oberlandesgericht Linz (den øverste regionale domstol i Linz, Østrig) stadfæstede i appelinstansen.
- 12 Under behandlingen af kassationsappellen har Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig) rejst tvivl om, hvorvidt en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede udgør indirekte forskelsbehandling i henhold til bestemmelserne i artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 eller en hindring som omhandlet i artikel 45 TEUF. Hvis dette er tilfældet er Oberster Gerichtshof (øverste domstol) af den opfattelse, at der derudover rejser sig det spørgsmål, om denne ordning kan begrundes.
- 13 Oberster Gerichtshof (øverste domstol) har i denne henseende præciseret, at ifølge dens egen faste retspraksis og den opfattelse, hvorom der er enighed i litteraturen, skal UrlG's § 3, stk. 2, nr. 1, fortolkes således, at beskæftigelsesperioder tilbagelagt hos indenlandske og ikke-indenlandske arbejdsgivere skal behandles på samme måde. Uanset denne bestemmelses ordlyd skal beskæftigelsesperioder, der er tilbagelagt i udlandet, således ligeledes medregnes for en sammenlagt periode på fem år.
- 14 På denne baggrund har Oberster Gerichtshof (øverste domstol) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 [...] fortolkes således, at de er til hinder for en national bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede ([UrlG's] § 3, stk. 2, [nr. 1], sammenholdt med § 3, stk. 3, og § 2, stk. 1 [...]), hvorefter en arbejdstager, som har tilbagelagt en

beskæftigelsesperiode på i alt 25 år, men ikke ved én og samme østrigske arbejdsgiver, alene har ret til 5 ugers årlig ferie, hvorimod en arbejdstager, som har tilbagelagt en beskæftigelsesperiode på 25 år ved én og samme østrigske arbejdsgiver, har ret til 6 ugers årlig ferie?»

Om det præjudicielle spørgsmål

- 15 Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for at fastlægge, om en arbejdstager, som sammenlagt har været beskæftiget i 25 år, har ret til at få udvidet sin årlige betalte ferie fra 5 uger til 6 uger, fastsætter, at de år, der er tilbagelagt i forbindelse med et eller flere ansættelsesforhold forud for det, der er indgået med den pågældendes nuværende arbejdsgiver, højst kan medregnes med 5 år, selv om det faktiske antal er mere end 5 år.

Om artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011

- 16 Indledningsvis bemærkes, at artikel 45, stk. 2, TEUF forbyder enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling af medlemsstaternes arbejdstagere for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår. Artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 er blot et særligt udtryk for det princip om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i artikel 45, stk. 2, TEUF specielt på området beskæftigelses- og arbejdsvilkår, og den skal derfor fortolkes på samme måde som den sidstnævnte bestemmelse (dom af 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, herefter »SALK-dommen«, C-514/12, EU:C:2013:799, præmis 23 og den deri nævnte retspraksis).
- 17 Idet den ret til årlig betalt ferie, der indrømmes arbejdstagere, ubestrideligt er omfattet af området for beskæftigelses- og arbejdsvilkår, er den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning derfor omfattet af anvendelsesområdet for de i foregående præmis nævnte bestemmelser.
- 18 Det følger i denne henseende af fast retspraksis, at ligebehandlingsprincippet, der er fastsat i såvel artikel 45 TEUF som artikel 7 i forordning nr. 492/2011, ikke alene forbyder direkte forskelsbehandling begrundet i nationalitet, men enhver form for indirekte forskelsbehandling, som ved anvendelse af andre kriterier reelt fører til samme resultat (jf. bl.a. dom af 5.12.2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis, og af 2.3.2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).
- 19 Domstolen har i denne forbindelse præciseret, at en national retsforordning – selv om den finder anvendelse uanset nationaliteten – må anses for at medføre indirekte forskelsbehandling, når den efter selve sin karakter i højere grad kan berøre arbejdstagere fra andre medlemsstater end indenlandske arbejdstagere og dermed risikerer navnlig at stille arbejdstagere fra andre medlemsstater ringere, medmindre den er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det tilstræbte formål (jf. dom af 2.3.2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).
- 20 I den foreliggende sag er der i medfør af UrlG's § 2, stk. 1, og § 3, stk. 1-3, efter 25 års erhvervmæssig beskæftigelse ret til 6 ugers betalt ferie, når beskæftigelsesperioderne er tilbagelagt hos den nuværende arbejdsgiver. Såfremt arbejdstageren tidligere har været i beskæftigelse hos en eller flere forskellige arbejdsgivere medregnes herfra alene højst en sammenlagt periode på 5 år. For at have ret til 6 ugers betalt ferie skal en arbejdstager således enten have tilbagelagt 25 års erhvervmæssig beskæftigelse hos sin nuværende arbejdsgiver eller have tilbagelagt mindst 20 år hos nuværende arbejdsgiver.
- 21 Som det er anført i nærværende doms præmis 13, skal UrlG's § 3, stk. 2, nr. 1 – selv om ordlyden af denne bestemmelse kun henviser til tidligere beskæftigelse »på det nationale område« – ifølge fast praksis fra Oberster Gerichtshof (øverste domstol) og en enig juridisk litteratur fortolkes således, at

tidligere beskæftigelsesperioder, som en arbejdstager har tilbagelagt hos andre arbejdsgivere, medregnes på samme måde for en sammenlagt periode på fem år tilbagelagt på det nationale område eller i en anden medlemsstat.

- 22 Med hensyn til, om der eventuelt foreligger forskelsbehandling i strid med artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011, skal det bemærkes, at der med en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede – således som generaladvokaten har anført i punkt 21 i forslaget til afgørelse – sker en forskellig behandling af arbejdstagere afhængigt af deres anciennitet hos den nuværende arbejdsgiver. I henhold til denne lovgivning regnes de år, der er tilbagelagt hos en eller flere tidligere arbejdsgivere, nemlig kun for højst 5 års erhvervmæssig beskæftigelse, selv om det faktiske antal er mere end 5 år, således at arbejdstager med sammenlagt 25 års erhvervmæssig beskæftigelse, og hvoraf mindst 20 år er tilbagelagt hos dennes nuværende arbejdsgiver, har ret til 6 ugers årlig betalt ferie, mens en arbejdstager, der har sammenlagt 25 års erhvervmæssig beskæftigelse, men uden at have tilbagelagt 20 år hos sin nuværende arbejdsgiver, kun har ret til 5 ugers årlig betalt ferie.
- 23 Det følger heraf, at idet en sådan lovgivning uden forskel finder anvendelse på samtlige arbejdstagere, uanset deres nationalitet, som har mindst 25 års erhvervmæssig beskæftigelse, kan den ikke anses for at give anledning til forskelsbehandling, der direkte er begrundet i nationalitet.
- 24 Ifølge samarbejdsudvalget i Eurothermen og Europa-Kommissionen skal den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning anses for at medføre indirekte forskelsbehandling. De østrigske arbejdstagere har nemlig for de flestes vedkommende bopæl i Østrig, hvor de begynder deres erhvervskarriere, og kan let forblive i uafbrudt tjeneste hos en og samme arbejdsgiver i de 25 år og følgelig have ret til en årlig betalt sjette ferieuge i henhold til UrlG's § 2, stk. 1. I denne sammenhæng er det tilstrækkeligt at fastslå, at størstedelen af arbejdstagere, der opfylder betingelsen om 25 års anciennitet som fastsat i UrlG's § 2, stk. 1, er østrigske.
- 25 Arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater, som derimod sædvanligvis begynder deres erhvervskarriere i deres oprindelsesmedlemsstat, får først senere i deres karriere ansættelse hos en østrigsk arbejdsgiver. Det er således mere vanskeligt for dem at opnå den krævede anciennitet for på lige fod med østrigske arbejdstagere at få ret til den årligt betalte sjette ferieuge. I denne henseende er størstedelen af arbejdstagere, der berøres af den alene delvise medregning af tidligere beskæftigelsesperioder, der er tilbagelagt hos andre arbejdsgivere, som fastsat i UrlG's § 3, stk. 3, statsborgere i andre medlemsstater.
- 26 Det skal for det første bemærkes, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede stiller alle arbejdstagere, både østrigske og statsborgere fra de øvrige medlemsstater, der har sammenlagt 25 års erhvervmæssig beskæftigelse, men uden at have tilbagelagt 20 år hos deres nuværende arbejdsgiver, ringere i forhold til de arbejdstagere, der har sammenlagt 25 års erhvervmæssig beskæftigelse og har tilbagelagt mindst 20 år hos den nuværende arbejdsgiver. Hvad angår den første kategori af arbejdstagere bevirker det forhold, at en arbejdstager har skiftet arbejde, at den erhvervs erfaring, som er opnået hos tidligere arbejdsgivere, således kun medregnes med 5 år som fastsat i UrlG's § 3, stk. 3.
- 27 For at denne forskellige behandling af arbejdstagere afhængigt af deres anciennitet hos deres nuværende arbejdsgiver skal kunne anses for at være udtryk for indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011, skal den efter selve sin karakter i højere grad kunne berøre arbejdstagere fra andre medlemsstater end indenlandske arbejdstagere.

- 28 I modsætning til, hvad samarbejdsudvalget i Eurothermen og Kommissionen har gjort gældende, fremgår det imidlertid af forelæggelsesafgørelsen, at der ikke er noget, der tyder på, at østrigske arbejdstagere sædvanligvis forbliver i tjeneste hos deres nuværende arbejdsgiver i 25 år. Det er følgelig ikke godtgjort, at denne lovgivning særligt stiller østrigske arbejdstagere mere gunstigt i forhold til arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater.
- 29 Henset til disse betragtninger kan det ikke konkluderes, at de arbejdstagere, der berøres af den begrænsede medregning af beskæftigelsesperioder tilbagelagt hos andre arbejdsgivere som fastsat i UrlG's § 3, stk. 3, hovedsageligt er statsborgere i de øvrige medlemsstater.
- 30 I modsætning til, hvad Kommissionen har anført i sit indlæg, ville det i øvrigt – selv om det måtte anses for godtgjort, at størstedelen af de arbejdstagere, der opfylder det kriterium om 25 års anciennitet, der er fastsat i UrlG's § 2, stk. 1, er østrigske statsborgere – ikke i sig selv gøre det muligt at konkludere, således som det fremgår af nærværende doms præmis 28, at arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater, er genstand for indirekte forskelsbehandling.
- 31 For det andet kan Kommissionen hverken generelt støtte sin argumentation på Domstolens praksis, hvorefter kvalificeringen af en national foranstaltning som værende »indirekte diskriminerende« ikke kræver, at denne foranstaltning fører til en begunstigelse af alle indenlandske statsborgere eller til en ringere stilling alene for statsborgere i andre medlemsstater (dom af 20.6.2013, Giersch m.fl., C-20/12, EU:C:2013:411, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis), eller specifikt støtte sig på Domstolens besvarelse i dom af 5. december 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).
- 32 Således som generaladvokaten har anført i punkt 35 i forslaget til afgørelse, er den retspraksis, der er nævnt i foregående præmis, nemlig for det første først kun relevant, når det er fastslået, at den i den pågældende hovedsag omhandlede nationale lovgivning er egnet til at berøre arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater, i højere grad end indenlandske arbejdstagere. Eftersom dette i den foreliggende sag ikke er tilfældet, kan denne retspraksis ikke tjene som grundlag for at fastslå, at denne lovgivning skal anses for at være udtryk for indirekte forskelsbehandling.
- 33 Den sag, der gav anledning til dom af 5. december 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799), vedrørte for det andet ansatte ved en regional myndighed, og den i den pågældende sag omhandlede lovgivning havde til formål at tillade mobilitet inden for en adskilt gruppe af arbejdsgivere og ikke at belønne en ansats loyalitet over for en bestemt arbejdsgiver. Det følger heraf, at Domstolens ræsonnement i denne dom ikke kan overføres til den i hovedsagen omhandlede lovgivning, idet denne lovgivning netop tager sigte på at belønne en ansats loyalitet over for dennes nuværende arbejdsgiver.
- 34 Det følger af ovenstående betragtninger, at en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der indfører en forskellig behandling af arbejdstagere afhængigt af deres anciennitet hos deres nuværende arbejdsgiver, ikke af denne grund kan anses for at udgøre indirekte forskelsbehandling i forhold til arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater, og derved for at være i strid med artikel 45, stk. 2, TEUF.

Om artikel 45, stk. 1, TEUF

- 35 Det skal desuden afgøres, hvorvidt de i hovedsagen omhandlede bestemmelser udgør en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed, som er forbudt i henhold til artikel 45, stk. 1, TEUF.
- 36 I denne henseende bemærkes, at artikel 45 TEUF og alle traktatbestemmelserne om den frie bevægelighed for personer ganske vist skal gøre det lettere for EU-borgerne at udøve erhvervsmaessig beskæftigelse af enhver art på hele Unionens område, og at disse bestemmelser indeholder et forbud mod foranstaltninger, som kan stille disse borgere ringere, såfremt de ønsker at udøve beskæftigelse på en anden medlemsstats område. I denne sammenhæng har medlemsstaternes statsborgere navnlig

en ret, som de afleder direkte af traktaten, til at forlade deres oprindelsesmedlemsstat og rejse ind i og tage ophold i en anden medlemsstat med henblik på at udøve beskæftigelse dér (dom af 18.7.2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).

- 37 Den primære EU-ret kan imidlertid ikke garantere en arbejdstager, at en flytning fra dennes oprindelsesmedlemsstat til en anden medlemsstat har neutrale virkninger på det sociale område, idet en sådan flytning, henset til de forskelle, der er mellem medlemsstaternes ordninger og lovgivninger, i det konkrete tilfælde kan være mere eller mindre fordelagtig eller bebyrdende for den pågældende person med hensyn til dette område (dom af 18.7.2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).
- 38 EU-retten garanterer således alene, at arbejdstagere, der udøver beskæftigelse på en anden medlemsstats område end oprindelsesmedlemsstaten, er underlagt samme betingelser som arbejdstagerne i denne anden medlemsstat (dom af 23.1.2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis).
- 39 Som generaladvokaten har anført i punkt 51 og 58 i sit forslag til afgørelse, finder sådanne betragtninger anvendelse både på en arbejdstager, der forlader sin arbejdsgiver, som er underlagt østrigsk lovgivning, og på en arbejdstager, der er statsborger i en anden medlemsstat, der tiltrækkes af et arbejde i Østrig.
- 40 I modsætning til, hvad samarbejdsudvalget i Eurothermen og Kommissionen har gjort gældende, er den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning ikke egnet til at afskrække østrigske arbejdstagere, der påtænker at forlade deres nuværende arbejdsgiver for at optage beskæftigelse hos en arbejdsgiver i en anden medlemsstat, og som samtidig ønsker at vende tilbage til deres tidligere arbejdsgiver. Det skal i lighed med det af generaladvokaten i punkt 60-62 i forslaget til afgørelse anførte bemærkes, at en sådan argumentation hviler på en række omstændigheder, der er alt for usikre og indirekte til, at denne lovgivning kan antages at udgøre en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed (jf. i denne retning dom af 27.1.2000, Graf, C-190/98, EU:C:2000:49, præmis 25).
- 41 Det følger af det ovenstående, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede ikke kan kvalificeres som en »hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed«, der er forbudt i henhold til artikel 45, stk. 1, TEUF.
- 42 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for at fastlægge, om en arbejdstager, som sammenlagt har været beskæftiget i 25 år, har ret til at få udvidet sin årlige betalte ferie fra 5 uger til 6 uger, fastsætter, at de år, der er tilbagelagt i forbindelse med et eller flere ansættelsesforhold forud for det, der er indgået med den pågældendes nuværende arbejdsgiver, højst kan medregnes med 5 år, selv om det faktiske antal er mere end 5 år.

Sagsomkostninger

- 43 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 sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

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

Artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for at fastlægge, om en arbejdstager, som sammenlagt har været beskæftiget i 25 år, har ret til at få udvidet sin årlige betalte ferie fra 5 uger til 6 uger, fastsætter, at de år, der er tilbagelagt i forbindelse med et eller flere ansættelsesforhold forud for det, der er indgået med den pågældendes nuværende arbejdsgiver, højst kan medregnes med 5 år, selv om det faktiske antal er mere end 5 år.

Underskrifter