

NOTAT



16. september 2010

J.nr. 2010-0013089

4. Kontor/JVR/

Notat til Folketingets Europaudvalg og Arbejdsmarkedsudvalg

Afgivelse af skriftligt indlæg i tysk præjudiciel sag, C-214/10 Winfried Schulte mod virksomheden KHS AG.

1. Indledning

Landesarbeitsgericht Hamm har i en sag anlagt af Winfried Schulte mod KHS AG forelagt EU-domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

Skal artikel 7, stk. 1, 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 arbejdsgiveren har været uarbejdsdygtig i en længere periode (hvorved denne længerevarende uarbejdsdygtighed har til følge, at retten til mindsteferien kan samles sammen for flere år, hvis muligheden for en sådan overførsel ikke er tidsmæssigt begrænset)?

Såfremt dette spørgsmål besvares benægtende, skal denne overførselsmulighed da bestå i en periode på mindst 18 måneder.

2. Sagens baggrund

Sagen drejer sig om en tysk maskinarbejder, der fik en blodprop i 2002, og som følge heraf var uarbejdsdygtig indtil ansættelsesforholdet ophør i 2008. Sagen vedrører feriebetalingen for 2006-2008, idet tidligere krav var opgivet som følge af et særlig tysk forhold.

Efter den tyske Bundesurlaubsgesetz § 7, stk. 3, skal ferien gives og afholdes indenfor 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 ferie gives og afholdes inden for de tre første måneder af det efterfølgende kalenderår. Efter § 7, stk. 4, skal feriegodtgørelsen udbetales, hvis ferien ikke helt eller delvis kan gives på grund af ansættelsesforholdets ophør.

Arbejdsforholdet er omfattet af Den fælles kollektive overenskomst for Nordrhein-Westfalens Metal- og Elektronikindustri af 18. december 2003. Efter § 11, stk. 1, ophører feriekravet tre måneder efter kalenderårets udløb., medmindre feriekravet forgæves er gjort gældende, eller ferien af driftmæssige årsager ikke har kunnet afholdes. Kan ferien ikke holdes på grund af sygdom ophører feriekravet 12 måneder efter det i stk. 2 nævnte tidsrum. Efter stk. 3 udbetales feriegodtgørelse kun såfremt arbejdsforholdet ophører.

Arbeitsgericht Dortmund tilkendte maskinarbejderen feriegodtgørelse for det lovgivningsmæssige mindstekrav for årene 2006-2008 med henvisning til, at arbejdstageren ikke har haft mulighed for at gøre brug af sin ret til at holde ferien inden fratrædelsestidspunktet.

Landesarbeitsgericht Hamm mener, at kravet på feriepenge for 2006 er fortabt efter overenskomstens regler.

Med henvisning til C-350/06 (Schulz-Hoff) er det tilladt i national ret at have bestemmelser om fortabelse af ferierettigheder. Det er imidlertid en forudsætning, at arbejdstageren har haft mulighed for at gøre brug af denne ret.

I den foreliggende sag havde arbejdstageren ikke denne mulighed. Retten er imidlertid i tvivl, om retten kan gøres gældende så langt tilbage som i den foreliggende sag.

Formålet med direktivet er, at give arbejdstageren en ret til en reel mulighed for at hvile ud. Retten mener ikke, at det er ensbetydende med, at arbejdstageren kan akkumulere ferie i det angivne omfang og slet ikke i det uendelige.

Retten mener ikke, at Domstolen har taget stilling til, om det i national ret er tilladt at forhindre, at feriekrav for flere år samles sammen. Domstolen har dog i flere sager udtalt, at ferien kun vil have det fulde udbytte, hvis den holdes i det år, hvor den er foreskrevet, men denne hviletid mister ikke sin betydning såfremt den holdes på et senere tidspunkt. Se hertil C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging og C-520/06 Stringer.

Retten henviser desuden til, at Domstolen i sag C-350/06 har udtalt, at der i direktivet er taget hensyn til ILO's principper om tilrettelæggelsen af arbejdstiden, hvorfor dette ikke kan udelukkes, at art. 7 skal fortolkes således, at kravet på ferie er tidsmæssigt begrænset. Retten henviser i den forbindelse til ILO-konventionen nr. 132 af 24. juni 1970, art. 9, hvorefter den årlige betalte ferie skal gives senest et år efter udløbet af det år, hvori feriekravet er optjent for så vidt angår den uafbrudte del og 18 måneder for så vidt angår den øvrige del. Det bemærkes dog, at Danmark aldrig har ratificeret denne konvention.

Endvidere er retten af den opfattelse, at sagsøgerens krav for 2007-2008 hverken er bortfaldet i medfør af de overenskomstmæssige bortfaldsfrister, eller at det kan antages, at arbejdsforholdet er suspenderet. Retten forelægger derfor Domstolen spørgsmålet for at kunne træffe afgørelse om kravet for 2006.

3. Sagens betydning for Danmark

Sagen har principiel betydning for Danmark, idet Landesarbeitsgericht Hamms forelæggelse rejser spørgsmålet om medlemslandenes ret til enten ved lov eller overenskomst selv at fastlægge regler om overførsel af ferie, når lønmodtageren har været afskåret fra at holde sin ferie på grund af sygdom.

Hvis Domstolen når frem til, at art 7 er til hinder for, at medlemsstaterne enten ved lov eller overenskomst kan fastsætte regler om, at retten til erstatningsferie, som følge af sygdom udløber ved udløbet af referenceperioden og/eller overførselsperioden, er det tvivlsomt om ferieloven er i overensstemmelse hermed.

Efter den danske ordning aftales muligheden for at overføre ferie i tilfælde af sygdom ved overenskomst jf. ferielovens § 40. Herudover er det et krav, at arbejdsgiveren og lønmodtageren konkret indgår aftale om overførslen inden ferieårets udløb, jf. 19, stk. 2. Det er herudover op til overenskomstens parter at fastlægge de nærmere betingelser for overførslen.

En lønmodtager, som ikke er omfattet af en overenskomst, som giver mulighed for overførsel af ferie, kan således kun få feriepengene udbetalt, da retten til at holde ferien kun gælder i ferieåret, jf. 12, stk. 1.

Lønmodtageren kan altid ensidigt vælge at få sine feriepenge udbetalt, hvis lønmodtageren har været forhindret i at holde sin ferie i ferieåret på grund af sygdom, jf. § 38, sammenholdt med feriebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 1 og stk. 3 og 4.

Hvis en lønmodtager har overført ferie til det efterfølgende ferieår efter § 40 og i hele dette ferieår ikke har haft mulighed for at holde sin ferie på grund af samme sygdom, vil lønmodtageren igen kunne aftale med arbejdsgiveren at overfører ferien til det efterfølgende ferieår. Ferieloven som sådan indeholder således ikke begrænsninger i muligheden for at akkumulere ferien, men omvendt kan begrænsninger heri fremgå af en overenskomst.

Det er regeringens opfattelse, at den danske ordning, hvor overførsel af ferie i høj grad er reguleret ved kollektiv overenskomst, sikrer en fleksibilitet på arbejdsmarkedet med mulighed for tilpasning til de enkelte brancher.

Ordningen med, at det i høj grad er overladt til arbejdsmarkedets parter at fastlægge de nærmere ferierettigheder, er en del af den danske model, hvorefter løn- og ansættelsesforhold i høj grad reguleres ved kollektiv aftale.

På den baggrund har regeringen afgivet indlæg i sagen.