

## NOTAT



20. september 2010

J.nr. 2010-0014025

4. Kontor/JVR/

### Notat til Folketingets Europaudvalg og Arbejdsmarkedsudvalg

---

#### Afgivelse af skriftligt indlæg i fransk præjudiciel sag, C-282/10 Dominguez.

##### Indledning

Cour de cassation/Frankrig har i en sag anlagt af Maribel Dominguez forelagt EU-domstolen følgende præjudicielle spørgsmål, som kan give anledning til spørgsmål om optjening af ferie under sygdom:

1. Skal artikel 7, stk. 1, fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning eller praksis, hvorefter retten til årlig betalt ferie er betinget af, at arbejdstageren har haft en faktisk arbejdstid på mindst 10 dage eller en måned i referenceperioden?
2. Såfremt dette besvares bekræftende, forpligter art. 7 den nationale ret i en tvist mellem private til at tilsidesætte en modstridende national bestemmelse?
3. Eftersom direktivet ikke skelner mellem fravær af helbredsmæssige årsager, har arbejdstageren da ret til betalt ferie af samme varighed uanset grunden til arbejdstagerens fravær, eller er direktivet ikke til hinder for, at varigheden af ferien kan afhænge af grunden til arbejdstagerens fravær, såfremt den nationale lovgivning under visse omstændigheder foreskriver, at varigheden er længere end 4 uger?

##### 2. Sagens baggrund

Sagen drejer sig om en fransk arbejdstager, som var udsat for en ulykke indtruffet mellem arbejde og hjem. Hun var sygemeldt fra den 3. november 2005 til den 7. januar 2007.

Efter code du travail L.3141-5 anses perioder, hvor en ansættelseskontrakt har været suspenderet i en uafbrudt periode på op til et år som følge af en arbejdsulykke, eller en erhvervs sygdom som faktisk arbejdstid. Den på ulykkestidspunktet gældende L.223-4 var enslydende.

Efter L.3141-3 fremgår det, at en arbejdstager, der godtgør at have været ansat hos den samme arbejdsgiver i en periode, der svarer til mindst 10 dages faktisk arbejdstid, har ret til ferie på 2½ dages ferie for hver måned, i hvilken lønmodtageren har udført arbejde. Efter den på ulykkestidspunktet gældende L. 223-2, stk. 1, fremgår, at en arbejdstager, der i løbet af referenceperioden har været ansat hos samme arbejdsgiver i en periode, der svarer til en måneds faktisk arbejdstid, har ret til ferie, hvis varighed fastsættes til 2½ feriedage for hver måned, i hvilken arbejdstageren har udført arbejde.

Efter den overenskomst, som arbejdstageren er/var omfattet af, kan den ansatte ikke holde ferie, når den ansatte i et givet år har været fraværende på grund af sygdom eller længerevarende sygdom, der har medført, at ansættelsesforholdet har været afbrudt i tolv måneder eller mere. Den ansatte kan igen holde ferie, når arbejdet genoptages, og antallet af feriedage beregnes da i forhold til den faktiske arbejdstid, der endnu ikke har medført optjening af årlige feriedage

Arbejdstageren anlagde sag ved cour d'appel de Limoges, da hun ikke fik ferie for denne periode, hvor hun var syg. Hun fik imidlertid ikke medhold, da retten tilsidesatte ovennævnte bestemmelser.

Sagen blev herefter anket til Cour de cassation, som har forelagt den for EU-domstolen.

Retten mener, at det følger af praksis fra EU-domstolen, at direktivet ikke sondrer mellem arbejdstagere, som er fraværende fra arbejdet på grund af sygeorlov af kortere og længere varighed indenfor referenceperioden, og arbejdstagere som faktisk har arbejdet i denne periode. En medlemsstat kan desuden ikke gøre retten til betalt ferie betinget af, at pågældende faktisk har arbejdet indenfor en fastsat referenceperiode. Retten henviser i den forbindelse til de forenede sager C-350/06 og C-520/06 (Schulz-Hoff).

Med henvisning til C-173/99 (Bectu) kan medlemsstaterne endvidere ikke udelukke stiftelsen af en ret, som er tilkendt alle arbejdstagere.

Retten mener desuden, at det følger af Domstolens praksis (De forenede sager C-397/01 og C403/01), at såfremt den nationale lovgivning giver mulighed for at fortolke en bestemmelse således, at den ikke kommer i strid med en anden national retsnorm, skal samme mulighed anvendes i forhold til direktivet.

Omvendt fremgår det af C-91/92, at et direktiv ikke sig selv kan skabe forpligtelser i forhold til private. Retten henviser desuden til, at de nationale retsinstansers forpligtelse til at anlægge en direktivkonform fortolkning ikke kan tjene som grundlag for en fortolkning mod national ret (contra legem). Retten henviser i den forbindelse til bl.a. C-212/04.

### **3. Sagens betydning for Danmark**

Sagen har principiel betydning for Danmark, idet Cour de cassations forelæggelse rejser spørgsmål om medlemsstaternes råderum og skøn til selv at fastlægge regler om optjening af ferie, når en lønmodtager på grund af sygdom ikke har arbejdet.

Hvis Domstolen når frem til, at en arbejdstager ifølge direktivet altid optjener ret til betalt ferie i perioder med sygdom, er ferieloven ikke i overensstemmelse hermed.

En lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår. For kortere perioder optjenes et forholdsmæssigt antal. Dette fremgår af § 7, stk. 1.

I perioder, hvor lønmodtageren er syg, og hvor lønmodtageren ikke har ret til hel eller delvis løn under sygdom, optjenes ikke ret til betalt ferie, jf. § 7, stk. 2.

En lønmodtager, som ikke har ret til fuld løn under sygdom, har ret til sygeferiegodtgørelse, forudsat,

- at lønmodtageren har været ansat i en sammenhængende periode på mindst 12 måneder hos samme arbejdsgiver, eller at der er tale om tilskadekomst i virksomheden, og
- at sygefraværet er mere end 3 dage.

Der er yderligere den begrænsning, at lønmodtageren højst har krav på sygeferiegodtgørelse for 4 måneder i samme kalenderår, og at sygeferiegodtgørelse for samme sygdom eller tilskadekomst kun skal ydes i 4 måneder. Disse regler om sygeferiegodtgørelse findes i lovens § 25. Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. § 27.

Grundlæggende er retten til sygeferiegodtgørelse et resultat af overenskomstforhandlingerne fra 1948 og kom ind i loven i 1953.

Lønmodtagernes ferierettigheder er i vid udstrækning reguleret ved kollektiv overenskomst, hvilket sikrer en fleksibilitet og tilpasning til de enkelte brancher på arbejdsmarkedet.

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.