

## NOTAT



7. oktober 2010

J.nr. 2010-0013994

4. Kontor/JVR/

### Notat til Folketingets Europaudvalg og Arbejdsmarkedsudvalg

---

#### Afgivelse af skriftligt indlæg i tysk præjudiciel sag, C-337/10 George Neidel.

##### Indledning

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main har i en sag anlagt af George Neidel mod Frankfurt am Main forelagt EU-domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- 1) Gælder art. 7 i direktiv 2003/88/EF også for tjenestemandsansættelser?
- 2) Omfatter art. 7, stk. 1, også krav på årlig ferie og hvileperioder, såfremt kravet efter national ret gælder i mere end fire uger?
- 3) Skal krav på tjenestefrihed, der efter national ret inddrømmes på grund af skiftende arbejdstider som kompensation for arbejde på helligdage ud over årlig ferie og hvileperioder, også henføres under art 7?
- 4) Kan en pensioneret tjenestemand støtte et krav på betaling for ikke afholdte hvileperioder eller ikke afholdt årlig ferie direkte på art. 7, stk. 2, når vedkommende af helbredsmæssige årsager ikke har udført tjeneste og derfor ikke været i stand til at afholde ferie i form af tjenestefrihed?
- 5) Kan et sådant krav på betaling i det mindste delvis hindres af, at national ret indeholder bestemmelser om førtidig forældelse af kravet på ferie?
- 6) Udstrækkes omfanget af det krav på betaling, der støttes på art. 7, stk. 2, kun til den i henhold til art. 7, stk. 1, udstrakte ferie af mindst 4 ugers varighed, eller udstrækkes betalingskravet derudover også til de yderligere krav på ferie, der er foreskrevet i national ret. Omfatter disse udvidede feriekrav også sådanne krav, hvor retten til tjenestefrihed kun hviler på en særlig tilrettelæggelse af arbejdstiden?

##### 2. Sagens baggrund

Sagen drejer sig om en tysk brandmajor, som fra juni 2007 var ude af stand til at gøre tjeneste på grund af sygdom. Ved udgangen af august 2009 blev han pensioneret, da han nåede pensionsalderen. Han har siden oppebåret pension.

Arbejdstagers krav på årlig ferie udgør 26 dage. Herudover har arbejdstager krav på helligdagskompensation, svarende til 8-9 dage. Det samlede krav er således opgjort til 31 dage for 2007, 35 dage for 2008, og 34 dage for 2009. I december 2009 søgte han således udbetaling for 86 dage, da han ikke kunne afholde ferien som føl-

ge af sygdom, hvilket han fik afslag på, da der ifølge tysk tjenestemandsret ikke ydes økonomisk godtgørelse for ikke tildelte tjenestemandperioder.

Under henvisning til C-350/06 og C-520/06 klagede han over afgørelsen, da han ikke havde mulighed for at holde sin ferie og derfor har ret til få feriepengene udbetalt.

Sagsøgte bestrider, at art. 7, stk. 2, finder anvendelse på tjenestemænd og anfører, at pensionering ikke kan udgøre et ophør af ansættelsen i henhold til art. 7, stk. 2.

Den tyske ferielov, som foreskriver, at ikke afholdt ferie udbetales som følge af arbejdsforholdets ophør, finder efter sagsøgtes opfattelse således ikke anvendelse, som følge af sagsøgerens tidligere status som tjenestemand.

Den forelæggende ret mener, at det følger af praksis fra EU-domstolen C-52/04, at direktivets art 7, også finder anvendelse på tjenestemandansættelser.

Retten mener desuden, at alle videregående rettigheder på årlig ferie, der er fastsat i national ret, og som opfylder samme formål, er omfattet af direktivet, da der er tale om et minimumsdirektiv.

Retten har i forlængelse af C-350/06 og C-520/06 lagt til grund, at den hessiske tjenestemandordsnings § 9, hvorefter ferie, som ikke er afholdt 9 måneder efter ferieårets udløb, bortfalder, ikke kan medføre, at sagsøgerens krav på ferie bortfalder, da sagsøgeren netop ikke kunne afholde sin ferie på grund af sygdom. Dette gælder også for de ekstra dage, og ikke kun for de 4 ugers ferie, som gælder efter direktivet. Retten mener i det konkrete tilfælde, at art 7, stk. 2, har direkte virkning mellem sagsøger og sagsøgte.

Retten mener, at overgang til pension udgør et ophør i direktivets forstand, da der ikke længere påhviler den pensionerede en arbejdspligt.

Retten mener endelig, at en anskuelse om, at tjenestemænd, som har ret løn under hele sygeperioden, og som derved ikke lider et egentligt tab, når vedkommende går på pension i forlængelse af sygeperioden, kan medføre, at art 7, stk. 2, ikke finder anvendelse, da krav på tjenestefrihed er tillagt en selvstændig værdi.

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

Sagen har principiel betydning for Danmark, idet Verwaltungsgericht Frankfurt am Mains forelæggelse rejser spørgsmålet, om direktivet også omfatter yderlige ferierettigheder i henhold til national ret end de 4 uger, som direktivet foreskriver.

En lønmodtager har nemlig ret til 5 ugers betalt ferie, forudsat at lønmodtageren har været ansat i kalenderåret forud for ferieåret, jf. § 7 i ferieloven.

Det er forudsat i ferieloven, at direktivets minimumsferie på 4 ugers betalt ferie giver medlemsstaterne en vis handlefrihed i forhold til de rettigheder, som ligger herudover. Det er således muligt at overføre den 5. feriedag fra et ferieår til et ef-

terfølgende, jf. § 19. Det er ligeledes muligt at få den 5. ferieuge udbetalt efter ferieårets udløb, § 34 b, stk. 3.

En række overenskomster giver desuden en uges ekstra feriefridage, hvor det, såfremt ferien ikke holdes, er muligt enten at overføre ikke afholdte feriefridage til et efterfølgende ferieår eller få feriefridagene udbetalt ved ferieårets afslutning. Herudover har arbejdstageren ofte en række andre overenskomstmæssigt fastsatte fridage så som eksempelvis juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Endelig kan der enten ved overenskomst eller individuel aftale være indrømmet yderligere frihed som kompensation for eksempelvis skæve arbejdstider.

Den danske ferielov og muligvis også en række overenskomster vil være strid med direktivet, hvis Domstolen når frem til, at retten til den årlige ferie rækker udover de fire uger, som direktivet foreskriver.

Det er regeringens opfattelse, at EU-retten sikrer en fleksibilitet både for så vidt angår nationalstaternes mulighed for at give yderligere ferie end de fire uger og overenskomstens mulighed for at give yderligere feriedage, uden at feriefrihed udover direktivets minimum på fire uger bliver bundet af direktivet.

Det er en del af den danske model, hvorefter løn- og ansættelsesforhold i høj grad reguleres ved kollektiv aftale, at det er overladt til arbejdsmarkedets parter at fastlægge de nærmere ferierettigheder med respekt for arbejdstidsdirektivets og ILO's minimumsrettigheder.

Hele spørgsmålet om tjenestemandsansættelse er for Danmarks vedkommende ikke relevant.

På den baggrund vil regeringen afgive indlæg i sagen.