



NOTAT

Notat til Folketingets Europa-udvalg og Beskæftigelsesudvalget

6. Kontor

17. juni 2013

J.nr. 2013 - 5134

Afgivelse af skriftligt indlæg i tysk præjudiciel sag, C-118/13 Bollacke

1. Indledning

Landesarbeitsgericht Hamm har i en sag anlagt af Gülay Bollacke mod K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG forelagt EU-Domstolen tre præjudicielle spørgsmål om fortolkningen af artikel 7, stk. 1 og 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet). Artikel 7 vedrører retten til årlig betalt mindsteferie og har følgende ordlyd:

”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.”

De tre forelagte spørgsmål lyder således:

”1. Skal artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88/EF fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsregler eller praksis, ifølge hvilke retten til den årlige betalte mindsteferie ved arbejdstagerens død bortfalder i sin helhed, dvs. ud over den ret til at blive fritaget fra arbejdsforpligtelsen, som ikke længere kan virkeliggøres, også retten til betaling af feriepenge?

2. Skal artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88/EF fortolkes således, at retten til en finansiel godtgørelse for den årlige betalte mindsteferie ved arbejdsforholdets ophør er knyttet til arbejdstagerens person på en sådan måde, at dette krav kun tilkommer denne med henblik på, at han også på et senere tidspunkt kan virkeliggøre de formål om rekreation og fritid, der er forbundet med ydelsen af den årlige betalte ferieperiode?

3. Skal artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88/EF fortolkes således, at arbejdsgiveren med henblik på at beskytte arbejdstagerens sikkerhed og sundhed ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden er forpligtet til også reelt at give arbejdstageren ferie inden kalenderårets udgang eller senest inden udgangen af den overførselsperiode, der er relevant for arbejdsforholdet, uafhængigt af om arbejdstageren har ansøgt om ferie?”

2. Sagens baggrund

Sagen vedrører en arbejdstager, som ved sin død havde opsparet over 140 feriedage, hvilket er muligt ifølge de regler, som lønmodtageren var omfattet af.

Der er mellem parterne ikke enighed om, hvorfor arbejdstageren igennem årene havde undladt at holde den opsparede ferie. Sagsøgeren, afdødes hustru, har gjort gældende, at det skyldtes personalemangel. Sagsøgte har ikke angivet nogen begrundelse.

Sagsøgeren har gjort gældende, at det ikke er foreneligt med EU-retten at lade kravet på feriegodtgørelse afhænge af, om kravet på ferie kan opfyldes. Desuden har hun gjort gældende, at manden ikke fik lov til at holde ferie.

Efter tysk praksis er ferieretten defineret som en ophævelse af arbejdstagerens arbejdsforpligtelse, mens arbejdsgiverens lønforpligtelse består. Efter den indankede dom bortfalder en arbejdstagers ret til ferie ved dennes død, da arbejdstagerens ydelsesforpligtelse ikke længere består, og alle krav på fritagelse for denne arbejdsforpligtelse falder væk. Dette gælder også retten til ferie, som herefter ikke kan ændres til et godtgørelsesbeløb. Det er arbejdstagerens død og ikke ophøret af ansættelsesforholdet, der medfører bortfaldet af feriekra-
vet.

Sagsøger har derfor ikke krav på afdødes feriepenge for den ikke afholdte ferie.

Den forelæggende ret bemærker bl.a., at en arbejdstager efter tysk ret kan have et erstatningskrav mod en arbejdsgiver, hvis arbejdstageren har bedt om ferie, og arbejdsgiveren ikke efterkommer det uden grund. Denne erstatningsydelse kan efter tysk ret måske arves, da den ikke er knyttet til personen. Den forelæggende ret mener imidlertid ikke, at arbejdstageren i den konkrete sag har givet påkrav om ferien. Dette kan være uden betydning, fordi tidspunktet for ydelsen skal beregnes på baggrund af kalenderen og ikke efter påkrav.

Efter den tyske ferielov og praksis har arbejdsgiveren imidlertid ikke en forpligtelse til selv at fastsætte ferien. Det er derfor spørgsmålet, om arbejdsgiveren som følge af arbejdstidsdirektivet har en forpligtelse til, at arbejdstageren rent faktisk holder sin ferie på trods af den tyske ferielov og praksis.

Den forelæggende ret anfører, at arbejdsgiveren som følge af dennes organisationsbeføjelse kan sørge for, at arbejdstageren holder sin ferie. Herom anfører den forelæggende ret bl.a. følgende:

”At overlade det fulde ansvar herfor til arbejdstageren ved at stille krav om en ansøgning kan være til hinder for en effektiv gennemførelse af den beskyttelse af arbejdstagere, der forfølges med direktivet. Dette gælder især ud fra det synspunkt, at arbejdsgiveren helt kunne slippe for forpligtelsen til at betale den finansielle godtgørelse, der er forbundet med retten til ferie. Han kunne muligvis have en økonomisk interesse, som var i konflikt med en virkeliggørelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed. Det tredje spørgsmål drejer sig derfor om de forpligtelser, der

påhviler arbejdsgiveren, til at gennemføre den EU-retligt sikrede ret til en årlig betalt mindsteferie.

[..]Det tredje spørgsmål drejer sig derfor om de forpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren, til at gennemføre den EU-retligt sikrede ret til en årlig betalt mindsteferie.”

3. Sagens betydning for Danmark

De to første spørgsmål er i dansk henseende isoleret set uinteressante, da spørgsmålet er reguleret i ferielovens § 30, stk. 5, hvorefter boet kan få udbetalt feriepenge.

Det tredje spørgsmål kan derimod få betydning for den danske ferielov afhængig af EU-Domstolens udtalelse.

Efter dansk ret er det arbejdsgiveren, der i sidste ende fastlægger ferien, jf. ferielovens § 15, samt forarbejderne hertil. Lønmodtageren kan, såfremt arbejdsgiveren ikke fastsætter ferien, give meddelelse om, at ferie holdes uden derved at misligholde ansættelsesforholdet. Holdes ferien ikke indenfor ferieåret, er ferien tabt, og de uhævede feriepenge tilfalder statskassen, Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. § 36, stk. 1 og 2, medmindre lønmodtageren kan få feriepenge udbetalt eller få overført ferien efter ferielovens regler herom.

Lønmodtageren kan i vidt omfang få udbetalt den ikke direktivbeskyttede ferie efter ferieårets udløb efter § 34 a og b, dvs. ferie, der enten vedrører den 5. ferieuge eller et ophørt ansættelsesforhold. Af hensyn til at undgå dobbeltforsørgelse indeholder reglerne dog visse begrænsninger heri, jf. § 34 b, stk. 3. Ferieloven giver desuden mulighed for overførsel af optjent ferie udover 20 dage til det efterfølgende ferieår, jf. § 19.

De uhævede feriepenge anvendes af fondene til ferieformål for lønmodtagere. Staten får en andel af de uhævede feriepenge som kompensation for, at en andel af de uhævede feriepenge kan henføres til personer, der i stedet for at holde deres ferie, har fået udbetalt arbejdsløshedsdagpenge m.v.

Hverken arbejdsgiveren eller lønmodtageren tjener derfor på, at arbejdstageren ikke holder den direktivbeskyttede ferie.

Hvis EU-Domstolen når frem til, at arbejdsgiveren har en egentlig pligt til at sørge for, at arbejdstageren holder ferien, kan det få betydning for den danske ferielov.

Efter arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 2, kan den minimale årlige betalte ferieperiode kun erstattes med en finansiel godtgørelse i tilfælde af, at arbejdsforholdet ophører.

Artikel 7 er derfor ikke til hinder for, at medlemslandene kan fastsætte regler, hvorefter arbejdstageren fortaber retten til den årlige ferie ved udløbet af referen-ceperioden og/eller overførselsperioden, forudsat at arbejdstageren rent faktisk har haft mulighed for at gøre brug af den ferieret, der følger direkte af EU-retten.

Den danske model tilgodeser i den henseende både hensynet til, at arbejdsgiveren ikke tjener på, at arbejdstageren ikke holder sin ferie, men også hensynet til, at arbejdstageren ikke i større omfang kan undlade at holde ferien for derved i sidste ende at få feriepengene udbetalt ved fratræden.

Det forhold, at en arbejdstager, såfremt arbejdsgiveren ikke fastsætter ferien, kan give meddelelse om, at ferie holdes uden derved at misligholde ansættelsesforholdet, må samtidig i tilstrækkelig grad tilgodese direktivets formål om arbejdstagerens ret til en årlig betalt mindsteferie.

Regeringen vil afgive indlæg til støtte for det synspunkt, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88/EF skal fortolkes således, at arbejdsgiveren ikke kan pålægges en forpligtelse, der rækker videre end til, at arbejdstageren faktisk skal have haft mulighed for at gøre brug af den ferieret, der følger direkte af EU-retten.