

ERHVERVSJURA

Ansatte har ret til feriegodtgørelse, når fravær skyldes sygdom

EU-RET: Virksomheder må ifølge EU-Domstolen ikke tage feriegodtgørelse fra ansatte, hvis arbejdsforholdet er ophørt, og den ansatte i en periode inden opsigelsen har været forhindret i at holde ferie.



HANS SØNDERBY CHRISTENSEN
advokat,
specialiseret i EU-ret

finans@finans.dk



PATRICK GOERGEN
advokat,
specialiseret i EU-ret

finans@finans.dk

En **arbejdstager** har ved pensionering ret til finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt, som følge af at vedkommende på grund af sygdom ikke har udført tjeneste.

Hans Maschek, en tjenestemand fra Wien, valgte efter eget ønske at gå på pension per 1. juli 2012. I perioden fra den 15. november 2010 til den 30. juni 2012 mødte Hans Maschek ikke op på arbejde. I perioden mellem den 15. november og den 31. december 2010 var Hans Maschek sygemeldt. Fra den 1. januar 2011 var han forpligtet til, ifølge en aftale med sin arbejdsgiver, ikke at møde på arbejde, selvom han fortsat modtog løn frem til sin pensionering.

Efter sin pensionering anmodede Hans Maschek sin arbejdsgiver om finansiel godtgørelse for årligt betalt ferie, som ikke var blevet afholdt, idet han igen blev syg kort før sin pensionering.

Hans Masheks arbejdsgiver afslog denne anmodning med henvisning til, at en tjenestemand, som efter eget ønske vælger at lade sig pensionere og således afslutter sit ansættelsesforhold, ikke har krav på en sådan godtgørelse.

Verwaltungsgericht Wien (forvaltningsdomstol i Wien), for hvilken Hans Maschek har anlagt søgsmål til prøvelse af denne afgørelse, har forelagt en række spørgsmål for EU-Domstolen om, hvorvidt sådanne regler er forenelige med EU-retten og mere præcist med arbejdstidsdirektivet.

Domstolen henviser indledningsvis til, at arbejdstidsdirektivet giver enhver arbejdstager ret til årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed, og at denne ret udgør en hjørnesteen i EU's sociallovgivning. Denne ret tilkommer enhver arbejdstager uanset dennes helbredstilstand.

Når arbejdsforholdet ophører, og det ikke længere er muligt at afholde den årligt

betalte ferie, fastsætter arbejdstidsdirektivet, at arbejdstageren er berettiget til en finansiel godtgørelse for at undgå, at arbejdstageren, på grund af umuligheden heraf, fratages sin ret til ferie – og selv adgangen til at få udbetalt et pengebeløb.

Domstolen bemærker i den henseende, at baggrunden for arbejdsforholdets ophør er irrelevant i den forbindelse.

En arbejdstager, der ikke har været i stand til at afholde hele sin årlige betalte ferie før arbejdsforholdets ophør, har ret til en finansiel godtgørelse for den årlige ferie, der ikke er afholdt. Det følger heraf, at det faktum, at en arbejdstager – efter egen anmodning – bringer arbejdsforholdet til ophør, dermed ingen indvirkning har på hans ret til i givet fald at modtage en finansiel godtgørelse for den årligt betalte ferie, som han ikke har kunnet afholde før arbejdsforholdets ophør.

Domstolen konkluderer, at arbejdstidsdirektivet »skal fortolkes således, at det er til hinder for en national lovgivning som den i hoved-

sagen omhandlede, som fratager arbejdstageren, hvis arbejdsforhold er ophørt efter hans anmodning om pensionering, og som ikke har været i stand til at afholde sin ferie før dette arbejdsforholds ophør, retten til en finansiel godtgørelse for årligt betalt ferie, der ikke er afholdt«.

Domstolen erindrer tilmed om sin praksis, hvorefter en arbejdstager er berettiget til en finansiel godtgørelse ved pensionering, hvor vedkommende ikke har kunnet afholde sin årligt betalte ferie på grund af sygdom.

Domstolen bemærker, at det følger af fast praksis, at den i arbejdstidsdirektivet fastsatte ret til årligt betalt ferie har et dobbelt formål. For det første at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud efter udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler vedkommende i henhold til ansættelseskontrakten.

For det andet at have en periode til rådighed, hvorunder vedkommende kan slappe af og nyde sin fritid.

For at sikre den effektive

virkning af denne ret til årlig ferie, fastslår EU-Domstolen, at skulle det være tilfældet, at en arbejdstager, hvis arbejdsforhold var ophørt, og som i medfør af en aftale med sin arbejdsgiver var forpligtet til ikke at møde op på sin arbejdsplads, samtidig med at han fortsat modtog sin løn i en bestemt periode forud for sin pensionering, *ikke* har ret til en finansiel godtgørelse for årligt betalt ferie, der ikke er afholdt i denne periode, *medmindre* han ikke har kunnet afholde denne ferie på grund af sygdom.

Domstolen udtaler derfor, at det er op til den forelæggende ret at undersøge, om dette er tilfældet for Hans Maschek i perioden mellem den 1. januar 2011 og den 30. juni 2012. Hvis dette måtte være tilfældet, har Hans Maschek ikke ret til en finansiel godtgørelse for årligt betalt ferie, som han ikke har kunnet afholde i denne periode, medmindre det var på grund af sygdom, at han ikke kunne afholde sin årligt betalte ferie.

Domstolen bemærker videre, at selvom arbejdstids-

”

Domstolen erindrer tilmed om sin praksis, hvorefter en arbejdstager er berettiget til en finansiel godtgørelse ved pensionering, hvor vedkommende ikke har kunnet afholde sin årligt betalte ferie på grund af sygdom.

Denne artikel om aktuel EU-ret, som bringes i Jyllands-Posten, udarbejdes af advokaterne Hans Sønderby Christensen (H), HjulmandKaptain samt advokat Patrick Goergen, Etude Goergen, begge specialiserede inden for området.

direktivet har til formål at fastsætte minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden, som medlemsstaterne skal overholde, har medlemsstaterne i medfør af direktivet mulighed for at indføre en mere gunstig lovgivning over for arbejdstagere.

Arbejdstidsdirektivet er således ikke til hinder for en national lovgivning, der fastsætter en årlig betalt ferie af en længere varighed end de minimum fire uger.

Medlemsstaterne kan således beslutte, om de vil give arbejdstagerne yderligere årlig betalt ferie, der supplerer den årligt betalte ferie på mindst fire uger, der er fastsat i arbejdstidsdirektivet. I givet fald kan medlemsstaterne fastsætte, at en arbejdstager, der på grund af sygdom ikke har afholdt hele sin supplerende årlige betalte ferie inden arbejdsforholdets ophør, har ret til en finansiel godtgørelse for denne supplerende periode. Det er op til medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for denne tildeling.

Foto: Peter Hove Olesen

