

RECHTSPRAAK

Kreuziger/Land Berlin

Geen vergoeding bij einde dienstverband voor niet-genoten vakantie is in strijd met Arbeidstijdenrichtlijn als werknemer niet daadwerkelijk in staat is gesteld zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen. Werkgever is gehouden de werknemer ertoe aan te zetten vakantie te nemen en hem daarbij kennis te geven van het feit dat de vakantie verloren zal gaan bij de beëindiging van het dienstverband.

Feiten

Van 13 mei 2008 tot en met 28 mei 2010 heeft Kreuziger als 'Rechtsreferendar' (juridisch stagiair) in het kader van een publiekrechtelijke opleiding zijn voorbereidende juridische stage volbracht bij de deelstaat Berlijn, zij het niet in de hoedanigheid van ambtenaar. Op 28 mei 2010 heeft hij de opleiding en de stage bij die deelstaat afgesloten. Kreuziger heeft tussen 1 januari 2010 en het einde van zijn opleiding geen jaarlijkse vakantie met behoud van loon opgenomen. Op 18 december 2010 heeft hij verzocht om hem een financiële vergoeding voor die niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe te kennen. Dit verzoek is afgewezen op grond dat, ten eerste, de EUrVO niet in een dergelijk recht op vergoeding voorziet en, ten tweede, Richtlijn 2003/88/EG enkel op werknemers van toepassing is, terwijl de financiële vergoeding als bedoeld in artikel 7 lid 2 van deze richtlijn hoe dan ook onderstelt dat de betrokkene zijn vakantie niet heeft kunnen opnemen om redenen die hem niet kunnen worden toegerekend. Kreuziger heeft vervolgens beroep en hoger beroep ingesteld. Het Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (hoogste bestuursrechter van de deelstaten Berlijn en Brandenburg, Duitsland) wenst te vernemen of artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als § 9 EUrVO voor zover deze regeling impliceert dat de werknemer die vóór de beëindiging van het dienstverband niet heeft verzocht om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen uitoefenen, automatisch de dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarop hij krachtens het Unierecht bij die beëindiging recht had verliest, alsmede zijn daarmee verbonden recht op een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Oordeel

Zowel uit de bewoordingen zelf van artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG als uit de rechtspraak van het Hof volgt dat het aan de lidstaten is om in hun nationale wetgeving de voorwaarden voor

de uitoefening en toepassing van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vast te stellen door te bepalen in welke concrete omstandigheden werknemers van dat recht kunnen gebruikmaken (HvJ EG 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, r.o. 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In zoverre heeft het Hof met name gepreciseerd dat artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG in beginsel niet in de weg staat aan een nationale regeling waarin voorwaarden worden vastgesteld voor de uitoefening van het uitdrukkelijk bij die richtlijn verleende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zelfs indien die voorwaarden behelzen dat dit recht aan het einde van een referentieperiode of overdrachtsperiode vervalst, mits de werknemer wiens recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon tenietgaat, evenwel daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van het hem bij Richtlijn 2003/88/EG verleende recht gebruik te maken (HvJ EG 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, r.o. 43).

De werkgever is met name gehouden om, gelet op het dwingende karakter van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en teneinde het nuttige effect van artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG te waarborgen, concreet en in alle transparantie ervoor te zorgen dat de werknemer daadwerkelijk in staat is zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen, en wel door hem – indien nodig formeel – ertoe aan te zetten vakantie te nemen en hem daarbij kennis te geven van het feit dat de vakantie verloren zal gaan aan het einde van de referentieperiode of toegestane overdrachtsperiode dan wel bij de beëindiging van het dienstverband wanneer deze gebeurtenis zich in de loop van een dergelijke periode voordoet. Deze kennisgeving moet op nauwkeurige wijze en tijdig geschieden, opdat die vakantie de betrokkene nog de rust en ontspanning kan waarborgen waartoe zij geacht wordt bij te dragen. Indien de werkgever niet kan aantonen dat hij met alle vereiste zorgvuldigheid heeft gehandeld opdat de werknemer daadwerkelijk in staat is gesteld de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen waarop hij recht had, dient te worden geoordeeld dat artikel 7 lid 1 en artikel 7 lid 2 van Richtlijn 2003/88/EG worden geschonden wanneer het recht op die vakantie vervalt respectievelijk wanneer – in geval van beëindiging van het dienstverband – als uitvloeisel van dat verval geen financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie wordt betaald. Indien die werkgever daarentegen in staat is het door hem in dit verband te leveren bewijs aan te dragen, zodat blijkt dat de werknemer bewust en met volledige kennis van de daaruit voortvloeiende gevolgen ervan heeft afgezien zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen nadat hij in de gelegenheid is gesteld zijn recht op die vakantie daadwerkelijk uit te oefenen, verzet artikel 7 leden 1 en 2 Richtlijn 2003/88/EG zich niet tegen het verlies van dit recht, noch – in geval van beëindiging van het dienstverband – tegen de met dat verlies verbonden niet-toekenning van een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen vakantie met behoud van loon.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 06-11-2018

ECLI: ECLI:EU:C:2018:872

Zaaknummer: C-619/16

Rechters: M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen en S. Rodin

Wetsartikelen: 7 Richtlijn 2003/88/EG