

RECHTSPRAAK

Verworven vakantierechten kunnen niet in een periode van arbeidsongeschiktheid komen te vervallen of verjaren.*Feiten*

(Zaak C-518/20) XP is sinds 2000 bij Fraport in dienst als chauffeur voor het vervoer van goederen. Wegens een ernstige handicap ontvangt hij sinds 1 december 2014 een uitkering op grond van volledige maar niet blijvende invaliditeit. De duurtijd van deze uitkering is laatstelijk verlengd tot en met 31 augustus 2022. XP heeft een vordering ingesteld tegen Fraport teneinde te horen vaststellen dat hij nog recht had op 34 dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor het jaar 2014. Hij stelt dat hij deze vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen omdat hij wegens gezondheidsredenen arbeidsongeschikt was, en dat Fraport bovendien niet heeft voldaan aan haar verplichting om mee te werken aan de toekenning en het opnemen van vakantie. Fraport heeft aangevoerd dat XP's recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor 2014 op 31 maart 2016 was vervallen, na afloop van de in § 7, lid 3 BUrlG vastgestelde overdrachtsperiode. Een werknemer die om gezondheidsredenen gedurende een lange periode niet in staat is zijn vakantie op te nemen, verliest namelijk zijn recht op vakantie 15 maanden na het einde van het referentiejaar voor die vakantie, ongeacht of de werkgever de op hem rustende verplichtingen is nagekomen om die werknemer in staat te stellen die vakantie op te nemen.

(Zaak C-727/20) AR, een werkneemster van het St. Vincenz-Krankenhaus, is arbeidsongeschikt sinds zij in de loop van 2017 ziek is geworden. AR heeft niet alle jaarlijkse vakantie met behoud van loon opgenomen waarop zij voor 2017 recht had. St. Vincenz-Krankenhaus heeft haar niet aangemoedigd haar vakantie op te nemen en heeft haar evenmin meegedeeld dat zij de niet-aangevraagde vakantie aan het einde van het kalenderjaar of van de in § 7, lid 3, BUrlG bedoelde overdrachtsperiode kon verliezen. AR heeft de arbeidsgerechten verzocht vast te stellen dat zij recht heeft op 14 vakantiedagen voor 2017. Zij stelt dat haar recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon op 31 maart 2019 niet is vervallen, omdat haar werkgever haar niet tijdig op de hoogte heeft gebracht van het risico dat zij de vakantiedagen zou verliezen.

Met zijn prejudiciële vragen in elk van de zaken wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan het recht van een werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, welk recht is verworven in een referentieperiode waarin volledige invaliditeit of arbeidsongeschiktheid is ingetreden wegens ziekte die sindsdien voortduurt, kan vervallen, hetzij na een door het nationale recht

toegestane overdrachtsperiode, hetzij later, ook al heeft zijn werkgever hem niet in staat gesteld dit recht tijdig uit te oefenen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Vakantieverlof en verjaring of verval bij ziekte

Het recht op jaarlijkse vakantie heeft volgens vaste rechtspraak van het Hof een tweeledig doel, te weten de werknemer in staat stellen enerzijds uit te rusten van de uitvoering van de hem door zijn arbeidsovereenkomst opgelegde taken, en anderzijds over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (HvJ EG 20 januari 2009, gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18 (*Schultz-Hoff e.a.*), punt 25, en HvJ EU 25 juni 2020, gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19, ECLI:L EU:C:2020:504 (*Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*), punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dit doel, dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon onderscheidt van andere soorten vakantie, waarmee andere doelstellingen worden nagestreefd, is gebaseerd op de premisse dat de werknemer tijdens de referentieperiode daadwerkelijk heeft gewerkt. Het doel om de werknemer in staat te stellen uit te rusten, veronderstelt immers dat hij een activiteit heeft uitgevoerd die, ter bescherming van zijn veiligheid en gezondheid als bedoeld in Richtlijn 2003/88/EG, het nemen van een periode van rust, ontspanning en vrije tijd rechtvaardigt. Derhalve worden de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in beginsel berekend op basis van de tijdvakken van daadwerkelijke arbeid die krachtens de arbeidsovereenkomst zijn vervuld (HvJ EU 4 oktober 2018, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799 (*Dicu*), punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

In bepaalde situaties waarin de werknemer niet in staat is zijn taken te vervullen, kan een lidstaat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon echter niet laten afhangen van de voorwaarde dat er daadwerkelijk is gewerkt. Dit is met name het geval voor werknemers die tijdens de referentieperiode niet aanwezig zijn op het werk omdat zij met ziekteverlof zijn. Zoals blijkt uit de rechtspraak van het Hof, worden deze werknemers wat betreft het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon immers gelijkgesteld met werknemers die in die periode daadwerkelijk hebben gewerkt (HvJ EU 9 december 2021, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987 (*Staatssecretaris van Financiën (Loon tijdens jaarlijkse vakantie met behoud van loon)*), punten 29 en 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het Hof heeft dienaangaande geoordeeld dat het intreden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte in beginsel onvoorzienbaar is en losstaat van de wil van de werknemer. Afwezigheid ten gevolge van ziekte moet worden beschouwd als arbeidsverzuim om redenen die losstaan van de wil van de betrokken werknemer, welk verzuim als arbeidstijd moet worden aangemerkt (zie in die zin arrest *Staatssecretaris van Financiën (Loon tijdens jaarlijkse vakantie met behoud van loon)*, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Tegen die achtergrond heeft het Hof geoordeeld dat artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken volgens

welke het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode, wanneer de werknemer met ziekteverlof is geweest tijdens de gehele referentieperiode of een deel ervan en dus niet daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van dit recht gebruik te maken (HvJ EU 30 juni 2016, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502 (*Sobczyszyn*), punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Volgens de aangehaalde rechtspraak is het dus uitgesloten dat het door het Unierecht gewaarborgde recht van een werknemer op een minimumaantal jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon wordt beknot in een situatie waarin de werknemer zijn verplichting tot het verrichten van arbeid niet kon nakomen wegens een ziekte gedurende de referentieperiode (zie in die zin arrest *Staatssecretaris van Financiën (Loon tijdens jaarlijkse vakantie met behoud van loon)*, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

...uitzondering slechts erkend in geval van ‘specifieke omstandigheden’

Het Hof heeft reeds erkend dat er ‘specifieke omstandigheden’ bestaan die rechtvaardigen dat – teneinde de negatieve gevolgen van een onbeperkte cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die tijdens een periode van afwezigheid wegens langdurige ziekte zijn verworven, te vermijden – wordt afgeweken van de regel dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kan vervallen. Een dergelijke afwijking berust op de finaliteit zelf van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en moet ook de werkgever beschermen tegen het gevaar van een te grote cumulatie van perioden van afwezigheid van de werknemer en tegen de moeilijkheden die hieruit kunnen voortvloeien voor de arbeidsorganisatie (HvJ EU 22 november 2011, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761 (*KHS*), punten 34 en 39). In de specifieke omstandigheden waarin een werknemer gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, heeft het Hof dan ook geoordeeld dat, in het licht van de met Richtlijn 2003/88/EG beoogde bescherming van de werknemer, maar ook van de bescherming van de werkgever tegen het gevaar van een te grote cumulatie van perioden van afwezigheid van de werknemer en tegen de moeilijkheden die hieruit kunnen voortvloeien voor de arbeidsorganisatie, artikel 7 van die richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken die de cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikte werknemer beperken door middel van een overdrachtsperiode van 15 maanden, bij het verstrijken waarvan het recht op dergelijke vakantie vervalt (arrest *KHS*, punten 29 en 30, en HvJ EU 29 november 2017, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914 (*King*), punt 55).

In dit verband moet eraan worden herinnerd dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen (zie in die zin HvJ EU 6 november 2018, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872 (*Kreuziger*), punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en HvJ EU 6 november 2018, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874 (*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*), punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Anders dan in een situatie van cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die deze vakantie niet heeft kunnen opnemen wegens ziekte, moet de werkgever die een werknemer niet in staat stelt zijn recht op jaarlijkse vakantie met

behoud van loon uit te oefenen, daarvan de gevolgen dragen (HvJ EU 25 juni 2020, gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504 (*Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*), punt 77 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bijgevolg kunnen de lidstaten niet afwijken van het recht dat is neergelegd in artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG en in artikel 31 lid 2 Handvest, volgens hetwelk een verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode niet kan vervallen indien de werknemer niet in staat is gesteld zijn vakantie op te nemen (zie in die zin arrest *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punt 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Zoals uit punt 65 van de conclusie van de advocaat-generaal kan worden afgeleid, staat het aan de nationale rechter om na te gaan of de werkgever tijdig heeft voldaan aan zijn verplichtingen om de werknemer te informeren over zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon en om hem aan te moedigen deze op te nemen.

Conclusie

Gelet op het voorgaande dient op de prejudiciële vragen in elk van de zaken C-518/20 en C-727/20 te worden geantwoord dat artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan het recht van een werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, welk recht is verworven in een referentieperiode waarin deze werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt voordat hij volledig invalide of arbeidsongeschikt werd ten gevolge van een ziekte die sindsdien voortduurt, kan vervallen, hetzij na een door het nationale recht toegestane overdrachtsperiode, hetzij later, ook al heeft zijn werkgever hem niet tijdig in staat gesteld dit recht uit te oefenen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 22-09-2022

ECLI: ECLI:EU:C:2022:707

Zaaknummer: C-518/20 en C-727/20

Rechters: A. Arabadjiev, I. Ziemele en P.G. Xuereb

Wetsartikelen: 7 Richtlijn 2003/88/EG , 31 lid 2 Hv en 7:642 BW