

RECHTSPRAAK

Geen verval van vakantieaanspraken (en -vergoedingen) bij ziekte tijdens vrijstelling van werk.

Feiten

FI was van 1986 tot en met 30 september 2019 in dienst bij Bayerische Motoren Werke. FI is sinds 1 oktober 2019 gepensioneerd. Eind 2012 zijn FI en Bayerische Motoren Werke in het kader van de regeling voor geleidelijke vervroegde uittreding overeengekomen hun arbeidsverhouding te wijzigen in een dienstverband voor deeltijdarbeid in het kader van de regeling voor geleidelijke vervroegde uittreding. In die omstandigheden was het de bedoeling dat FI van 1 februari 2013 tot en met 31 mei 2016 zou werken en dat hij van 1 juni 2016 tot en met 30 september 2019 zou worden vrijgesteld van de verplichting om arbeid te verrichten.

Om de hem resterende vakantiedagen voor 2016 volledig op te maken, heeft FI van 4 tot en met 25 mei 2016 vakantie opgenomen. Wegens ziekte in die periode heeft hij echter twee en twee derde vakantiedag niet vóór eind mei 2016 kunnen opnemen. In de loop van 2019 heeft FI bij het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg Duitsland) tegen Bayerische Motoren Werke een vordering tot vergoeding van de niet-opgenomen vakantiedagen ingesteld, waarbij hij aanvoerde dat hij die dagen wegens ziekte niet had kunnen opnemen.

Het Arbeitsgericht heeft deze vordering afgewezen op grond dat, zoals door Bayerische Motoren Werke werd aangevoerd, het recht op vakantie over 2016 op 31 maart 2017 om middernacht was vervallen. Volgens die rechter is het irrelevant dat Bayerische Motoren Werke FI niet zou hebben gewaarschuwd zijn vakantie volledig op te nemen aangezien zij dit onmogelijk kon doen in verband met de arbeidsvrijstelling van FI met ingang van 1 juni 2016 tot de beëindiging van het dienstverband op 30 september 2019.

De verwijzende rechter heeft twijfels over de toepassing van een nationale bepaling, in casu par. 7, lid 3, BurlG, in de versie die van toepassing is op het hoofdgeding, die volgens diezelfde rechter bepaalt dat de niet opgenomen vakantierechten na afloop van een bepaalde periode vervallen wanneer het voor de werknemer onmogelijk wordt om zijn vakantiedagen op te nemen wegens een arbeidsvrijstelling. De verwijzende rechter wenst met name te bepalen in hoeverre de werkgever de betrokken werknemer daadwerkelijk in de gelegenheid heeft gesteld zijn recht op vakantie uit te oefenen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Geen verval van vakantieaanspraken (en -vergoedingen) bij ziekte tijdens vrijstelling van werk

Omstandigheden als die van het hoofdgeding kunnen geen rechtvaardiging vormen voor een afwijking van het in artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG neergelegde beginsel volgens hetwelk een recht op jaarlijks opgebouwde vakantie met behoud van loon niet kan vervallen bij het verstrijken van de referentieperiode en/of een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode indien de werknemer niet in de gelegenheid is geweest om zijn vakantie op te nemen.

In dit verband moet, ten eerste, worden opgemerkt dat het in casu niet gaat om een langdurige afwezigheid om gezondheidsredenen of om een dergelijke afwezigheid gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden, maar om een zeer beperkte periode van twee en twee derde dag, waarvoor FI geen vakantie heeft kunnen opnemen.

Ten tweede is de onmogelijkheid om de opgebouwde vakantie op te nemen niet het gevolg van een voortdurende afwezigheid van de werknemer wegens ziekte, zoals het geval was in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 22 november 2011, *KHS* (C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761), maar van het feit dat de werkgever de werknemer heeft vrijgesteld van de verrichting van arbeid.

Ten derde is het inderdaad zo dat de afwezigheid van een werknemer om gezondheidsredenen onvoorspelbaar is voor de werkgever, maar dat geldt normaliter niet voor het feit dat die afwezigheid in voorkomend geval die werknemer belet om volledig gebruik te maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie, wanneer het gaat om een arbeidsverhouding binnen de regeling van deeltijdarbeid voor oudere werknemers. De werkgever kan een dergelijk risico immers uitsluiten of beperken door met de werknemer overeen te komen dat deze tijdig zijn vakantie opneemt.

Ten vierde maakt het recht op jaarlijkse vakantie slechts een van de twee aspecten uit van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als wezenlijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waarbij het andere aspect bestaat in de financiële vergoeding die aan de werknemer is verschuldigd wanneer hij zijn vakantie niet kan opnemen omdat het dienstverband is beëindigd. Indien elk recht op een financiële vergoeding wordt geweigerd aan een werknemer die, in een situatie als aan de orde in het hoofdgeding, ten gevolge van een onvoorziene omstandigheid, zoals ziekte, is verhinderd om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen vóór de beëindiging van zijn dienstverband, komt dat neer op een uitholling van het in artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG vervatte recht, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die bepaalt dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat een werknemer uit hoofde van zijn arbeid in het kader van

een stelsel van geleidelijke vervroegde uittreding heeft verworven, aan het einde van het referentiejaar voor de vakantie of op een later tijdstip vervalt wanneer de werknemer die vakantie wegens ziekte niet heeft kunnen opnemen vóór het begin van de fase van arbeidsvrijstelling, zelfs in het geval dat het niet om een langdurige afwezigheid gaat.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 27-04-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:347

Zaaknummer: C-192/22

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

Wetsartikelen: 7:640a BW, Richtlijn 2003/88/EG en Hv art. 31 lid 2