

RECHTSPRAAK

Vakantieverlof en (beperking van) overdrachtsperiodes

Feiten

Tijdens de looptijd van hun respectieve arbeidsovereenkomsten waren verzoekers in de hoofdgedingen meer dan een jaar met ziekteverlof. Zij hebben Keolis Agen dan ook verzocht om de jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon op te nemen die zij tijdens hun respectieve ziekteperiodes niet hadden kunnen gebruiken en, voor de werknemers van wie de arbeidsovereenkomsten waren beëindigd, om hun voor de niet-opgenomen vakantiedagen een vervangende vergoeding te betalen. Deze verzoeken zijn ingediend minder dan vijftien maanden na het einde van de referentieperiode van een jaar die recht geeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, en waren beperkt tot de vakantierechten die tijdens maximaal twee opeenvolgende referentieperiodes waren verworven. Keolis Agen heeft deze verzoeken afgewezen op grond van artikel L. 3141|5 van de code du travail, met als reden dat de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde arbeidsonderbrekingen langer dan een jaar hadden geduurd en niet waren veroorzaakt door een beroepsziekte.

Aangezien verzoekers in de hoofdgedingen van mening waren dat deze afwijzing in strijd was met het Unierecht en in het bijzonder met artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG en met artikel 31 lid 2 Handvest, hebben zij een vordering ingesteld bij de arbeidsrechter Agen, Frankrijk. De verwijzende rechter wenst onder meer te weten (a) wat een redelijke overdrachtstermijn is indien de termijn van verwerving één jaar bedraagt; en (b) of een onbeperkte overdrachtstermijn in strijd is met artikel 7 van de Richtlijn.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Overdrachtstermijn van vakantiedagen is een louter nationale aangelegenheid

Zoals reeds blijkt uit de bewoordingen van artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG en de rechtspraak van het Hof, is het aan de lidstaten om in hun nationale regelgeving de voorwaarden voor de uitoefening en de tenuitvoerlegging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vast te leggen, door de concrete omstandigheden te bepalen waarin werknemers van dit recht mogen gebruikmaken [zie in die zin HvJ EU 22 september 2022, *LB* (Verval van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon), C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak]. Zoals verzoeksters in de hoofdgedingen, de Franse regering en de Europese Commissie in hun schriftelijke opmerkingen hebben aangegeven, staat het niet aan het Hof om in een prejudiciële beslissing de overdrachtstermijn vast te stellen die geldt voor

het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon bedoeld in artikel 7 van deze richtlijn, aangezien de vaststelling van deze termijn behoort tot de voorwaarden voor de uitoefening en de tenuitvoerlegging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en deze vaststelling derhalve aan de betreffende lidstaat toekomt. Bij de uitlegging van artikel 7 van die richtlijn kan het Hof enkel nagaan of de door de betreffende lidstaat vastgestelde overdrachtstermijn geen afbreuk doet aan het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Het Hof is derhalve onbevoegd deze vraag te beantwoorden.

Is een onbeperkte overdrachtsperiode in strijd met de Richtlijn?

Uit de uiteenzetting van de verwijzende rechter blijkt dat de verzoeken van verzoekers in de hoofdgedingen minder dan vijftien maanden na het einde van de betreffende referentieperiode bij Keolis Agen zijn ingediend en beperkt waren tot de rechten die betrekking hadden op twee opeenvolgende referentieperioden. Derhalve moet worden aangenomen dat de derde vraag slechts wordt gesteld met betrekking tot die omstandigheden, die blijken uit het feitelijke kader waarin zij aan het Hof is voorgelegd. Hieruit volgt dat de derde vraag ontvankelijk is voor zover zij betrekking heeft op aanvragen voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon die door een werknemer zijn ingediend minder dan vijftien maanden na het einde van de referentieperiode die recht geeft op die vakantie, en die beperkt zijn tot twee opeenvolgende referentieperioden.

In de omstandigheden van een werknemer die 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 niet in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken die de cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon beperken door middel van een overdrachtsperiode, bij het verstrijken waarvan deze rechten vervallen, voor zover die overdrachtsperiode de werknemer met name garandeert dat hij zo nodig kan beschikken over rustperioden die kunnen worden gespreid en gepland en over een langere termijn beschikbaar zijn, en dat de overdrachtsperiode de duur van de referentieperiode waarvoor zij is toegekend wezenlijk overschrijdt (zie in die zin HvJ EU 3 mei 2012, *Neidel*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, punt 41, en HvJ EU 22 september 2022, *Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 en C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Wat met name de referentieperioden van één jaar betreft, heeft het Hof geoordeeld dat artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG zich niet verzet tegen nationale bepalingen of gebruiken die de cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, beperken door middel van een overdrachtsperiode van vijftien maanden, bij het verstrijken waarvan het recht op dergelijke vakantie vervalt, omdat dergelijke nationale bepalingen of gebruiken niet indruisen tegen het doel van dit recht (zie in die zin HvJ EU 22 november 2011, *KHS*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, punten 43 en 44).

Conclusie

Derhalve moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen nationale bepalingen en/of gebruiken die, bij gebreke van een nationale bepaling die voorziet in een uitdrukkelijke beperking in de tijd voor de overdracht van verworven maar wegens langdurig ziekteverlof niet-uitgeoefende rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, toestaan om aanvragen voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon in te willigen die door een werknemer zijn ingediend minder dan vijftien maanden na het einde van de referentieperiode die recht geeft op deze vakantie, en die zijn beperkt tot twee opeenvolgende referentieperioden.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 09-11-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:834

Zaaknummer: C-271/22 t/m C-274/22

Rechters: A. Arabadjiev, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

Wetsartikelen: Richtlijn 2003/88/EG en Hv art. 31 lid 2