

RECHTSPRAAK

Onder specifieke omstandigheden is inperking van onbeperkte opeenstapeling van vakantieverlof (met ziekteverlof) mogelijk.

*Feiten**

YH is sinds 1983 in dienst bij GTC Dijon. Na een wisseling van partners bij GTC Dijon in juni 2020 verslechterde de relatie tussen YH en haar werkgever. YH is van mening dat zij het slachtoffer is van intimidatie op de werkvloer door een van deze partners. Sinds februari 2022 is YH met ziekteverlof. Dit verlof is onbeperkt wat betreft de uren dat zij thuis aanwezig mag zijn, en zij mag haar huis verlaten, waardoor YH bewegingsvrijheid heeft. Voor de arbeidsrechtbank Dole (Frankrijk) heeft YH betaling gevorderd van een schadevergoeding van € 7.629,50, betreffende het recht op betaald jaarlijks verlof dat zij had opgebouwd gedurende de periode van haar ziekteverzuim. De rechtbank heeft de vorderingen afgewezen onder meer op basis van een rapport (gebaseerd op open Facebookpagina's van YH) waaruit bleek dat YH tijdens haar ziekteverlof regelmatig vakantie neemt en regelmatig uit eten gaat. De rechtbank is van mening dat YH baat heeft bij rust, ontspanning en vrije tijd. De verwijzende rechter merkt op dat het recht op betaald jaarlijks verlof, zoals vastgelegd in artikel 7 lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG, volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie een dubbel doel dient: werknemers de mogelijkheid bieden om te rusten en om te genieten van een periode van ontspanning en vrije tijd. Deze rechter is van oordeel dat het ziekteverlof van YH in dit geval reeds aan dit dubbele doel voldoet, aangezien het YH de mogelijkheid biedt om te rusten en tijd te besteden aan ontspanning en vrije tijd. Gezien het feit dat het nationale recht bij de beoordeling van een vordering tot vergoeding van het recht op betaald jaarlijks verlof dat de werknemer tijdens zijn ziekteverlof heeft opgebouwd, geen rekening houdt met omstandigheden zoals een ziekte die de werknemer niet arbeidsongeschikt maakt en die geen zware behandeling vereist, alsmede verlof om te rusten en een periode van ontspanning en vrije tijd te hebben, stelt de verwijzende rechter de verenigbaarheid van dit nationale recht met artikel 31 lid 2 van het Handvest en met Richtlijn 2003/88/EG ter discussie.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Cumulatie van vakantieverlof bij langdurige ziekte kan - wegens het ontbreken van de recuperatiefunctie - onder omstandigheden worden ingeperkt

Volgens consistente rechtspraak van het Hof heeft het recht op jaarlijks verlof een dubbele doelstelling, namelijk enerzijds de werknemer in staat te stellen te rusten van de uitvoering

van de taken die hem volgens zijn arbeidsovereenkomst toekomen, en anderzijds de beschikking te hebben over een periode van ontspanning en vrije tijd (HvJ EU 22 september 2022, *Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 en C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707, punt 27 en de aldaar aangehaalde rechtspraak). Deze dubbele doelstelling, die het recht op betaald jaarlijks verlof onderscheidt van andere soorten verlof die verschillende doeleinden nastreven, is gebaseerd op de premisse dat de werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt gedurende de referentieperiode. Immers, het doel om de werknemer in staat te stellen te rusten veronderstelt dat deze werknemer een activiteit heeft uitgeoefend die het recht op een rust-, ontspannings- en recreatieperiode rechtvaardigt, teneinde de bescherming van zijn veiligheid en gezondheid zoals beoogd door Richtlijn 2003/88/EG te waarborgen. Dienovereenkomstig moeten de rechten op betaald jaarlijks verlof in principe worden vastgesteld op basis van de daadwerkelijk gewerkte periodes krachtens de arbeidsovereenkomst (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 28 en de daarin vermelde rechtspraak).

In bepaalde situaties waarin de werknemer niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, kan het recht op betaald jaarlijks verlof door een lidstaat niet afhankelijk worden gesteld van de verplichting daadwerkelijk gewerkt te hebben. Dit geldt met name voor werknemers die wegens ziekteverlof afwezig zijn tijdens de referentieperiode. Immers, zoals blijkt uit de rechtspraak van het Hof, worden deze werknemers voor wat betreft het recht op betaald jaarlijks verlof gelijkgesteld met degenen die daadwerkelijk gedurende die periode hebben gewerkt (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*). In deze context heeft het Hof geoordeeld dat artikel 7 lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale bepalingen of praktijken die bepalen dat het recht op betaalde jaarlijkse vakantie vervalt aan het einde van de referentieperiode en/of van een door het nationale recht vastgestelde overdrachtsperiode, wanneer de werknemer tijdens de hele of een deel van de referentieperiode met ziekteverlof is geweest en derhalve praktisch geen gelegenheid heeft gehad om dit recht uit te oefenen (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 31, en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Volgens deze jurisprudentie is het daarom uitgesloten dat het recht van een werknemer op minimaal betaalde jaarlijkse vakantie, gegarandeerd door het recht van de Unie, verminderd kan worden in een situatie waarin de werknemer vanwege ziekte gedurende de referentieperiode niet aan zijn werkverplichting heeft kunnen voldoen (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 32 en de aldaar aangehaalde jurisprudentie). Hieruit volgt dat in een situatie zoals die in hoofdzaak aan de orde is, het recht op betaalde jaarlijkse vakantie noch kan vervallen noch verminderd kan worden met het argument dat het door de werknemer werd verworven gedurende de periode van zijn ziekteverlof. Deze interpretatie kan niet worden betwist door het feit dat de voorwaarden van het ziekteverlof de werknemer toestaan zijn woning te verlaten, vakantie te nemen en werkzaamheden uit te voeren. Het Hof heeft in dit opzicht enerzijds geoordeeld dat het optreden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte in principe onvoorspelbaar is en buiten de wil van de werknemer ligt. Afwezigheden als gevolg van ziekte moeten immers worden beschouwd als afwezigheden van het werk om redenen die onafhankelijk zijn van de wil van de werknemer en moeten in de diensttijd worden

meegerekend (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 30, en HvJ EU 14 december 2023, *Sparkasse Südpfalz*, C-206/22, ECLI:EU:C:2023:984, punt 33 en aldaar aangehaalde jurisprudentie). Anderzijds staat de zieke werknemer onder fysieke of psychische beperkingen als gevolg van een ziekte (*Sparkasse Südpfalz*, punt 34 en aldaar aangehaalde jurisprudentie).

Onder specifieke omstandigheden is inperking van onbeperkte opeenstapeling van vakantieverlof mogelijk

Het Hof heeft in de bijzondere context waarin de betrokken werknemers werden verhinderd hun recht op betaalde jaarlijkse vakantie uit te oefenen wegens ziekteverlof, geoordeeld dat, hoewel een werknemer die tijdens meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is recht zou hebben op onbeperkte opbouw van alle rechten op betaalde jaarlijkse vakantie die zijn opgebouwd tijdens zijn afwezigheid van het werk, een dergelijke onbeperkte opeenstapeling niet langer voldoet aan het doel van het recht op betaalde jaarlijkse vakantie zelf (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 34 en aldaar aangehaalde jurisprudentie). Het Hof heeft reeds het bestaan van "specifieke omstandigheden" erkend die rechtvaardigen dat, om de negatieve gevolgen van een onbeperkt cumuleren van verworven betaalde jaarlijkse vakantie tijdens een langdurige ziekteperiode te vermijden, kan worden afgeweken van de regel dat rechten op betaalde jaarlijkse vakantie niet kunnen vervallen. Een dergelijke afwijking is gebaseerd op het doel van het recht op betaalde jaarlijkse vakantie zelf en op de noodzaak om de werkgever te beschermen tegen het risico van een te grote opeenhoping van afwezigheidsperioden van de werknemer en de moeilijkheden die deze voor de organisatie van het werk zouden kunnen meebrengen (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 35 en aldaar aangehaalde jurisprudentie). Uitgaande van specifieke omstandigheden waarin een werknemer gedurende meerdere opeenvolgende referentieperiodes arbeidsongeschikt is, heeft het Hof geoordeeld dat, met het oog op niet alleen de bescherming van de werknemer die Richtlijn 2003/88/EG beoogt, maar ook van de werkgever, die wordt geconfronteerd met het risico van een te grote cumulatie van afwezigheidsperiodes van de werknemer en de moeilijkheden die dit voor de organisatie van het werk kan meebrengen, artikel 7 van deze richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen nationale bepalingen of praktijken die, door middel van een uitstelperiode van vijftien maanden, waarna het recht op betaald jaarlijks verlof vervalt, de cumulatie van de rechten op een dergelijk verlof van een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperiodes arbeidsongeschikt is, beperken (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 36).

Niettemin heeft het Hof geoordeeld dat niet mag worden afgeweken van het recht verankerd in artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het Handvest, volgens welk een verworven recht op betaald jaarlijks verlof niet kan vervallen aan het einde van de referentieperiode en/of een door het nationale recht vastgestelde overdrachtsperiode wanneer de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om zijn verlof op te nemen, met name indien de werkgever zijn verplichtingen tot het stimuleren en informeren over het opnemen van het betaald jaarlijks verlof niet tijdig is nagekomen (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punten 41

en 42).

Gezien de voorgaande overwegingen, moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat artikel 7 lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat het recht op betaald jaarlijks vakantieverlof dat is opgebouwd gedurende een referentieperiode niet kan vervallen of worden verminderd bij het verstrijken van die periode, wanneer de betrokken werknemer gedurende die periode met ziekteverlof is geweest wegens een aandoening van niet-beroepsmatige oorsprong, die geen beperkingen had met betrekking tot uitgaan en activiteiten van deze werknemer.

** Deze uitspraak is tijdens publicatie op AR Updates enkel in het Frans gepubliceerd. Voor deze Nederlandse vertaling is gebruik gemaakt van AI-tools. Gelieve de originele bron te raadplegen.*

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:586

Zaaknummer: C-37/25

Rechters: N. Jääskinen, A. Arabadjiev en M. Condinanzi

Wetsartikelen: Richtlijn 2003/88/EG en 7:634 BW