



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

29 november 2017\*

„Prejudiciële verwijzing – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – Richtlijn 2003/88/EG – Organisatie van de arbeidstijd – Artikel 7 – Vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie bij het einde van het dienstverband – Nationale regeling die werknemers verplicht hun jaarlijkse vakantie op te nemen zonder dat het voor die vakantie verschuldigde loon is vastgelegd”

In zaak C-214/16,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) (rechter in tweede aanleg in burgerlijke zaken, Engeland en Wales, Verenigd Koninkrijk) bij beslissing van 30 maart 2016, ingekomen bij het Hof op 18 april 2016, in de procedure

**Conley King**

tegen

**The Sash Window Workshop Ltd,**

**Richard Dollar,**

wijst

HET HOF (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: J. L. da Cruz Vilaça, kamerpresident, E. Levits (rapporteur), A. Borg Barthet, M. Berger, en F. Biltgen, rechters,

advocaat-generaal: E. Tanchev,

griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 29 maart 2017,

gelet op de opmerkingen van:

- Conley King, vertegenwoordigd door C. Gilroy-Scott, solicitor, A. Dashwood, QC, en J. Williams, barrister,
- The Sash Window Workshop Ltd en Richard Dollar, vertegenwoordigd door M. Pilgerstorfer, barrister, geïnstrueerd door J. Potts, solicitor,

\* Procestaal: Engels.

- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door S. Simmons als gemachtigde, bijgestaan door C. Banner, barrister,
  - de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek en J. Tomkin als gemachtigden,
- gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 8 juni 2017,  
het navolgende

### Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Conley King en zijn voormalige werkgever, The Sash Window Workshop Ltd en Richard Dollar (hierna: „Sash WW”), over Kings verzoek tot toekenning van een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de jaren 1999 tot 2012.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Verdrag nr. 132 van de Internationale Arbeidsorganisatie*

- 3 Artikel 9, lid 1, van Verdrag nr. 132 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 24 juni 1970 betreffende de jaarlijkse vakantie met behoud van loon (herziene versie) bepaalt:

„Het ononderbroken gedeelte van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon als vermeld in het tweede lid van artikel 8 van dit verdrag dient te worden toegekend en opgenomen niet later dan één jaar en de rest van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet later dan achttien maanden na het einde van het jaar ten aanzien waarvan het recht op vakantie is ontstaan.”

- 4 Dat verdrag is geratificeerd door 37 staten en het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland maakt daar geen deel van uit.

#### *Recht van de Unie*

- 5 Overweging 6 van richtlijn 2003/88 preciseert:

„Er moet rekening worden gehouden met de beginselen van de Internationale Arbeidsorganisatie ter zake van de organisatie van de arbeidstijd, [...]”

- 6 In artikel 1 van die richtlijn worden het doel en het toepassingsgebied ervan omschreven. Het bepaalt als volgt:

„1. Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

- a) [...] de minimale jaarlijkse vakantie [...]

[...]”

7 Artikel 7 van die richtlijn luidt:

*„Jaarlijkse vakantie*

1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.”

8 Artikel 17 van richtlijn 2003/88 bepaalt dat de lidstaten van sommige van die artikelen kunnen afwijken. Van artikel 7 van die richtlijn kan niet worden afgeweken.

***Recht van het Verenigd Koninkrijk***

9 Richtlijn 2003/88 is in het recht van het Verenigd Koninkrijk omgezet door de Working Time Regulations 1998 (arbeidstijdenregeling van 1998), zoals gewijzigd (hierna: „regeling van 1998”).

10 In regulation 13 van de regeling van 1998 is bepaald dat werknemers recht hebben op jaarlijkse vakantie. regulation 13, lid 1, luidt als volgt:

„[...] een werknemer heeft in elk vakantiejaar recht op een jaarlijkse vakantie van vier weken.”

11 Regulation 13, lid 9, bepaalt:

„Vakantie waarop een werknemer krachtens deze regulation recht heeft, kan in delen worden opgenomen, maar kan:

- a) slechts worden opgenomen tijdens het jaar waarvoor zij is toegekend, en
- b) niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.”

12 Volgens regulation 16 van die regeling heeft de werknemer recht op loon tijdens zijn jaarlijkse vakantie. Regulation 16, lid 1, luidt als volgt:

„Een werknemer heeft recht op loon voor elke periode van jaarlijkse vakantie waarop hij krachtens regulation 13 recht heeft, ten belope van een weekloon voor elke week vakantie.”

13 Regulation 30, lid 1, van die regeling verleent de werknemer het volgende recht:

„(1) Een werknemer kan beroep instellen bij een Employment Tribunal [(arbeidsrechter in eerste aanleg)] wanneer zijn werkgever:

- (a) hem niet heeft toegestaan een recht uit te oefenen dat hij geniet:
  - (i) [...] krachtens regulation 13, lid 1, [...]

[...] of

(b) heeft nagelaten hem het volgens [...] regulation 16, lid 1, verschuldigde bedrag of een deel daarvan uit te betalen.

2. Een Employment Tribunal neemt een beroep in de zin van deze bepaling alleen in behandeling indien het is ingediend:

(a) voor het einde van de termijn van drie maanden die ingaat op de dag waarop volgens de werknemer de uitoefening van het recht had moeten worden toegestaan (of, in geval van een rusttijd of vakantie van langer dan één dag, op de dag waarop de rusttijd of vakantie had moeten beginnen) of, in voorkomend geval, op de dag waarop de uitbetaling had moeten plaatsvinden;

(b) binnen een ander tijdvak dat door de Employment Tribunal redelijk wordt geacht wanneer aannemelijk is gemaakt dat de werknemer zijn beroep redelijkerwijze niet voor het einde van de termijn van drie maanden, of, in voorkomend geval, van zes maanden, had kunnen indienen.

[...]"

### Hoofding en prejudiciële vragen

14 King heeft voor Sash WW gewerkt op basis van een „contract als zelfstandige op commissiebasis” van 1 juni 1999 tot zijn pensionering op 6 oktober 2012. Krachtens dat contract ontving King uitsluitend provisies. Hij kreeg geen loon uitbetaald tijdens de jaarlijkse vakantie die hij opnam.

15 Bij het beëindigen van zijn dienstverband heeft King zijn werkgever verzocht om betaling van financiële vergoedingen voor zijn jaarlijkse vakantie, zowel die welke hij had opgenomen zonder behoud van loon als die welke hij niet had opgenomen, met betrekking tot heel het tijdvak waarin hij had gewerkt, te weten van 1 juni 1999 tot 6 oktober 2012. Sash WW heeft Kings verzoek afgewezen op grond dat hij zelfstandige was.

16 King heeft beroep ingesteld bij de bevoegde Employment Tribunal (arbeidsrechter in eerste aanleg, Verenigd Koninkrijk). Die rechter heeft een onderscheid gemaakt tussen drie categorieën jaarlijkse vakantie. Het staat vast dat voor geen van die categorieën loon was uitbetaald. Het betreft:

- „vakantieloon van type 1”: vergoeding voor vakantie die in de loop van het laatste referentiejaar (2012-2013) is verworven maar niet is opgenomen op het tijdstip waarop het dienstverband is beëindigd;
- „vakantieloon van type 2”: vergoeding voor vakantie die tussen 1999 en 2012 daadwerkelijk is opgenomen, maar waarvoor de werknemer geen loon heeft ontvangen;
- „vakantieloon van type 3”: vergoeding voor vakantie die is verworven, maar niet is opgenomen gedurende heel het tijdvak waarin King heeft gewerkt, te weten 24,15 weken in totaal.

17 In zijn beslissing heeft de Employment Tribunal geoordeeld dat King moest worden aangemerkt als „werknemer” in de zin van richtlijn 2003/88 en recht had op de drie types gevorderd vakantieloon.

18 Sash WW is tegen het vonnis van de Employment Tribunal opgekomen bij de Employment Appeal Tribunal (arbeidsrechter in tweede aanleg, Verenigd Koninkrijk), die dat hoger beroep heeft toegewezen en de zaak naar de Employment Tribunal heeft terugverwezen. Tegen die beslissing hebben King en Sash WW hoger beroep respectievelijk incidenteel hoger beroep ingesteld.

- 19 Voor de verwijzende rechter, de Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) (rechter in tweede aanleg in burgerlijke zaken, Engeland en Wales, Verenigd Koninkrijk), staat thans vast dat King een „werknemer” is in de zin van richtlijn 2003/88 en recht heeft op „vakantieloon van type 1 en 2”.
- 20 Wat het „vakantieloon van type 3” betreft, voert Sash WW aan dat King volgens regulation 13, lid 9, onder a), van de regeling van 1998 niet het recht had om niet-opgenomen perioden van jaarlijkse vakantie naar een nieuw referentiejaar over te dragen. Aangezien King geen beroep heeft ingesteld krachtens regulation 30, lid 1, onder a), heeft hij alle rechten met betrekking tot zijn jaarlijkse vakantie verloren. Zijn verzoek om een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon met betrekking tot de betrokken referentiejaar, is namelijk verjaard.
- 21 King is echter van mening dat zijn rechten betreffende de jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die hij niet had opgenomen omdat zijn werkgever er niet voor zou hebben betaald, in weerwil van het bepaalde in regulation 13, lid 9, onder a), van de regeling van 1998 waren overgedragen naar het volgende referentiejaar, en vervolgens van jaar tot jaar tot op het tijdstip waarop het dienstverband is beëindigd. King voert, onder verwijzing naar het arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18), aan dat het recht op betaling van een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon pas is ontstaan op het tijdstip waarop het dienstverband is beëindigd, en dat zijn beroep dus tijdig is ingesteld.
- 22 Op basis van de vaststelling dat het recht van het Verenigd Koninkrijk niet toestaat dat jaarlijkse vakantie wordt overgedragen na afloop van de referentieperiode waarvoor zij is toegekend, en niet noodzakelijk verzekert dat tegen schending van artikel 7 van richtlijn 2003/88 een daadwerkelijk rechtsmiddel openstaat, is bij de verwijzende rechter twijfel gerezen over de uitlegging van het toepasselijke Unierecht met het oog op de beslechting van het bij hem aanhangige geschil.
- 23 In dat verband merkt de verwijzende rechter met name op dat de overdracht van jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die niet is opgenomen omdat de werkgever weigerde om tijdens die periode loon uit te betalen, mogelijk anders kan worden beoordeeld dan de overdracht van jaarlijkse vakantie die de werknemer niet heeft opgenomen wegens ziekte. Het Hof heeft de toepasselijke Unierechtelijke bepalingen enkel in laatstgenoemd verband uitgelegd.
- 24 In die omstandigheden heeft de Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Is het verenigbaar met het Unierecht, in het bijzonder met het beginsel van het recht op een doeltreffende voorziening in rechte, wanneer, in het geval van een geschil tussen een werknemer en zijn werkgever over de vraag of de werknemer overeenkomstig artikel 7 van richtlijn [2003/88] recht heeft op vakantie met behoud van loon, de werknemer eerst vakantie moet opnemen alvorens kan worden vastgesteld of hij recht heeft op behoud van loon?
- 2) Wanneer de werknemer de jaarlijkse vakantie waarop hij recht heeft in het jaar ten aanzien waarvan het recht op vakantie is ontstaan, niet of slechts ten dele opneemt, terwijl hij dit wel zou hebben gedaan indien de werkgever niet zou weigeren om hem loon uit te betalen in de periode waarin hij vakantie zou opnemen, kan de werknemer dan aanvoeren dat hij zijn recht op vakantie met behoud van loon niet kan uitoefenen, zodat dat recht van jaar tot jaar wordt overgedragen totdat hij de mogelijkheid heeft om het uit te oefenen?
- 3) Indien het recht op vakantie kan worden overgedragen, kan het dan onbeperkt worden overgedragen of geldt er een beperkte periode waarin het overgedragen recht kan worden uitgeoefend, naar analogie van de beperkingen die zijn gesteld wanneer de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn recht op vakantie in het betreffende vakantiejaar uit te oefenen?

- 4) Indien er geen wettelijke of contractuele bepaling bestaat die voorziet in een overdrachtsperiode, is de nationale rechter dan verplicht de overdrachtsperiode te beperken, opdat de toepassing van de [nationale wettelijke regeling inzake arbeidstijden] niet in strijd komt met de doelstelling van artikel 7 [van richtlijn 2003/88]?
- 5) Indien de vierde vraag bevestigend wordt beantwoord, is een periode van 18 maanden na het einde van het vakantiejaar waarin vakantie is opgebouwd, dan in overeenstemming met het in artikel 7 [van richtlijn 2003/88] neergelegde recht?"

### **Verzoek tot heropening van de mondelinge behandeling**

- 25 Naar aanleiding van de conclusie van de advocaat-generaal van 8 juni 2017 heeft King bij akte, neergelegd ter griffie van het Hof op 19 juni 2017, verzocht om heropening van de mondelinge behandeling. Ter ondersteuning van dat verzoek voert King in wezen aan dat de conclusie van de advocaat-generaal een misverstand bevat over een baan die hem in de loop van 2008 zou zijn aangeboden.
- 26 In dat verband dient evenwel in herinnering te worden gebracht dat op grond van artikel 252, tweede alinea, VWEU de advocaat-generaal tot taak heeft, in het openbaar en in volkomen onpartijdigheid en onafhankelijkheid met redenen omklede conclusies te nemen aangaande zaken waarin zulks overeenkomstig het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie vereist is. Het Hof is noch door de conclusie van de advocaat-generaal, noch door de motivering op grond waarvan hij tot die conclusie komt, gebonden (arrest van 22 juni 2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging e.a., C-126/16, EU:C:2017:489, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 27 Bijgevolg kan het feit dat een belanghebbende het oneens is met de conclusie van de advocaat-generaal, als zodanig geen grond voor heropening van de mondelinge behandeling vormen, ongeacht welke kwesties de advocaat-generaal in die conclusie onderzoekt (zie in die zin arrest van 17 september 2015, Mory e.a./Commissie, C-33/14 P, EU:C:2015:609, punt 26).
- 28 Dit neemt niet weg dat artikel 83 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof bepaalt dat het Hof in elke stand van het geding, de advocaat-generaal gehoord, de heropening van de mondelinge behandeling kan gelasten, onder meer wanneer het zich onvoldoende voorgelicht acht of wanneer een partij na afsluiting van deze behandeling een nieuw feit aanbrengt dat van beslissende invloed kan zijn voor de beslissing van het Hof, of wanneer een zaak moet worden beslecht op grond van een argument waarover de partijen of de in artikel 23 van het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie bedoelde belanghebbenden hun standpunten niet voldoende hebben kunnen uitwisselen.
- 29 Dit is in casu niet het geval. Het Hof is, de advocaat-generaal gehoord, namelijk van oordeel dat het beschikt over alle gegevens die nodig zijn om uitspraak te doen in de zaak.
- 30 Gelet op het voorgaande hoeft de heropening van de mondelinge behandeling niet te worden gelast.

### **Beantwoording van de prejudiciële vragen**

#### *Eerste vraag*

- 31 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en het recht op een doeltreffende voorziening in rechte, dat is verankerd in artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), aldus moeten worden uitgelegd dat, in het geval van een geschil tussen een werknemer en zijn werkgever over de vraag of



de werknemer overeenkomstig eerstgenoemd artikel recht heeft op vakantie met behoud van loon, zij zich ertegen verzetten dat de werknemer eerst vakantie moet opnemen alvorens kan worden vastgesteld of hij recht heeft op behoud van loon.

- 32 In dat verband dient er in de eerste plaats aan herinnerd te worden dat, zoals volgt uit de bewoordingen van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88, waarvan volgens die richtlijn niet kan worden afgeweken, aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend. Dat recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in richtlijn 2003/88 (arrest van 30 juni 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, punt 19 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 33 In de tweede plaats zij erop gewezen dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uitdrukkelijk is verankerd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als aan de Verdragen (arrest van 22 november 2011, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, punt 37).
- 34 In de derde plaats volgt uit de bewoordingen van richtlijn 2003/88 en uit de rechtspraak van het Hof dat, hoewel het aan de lidstaten staat om de voorwaarden voor de uitoefening en de tenuitvoerlegging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vast te leggen, zij het ontstaan zelf van dit rechtstreeks uit deze richtlijn voortvloeiende recht niet van enigerlei voorwaarde afhankelijk mogen stellen (zie in die zin arrest van 20 januari 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 28).
- 35 In de vierde plaats volgt tevens uit de rechtspraak van het Hof dat richtlijn 2003/88 het recht op jaarlijkse vakantie en het recht op betaling uit hoofde daarvan als twee aspecten van één recht behandelt. Het vereiste van betaling van vakantieloon heeft tot doel, de werknemer tijdens die vakantie in een situatie te plaatsen die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte perioden (arrest van 22 mei 2014, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, punt 17 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 36 Uit het voorgaande volgt dat de werknemer de beloning moet kunnen genieten waarop hij krachtens artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 recht heeft wanneer hij zijn jaarlijkse vakantie opneemt.
- 37 Het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon is namelijk de werknemer in staat te stellen uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (zie met name arresten van 20 januari 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 25, en 30 juni 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, punt 25).
- 38 Zoals de Europese Commissie in haar schriftelijke opmerkingen stelt, kan een werknemer die te maken krijgt met omstandigheden waardoor tijdens de periode waarin hij zijn jaarlijkse vakantie opneemt, twijfel ontstaat omtrent het hem verschuldigde loon, niet ten volle genieten van die vakantie als een periode van ontspanning en vrije tijd overeenkomstig artikel 7 van richtlijn 2003/88.
- 39 Dergelijke omstandigheden kunnen de werknemer er tevens van weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen. In dat verband dient te worden opgemerkt dat ieder handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan zou kunnen weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen, eveneens onverenigbaar is met het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (zie in die zin arrest van 22 mei 2014, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, punt 23 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 40 Anders dan het Verenigd Koninkrijk in zijn schriftelijke opmerkingen betoogt, kan de eerbiediging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet afhangen van een feitelijke beoordeling van de financiële situatie waarin de betrokken werknemer zich bevindt op het moment waarop hij zijn vakantie opneemt.
- 41 Het is juist dat richtlijn 2003/88 niet bepaalt over welke rechtsmiddelen de werknemer in geval van een geschil met de werkgever moet kunnen beschikken om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen overeenkomstig die richtlijn. Vast staat echter dat de lidstaten in dit verband ervoor moeten zorgen dat het in artikel 47 van het Handvest verankerde recht op een doeltreffende voorziening in rechte wordt geëerbiedigd (zie naar analogie arrest van 15 september 2016, *Star Storage* e.a., C-439/14 en C-488/14, EU:C:2016:688, punt 46).
- 42 In casu volgt uit de verwijzingsbeslissing dat het in artikel 7 van richtlijn 2003/88 neergelegde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in het Verenigd Koninkrijk ten uitvoer is gelegd door twee verschillende regulations van de regeling van 1998, ten eerste, regulation 13, die het recht op jaarlijkse vakantie erkent en, ten tweede, regulation 16, die voorziet in het recht op loon tijdens die vakantie. Volgens diezelfde logica kent regulation 30, lid 1, de werknemer een recht op twee onderscheiden rechtsmiddelen toe. Die werknemer kan bij een rechter opkomen tegen de weigering van zijn werkgever om zijn recht op jaarlijkse vakantie overeenkomstig regulation 13 te erkennen, ofwel aanvoeren dat zijn werkgever hem tijdens die vakantie (of een deel daarvan) geen loon heeft uitbetaald overeenkomstig regulation 16.
- 43 In het hoofdgeding volgt uit de verwijzingsbeslissing dat volgens de uitlegging die de Employment Appeal Tribunal aan die bepalingen heeft gegeven, een werknemer slechts schending kan aanvoeren van het in regulation 13 van de regeling van 1998 verankerde recht op jaarlijkse vakantie wanneer zijn werkgever hem geen vakantie laat nemen, al dan niet met behoud van loon, en hij overeenkomstig regulation 16 slechts loon kan vorderen voor daadwerkelijk opgenomen vakantie.
- 44 Een dergelijke uitlegging van de nationale rechtsmiddelen waarin ter zake is voorzien, houdt in dat in een situatie waarin de werkgever de werknemer slechts jaarlijkse vakantie zonder behoud van loon toekent, deze werknemer voor de rechter niet kan aanvoeren dat hij gerechtigd is jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen. Daartoe zou hij eerst jaarlijkse vakantie zonder behoud van loon moeten opnemen en vervolgens een beroep moeten instellen om betaling van het vakantieloon te vorderen.
- 45 Dit is in strijd met artikel 7 van richtlijn 2003/88 om de in de punten 36 tot en met 40 van het onderhavige arrest genoemde redenen.
- 46 A fortiori kan een werknemer die zich in een situatie als die van King bevindt, indien de nationale rechtsmiddelen worden uitgelegd in de zin van punt 43 van het onderhavige arrest, zich bij het beëindigen van het dienstverband niet beroepen op schending van artikel 7 van richtlijn 2003/88 wegens niet-opgenomen vakantie met behoud van loon waarop hij recht heeft, om aanspraak te maken op de in lid 2 van dat artikel bedoelde vergoeding. Een werknemer als verzoeker in het hoofdgeding beschikt dus niet over een doeltreffende voorziening in rechte.
- 47 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 en het in artikel 47 van het Handvest verankerde recht op een doeltreffende voorziening in rechte aldus moeten worden uitgelegd dat, in het geval van een geschil tussen een werknemer en zijn werkgever over de vraag of de werknemer overeenkomstig eerstgenoemd artikel recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zij zich ertegen verzetten dat de werknemer eerst zijn vakantie moet opnemen alvorens kan worden vastgesteld of hij voor die vakantie recht heeft op behoud van loon.



*Tweede tot en met vijfde vraag*

- 48 Met de tweede tot en met de vijfde vraag, die samen dienen te worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale bepalingen of praktijken die een werknemer beletten zijn rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hij gedurende opeenvolgende referentieperioden niet heeft uitgeoefend omdat zijn werkgever weigerde loon uit te betalen voor die vakantieperioden, over te dragen en, in voorkomend geval, te cumuleren tot het tijdstip van beëindiging van zijn dienstverband.
- 49 Met het oog op de beantwoording van de gestelde vragen dient in dat verband in herinnering te worden gebracht dat het Hof, met name in zijn arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18), reeds de gelegenheid heeft gehad om uitspraak te doen over vragen betreffende het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die, tot op het tijdstip van beëindiging van zijn dienstverband, om redenen buiten zijn wil, en meer in het bijzonder wegens ziekte, zijn recht op die vakantie niet heeft kunnen uitoefenen.
- 50 In casu is het wel degelijk om redenen buiten zijn wil dat King zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft uitgeoefend voordat hij met pensioen ging. Hij had op een gegeven tijdstip in de loop van zijn dienstbetrekking met zijn werkgever weliswaar een andere overeenkomst kunnen aanvaarden, waarin was voorzien in een recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, doch dit is niet van belang voor de beantwoording van de onderhavige prejudiciële vragen. Het Hof dient namelijk uit te gaan van het dienstverband zoals het bestond en is blijven bestaan, om welke reden dan ook, tot op het tijdstip waarop King met pensioen ging, zonder dat hij zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon had kunnen uitoefenen.
- 51 In de eerste plaats moet in herinnering worden gebracht dat richtlijn 2003/88 de lidstaten niet toestaat het ontstaan van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te sluiten of te bepalen dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die belet was dat recht uit te oefenen, vervalt aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode (arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punten 47 en 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 52 Daarenboven volgt uit de rechtspraak van het Hof dat een werknemer die, om redenen buiten zijn wil, niet in staat is geweest om vóór het einde van zijn arbeidsverhouding gebruik te maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, recht heeft op een financiële vergoeding overeenkomstig artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88. Het bedrag van die vergoeding moet aldus worden berekend dat die werknemer in een situatie wordt gebracht die vergelijkbaar is met die waarin hij zou hebben verkeerd wanneer hij tijdens zijn arbeidsverhouding van dit recht gebruik had gemaakt (arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 61).
- 53 In de tweede plaats dient te worden opgemerkt dat in de zaken die hebben geleid tot de rechtspraak van het Hof inzake artikel 7 van richtlijn 2003/88, de betrokken werknemers hun recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet hadden kunnen uitoefenen wegens afwezigheid door ziekte.
- 54 In dit specifieke verband heeft het Hof geoordeeld dat, hoewel een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, het recht heeft om op onbepaalde wijze alle rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te cumuleren die gedurende de periode van zijn afwezigheid op het werk zijn verworven, een recht op een dergelijke onbepaalde cumulatie niet meer beantwoordt aan het doel zelf van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (zie in die zin arrest van 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punten 29 en 30).

- 55 In de specifieke 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 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 vijftien maanden bij het verstrijken waarvan het recht op dergelijke vakantie vervalt (zie in die zin arrest van 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punten 38, 39 en 44).
- 56 Bijgevolg moet in de derde plaats worden nagegaan of omstandigheden als die van het hoofdgeding „specifiek” zijn in de zin van de in het vorige punt aangehaalde rechtspraak zodat zij, net als in het geval van een werknemer die langdurig afwezig is wegens ziekte, rechtvaardigen dat wordt afgeweken van het beginsel dat is neergelegd in artikel 7 van richtlijn 2003/88 en in artikel 31, lid 2, van het Handvest, op grond waarvan 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 zijn vakantie niet heeft kunnen opnemen.
- 57 In dit verband dienen de volgende elementen in aanmerking te worden genomen.
- 58 In de eerste plaats volgt uit vaste rechtspraak van het Hof dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet restrictief mag worden uitgelegd (zie arrest van 22 april 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punt 29). Afwijkingen van de in richtlijn 2003/88 opgenomen Unieregeling inzake de organisatie van de arbeidstijd moeten aldus worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de met deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen (zie in die zin arrest van 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 59 In omstandigheden als die van het hoofdgeding lijkt de bescherming van de belangen van de werkgever niet strikt noodzakelijk te zijn en kan zij dus niet rechtvaardigen dat wordt afgeweken van het recht van de werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.
- 60 De beoordeling van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer als King houdt geen verband met een situatie waarin zijn werkgever te maken kreeg met perioden van afwezigheid van de werknemer die, net als bij langdurige ziekte, moeilijkheden voor de arbeidsorganisatie zouden hebben meegebracht. Integendeel, die werkgever heeft, tot op het tijdstip waarop de werknemer met pensioen ging, voordeel kunnen halen uit het feit dat de werknemer de perioden waarin hij in dienst van die werkgever werkte, niet onderbrak om jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen.
- 61 In de tweede plaats is niet van belang dat Sash WW ten onrechte van mening was dat King geen recht had op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zo dit al klopt. De werkgever moet namelijk alle informatie vergaren met betrekking tot zijn verplichtingen ter zake.
- 62 Uit punt 34 van het onderhavige arrest volgt dat het ontstaan zelf van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet van enigerlei voorwaarde afhankelijk mag worden gesteld, aangezien de werknemer dit recht rechtstreeks aan richtlijn 2003/88 ontleent. In het hoofdgeding is niet van belang of King in de loop der jaren al dan niet jaarlijkse vakantie met behoud van loon heeft aangevraagd (zie in die zin arrest van 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punten 27 en 28).

- 63 Uit een en ander volgt dat, 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, de werkgever die een werknemer niet in de gelegenheid stelt zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, daarvan de gevolgen moet dragen.
- 64 In de derde plaats mag in dergelijke omstandigheden, bij gebreke van – wettelijke of contractuele – nationale bepalingen waarbij het recht op overdracht van vakantie in overeenstemming met de vereisten van het Unierecht wordt beperkt (zie in die zin arresten van 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 en 3 mei 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), de in richtlijn 2003/88 opgenomen Unieregeling inzake de organisatie van de arbeidstijd niet strikt worden uitgelegd. Indien werd aanvaard dat de werknemer in dergelijke omstandigheden zijn verworven rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verliest, zou een handelwijze worden bekrachtigd waardoor de werkgever zich onrechtmatig verrijkt, en zou afbreuk worden gedaan aan de doelstelling van die richtlijn om de gezondheid van de werknemer te eerbiedigen.
- 65 Uit het voorgaande volgt dat op de tweede tot en met de vijfde vraag moet worden geantwoord dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale bepalingen of praktijken die een werknemer beletten zijn rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hij gedurende opeenvolgende referentieperioden niet heeft uitgeoefend omdat zijn werkgever weigerde loon uit te betalen voor die vakantieperioden, over te dragen en, in voorkomend geval, te cumuleren tot het tijdstip van beëindiging van zijn dienstverband.

### **Kosten**

- 66 Ten aanzien van de partijen in de hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd en het in artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie verankerde recht op een doeltreffende voorziening in rechte moeten aldus worden uitgelegd dat, in het geval van een geschil tussen een werknemer en zijn werkgever over de vraag of de werknemer overeenkomstig eerstgenoemd artikel recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zij zich ertegen verzetten dat de werknemer eerst zijn vakantie moet opnemen alvorens kan worden vastgesteld of hij voor die vakantie recht heeft op behoud van loon.**
- 2) **Artikel 7 van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale bepalingen of praktijken die een werknemer beletten zijn rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hij gedurende opeenvolgende referentieperioden niet heeft uitgeoefend omdat zijn werkgever weigerde loon uit te betalen voor die vakantieperioden, over te dragen en, in voorkomend geval, te cumuleren tot het tijdstip van beëindiging van zijn dienstverband.**

ondertekeningen