



# Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL  
P. HOGAN  
van 29 januari 2020<sup>1</sup>

**Zaak C-762/18**

**QH  
tegen**

**Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,  
in tegenwoordigheid van:  
Prokuratura na Republika Bulgaria**

[verzoek van de Rayonen sad Haskovo (rechter in eerste aanleg Haskovo, Bulgarije) om een prejudiciële beslissing]

**Zaak C-37/19**

**CV  
tegen**

**Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo**

[verzoek van de Corte suprema di cassazione (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Italië) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Richtlijn 2003/88/EG – Artikel 7 – Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers – Werknemer die onrechtmatig uit zijn functie is ontslagen en wiens daaropvolgende hervatting van werkzaamheden bij gerechtelijke beslissing is bevolen – Uitsluiting van het recht op de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf het ontslag tot en met de wederindienstneming – Ontbreken voor diezelfde periode van het recht op een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie in geval van een daaropvolgende beëindiging van de arbeidsverhouding”

## I. Inleiding

1. Heeft een werknemer recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf de datum van zijn ontslag tot en met de datum van de hervatting van zijn werkzaamheden op deze positie wanneer is vastgesteld dat die werknemer op onrechtmatige wijze uit zijn functie is ontslagen? Dat is in wezen de vraag die gemeenschappelijk is aan deze twee verzoeken om een prejudiciële beslissing, die betrekking hebben op 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<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Oorspronkelijke taal: Engels.

<sup>2</sup> PB 2003, L 299, blz. 9.

2. De prejudiciële verwijzingen vonden plaats in het kader van twee verschillende rechtsgedingen, het eerste tussen QH en de Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Bulgarije; hierna: „VKS”), en het tweede tussen CV en haar voormalige werkgever, Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo (hierna: „Iccrea Banca”). Ook al zijn deze verzoeken om een prejudiciële beslissing niet gevoegd voor het schriftelijke en mondelinge gedeelte van de procedure, de vragen die in beide procedures aan de orde zijn, zijn vergelijkbaar. Het is dan ook aangewezen om voor beide zaken samen één conclusie uit te brengen.

## II. Toepasselijke bepalingen

### A. *Recht van de Europese Unie*

#### 1. *Handvest van de grondrechten van de Europese Unie*

3. Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), met het opschrift „Rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden”, bepaalt:

„1. Iedere werknemer heeft recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.

2. Iedere werknemer heeft recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.”

#### 2. *Richtlijn 2003/88*

4. Artikel 7 van richtlijn 2003/88, met het opschrift „Jaarlijkse vakantie”, bepaalt:

„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.”

### B. *Bulgaars recht*

5. Volgens artikel 224, lid 1, van de Kodeks na truda (arbeidswetboek) heeft de werknemer of functionaris „[b]ij beëindiging van de arbeidsverhouding [...] recht op een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon [...], indien het recht op vakantie niet is verjaard”.

6. Volgens artikel 354, lid 1, van het arbeidswetboek wordt „[a]ls arbeidstijd [...] eveneens erkend de periode waarin geen sprake was van een arbeidsverhouding [doordat] de werknemer of functionaris werkloos was als gevolg van een ontslag dat nadien door de bevoegde autoriteiten onrechtmatig is verklaard, vanaf de datum van het ontslag tot de datum waarop de betrokken werknemer opnieuw in dienst is genomen”.

### **C. Italiaans recht**

7. Volgens artikel 10 van Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (wetgevend besluit nr. 66 tot omzetting van de richtlijnen 93/104/EG<sup>3</sup> en 2000/34/EG<sup>4</sup> betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd), van 8 april 2003 (GURI nr.87 van 14 april 2003) mag de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet worden vervangen door een financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

8. Artikel 52 van de Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del 7.12.2000 per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 voor coöperatieve banken, landbouwbanken en banken voor kleine ondernemingen), dat ratione temporis van toepassing is, bepaalt dat „[v]an het recht op vakantie [...] geen afstand [kan] worden gedaan. [...] In geval van beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer die de over het lopende kalenderjaar opgebouwde [...] vakantie geheel of gedeeltelijk niet heeft opgenomen recht op een vergoeding gelijk aan het loon voor de niet-opgenomen vakantiedagen. In geval van afwezigheid op het werk wordt de periode van de vakantierechten verminderd met evenzovele twaalfden als er volledige maanden van afwezigheid zijn [...]”

9. Volgens artikel 53 van die overeenkomst dienen de vakantiedagen en/of verlofdagen die zijn toegekend voor „festività soppresse” (afgeschafte officiële feestdagen, waarvoor verlofdagen in de plaats zijn gekomen), waarvan in de loop van het kalenderjaar geen gebruik is gemaakt, te worden uitbetaald op basis van het laatst ontvangen loon in het desbetreffende jaar.

### **III. Hoofdgeding en prejudiciële vragen**

#### **A. Zaak C-762/18**

10. Verzoekster QH was sinds 1 september 1985 werkzaam als muziekdocente aan een basisschool. Op 29 april 2004 heeft de schooldirecteur die arbeidsverhouding beëindigd. QH heeft dat besluit aangevochten, waarop de onrechtmatigheid van dat ontslag is erkend bij een onherroepelijk geworden vonnis van de Rayonen sad Plovdiv (rechter in eerste aanleg Plovdiv, Bulgarije) en verzoekster heeft haar werkzaamheden in dienstverband hervat.

11. Bij een besluit van 13 november 2008 heeft de schooldirecteur QH's arbeidsverhouding opnieuw beëindigd, waarbij zij het ontslag ditmaal niet heeft aangevochten.

12. Op 1 juli 2009 heeft QH tegen de school een vordering ingesteld bij de Rayonen sad Plovdiv, waarbij een van de eisen betrekking had op betaling van een bedrag van 7 125 Bulgaarse lev (BGN) (ongeveer 3 641 EUR) als financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor 285 dagen, namelijk voor 57 dagen per jaar voor de periode van 30 april 2004 tot en met 30 november 2008. Een andere eis betrof de betaling van een bedrag van 1 100 BGN (ongeveer 562 EUR) als vergoeding voor de schade die was ontstaan door de tardieve betaling van het eerstgenoemde bedrag, voor de periode van 30 november 2008 tot 1 juli 2009. De Rayonen sad Plovdiv heeft deze eisen afgewezen bij vonnis van 15 april 2010.

3 Richtlijn van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 1993, L 307, blz. 18).

4 Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 tot wijziging van richtlijn 93/104 van de Raad (PB 2000, L 195, blz. 41).

13. QH heeft hoger beroep ingesteld bij de Okrazhen sad Plovdiv (districtrechter Plovdiv, Bulgarije), die bij arrest van 10 februari 2011 het vonnis in eerste aanleg in zoverre heeft bevestigd dat de op een financiële vergoeding en schadevergoeding betrekking hebbende eisen werden afgewezen. QH heeft bij de VKS cassatieberoep ingesteld tegen het arrest van de Okrazhen sad Plovdiv, maar de VKS heeft bij beslissing van 25 oktober 2011 het cassatieberoep niet toegelaten.

14. Met betrekking tot de door verzoekster opgeworpen rechtsvraag of een onrechtmatig ontslagen werknemer overeenkomstig artikel 224, lid 1, van het arbeidswetboek recht heeft op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf de datum van de beëindiging van de arbeidsverhouding tot en met de dag van de bij definitief gerechtelijk vonnis bevolen hervatting van zijn werkzaamheden, heeft de VKS geoordeeld dat de Okrazhen sad Plovdiv die vraag in overeenstemming met de bindende rechtspraak van de VKS had beantwoord. Volgens die rechtspraak heeft de onrechtmatig ontslagen werknemer, in de periode vanaf de datum van de beëindiging van de arbeidsverhouding tot en met de vernietiging van het ontslag bij definitief vonnis en de hervatting van zijn eerdere werkzaamheden, in feite geen arbeidsprestatie geleverd. Bijgevolg heeft hij voor deze periode geen recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon krachtens artikel 224, lid 1, van het arbeidswetboek.

15. QH heeft vervolgens bij de verwijzende rechter, de Rayonen sad Haskovo (rechter in eerste aanleg Haskovo, Bulgarije), een vordering ingesteld tegen de VKS tot betaling van een vergoeding voor de door verzoekster vermeend geleden materiële schade die zou zijn ontstaan ten gevolge van een schending van het Unierecht door de beslissing van de VKS van 25 oktober 2011. QH is van mening dat de VKS artikel 267 VWEU heeft geschonden en stelt tevens dat de VKS artikel 7 van richtlijn 2003/88 had moeten toepassen en haar het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon had moeten toekennen voor de periode waarin zij die vakantie wegens het onrechtmatige ontslag niet heeft kunnen opnemen.

16. In die omstandigheden heeft de Rayonen sad Haskovo, die twijfelt aan de verenigbaarheid van de rechtspraak van de VKS met artikel 7 van richtlijn 2003/88, bij beslissing van 26 november 2018, die bij het Hof is ingediend op 4 december 2018, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- „1) Moet artikel 7, lid 1, van richtlijn [2003/88] aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling en/of rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en met betrekking tot wie nadien de hervatting van zijn werkzaamheden gerechtelijk is bevolen, geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf de datum van ontslag tot en met de hervatting van de werkzaamheden?
- 2) Voor het geval dat de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord: moet artikel 7, lid 2, van richtlijn [2003/88] aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling en/of rechtspraak volgens welke bij een nieuwe beëindiging van de arbeidsverhouding deze werknemer geen recht heeft op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf de datum van het voorafgaande ontslag tot en met de hervatting van de werkzaamheden?”

## **B. Zaak C-37/19**

17. CV, werkneemster van Iccrea Banca, is op 11 juli 2002 ontslagen in het kader van een collectieve ontslagprocedure. Nadat CV daartegen in rechte is opgekomen, is door de Tribunale di Roma (rechter in eerste aanleg Rome, Italië) haar wedertewerkstelling gelast en heeft zij op 6 oktober 2003 het werk hervat.

18. Bij brieven van 13 oktober en 15 november 2003 heeft Iccrea Banca CV wederom ontslagen, met onmiddellijke ingang en met vrijstelling van werkzaamheden tijdens de opzeggingstermijn. Deze ontslagen zijn vervolgens onrechtmatig verklaard bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraken en opnieuw heeft CV haar werk hervat. Uiteindelijk werd CV op 17 september 2010 definitief ontslagen.

19. Intussen heeft CV bij de Italiaanse rechtbanken een procedure ingeleid om van Iccrea Banca een financiële vergoeding te verkrijgen voor de in het jaar 2003 en het jaar 2004 opgebouwde maar niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon en de verlofdagen voor de *festività sopresse*.

20. Met betrekking tot deze aldus door CV ingestelde vordering heeft de Corte d'appello di Roma (rechter in tweede aanleg Rome, Italië) verklaard dat CV geen recht had op een vergoeding voor de opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie in de periode tussen het ontslag en de wedertewerkstelling, omdat er een onlosmakelijk verband was tussen de vergoeding en de „niet genoten rust”, waarvan in casu echter geen sprake was, aangezien CV in die periode niet had gewerkt.

21. Tegen dat arrest heeft CV cassatieberoep ingesteld bij de Corte suprema di cassazione (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Italië). Die rechter heeft de rechtspraak van het Hof betreffende artikel 7 van richtlijn 2003/88 in herinnering gebracht en ook gewezen op een aantal relevante aspecten van zijn nationale rechtspraak op het gebied van ontslag, wedertewerkstelling en recht op een financiële vergoeding.

22. In die omstandigheden heeft de Corte suprema di cassazione, die twijfelt aan de verenigbaarheid van die nationale rechtspraak met artikel 31 van het Handvest en artikel 7 van richtlijn 2003/88, bij beslissing van 27 november 2018, die bij het Hof is ingediend op 21 januari 2019, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Dienen artikel 7, lid 2, van richtlijn [2003/88] en artikel 31, lid 2, van het [Handvest], ook los van elkaar beschouwd, aldus te worden uitgelegd dat ze in de weg staan aan nationale wettelijke bepalingen of gebruiken op grond waarvan, na beëindiging van het dienstverband, de financiële vergoeding voor opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie [en voor een rechtsinstituut zoals de zogeheten „festività sopresse” (afgeschafte officiële feestdagen, waarvoor verlofdagen in de plaats zijn gekomen), die naar hun aard en functie vergelijkbaar zijn met het jaarlijkse vakantieverlof] niet verschuldigd is wanneer de werknemer zijn recht op vakantie vóór de beëindiging van het dienstverband niet heeft kunnen uitoefenen door een aan de werkgever toe te rekenen omstandigheid (ontslag dat door de nationale rechter bij onherroepelijke uitspraak onrechtmatig is verklaard, met herstel met terugwerkende kracht van het dienstverband), voor de periode gelegen tussen de gedraging van de werkgever en de latere wedertewerkstelling?”

#### **IV. Procedure bij het Hof**

23. In zaak C-762/18 zijn schriftelijke opmerkingen ingediend door QH, de VKS, de Bulgaarse, de Italiaanse en de Poolse regering en de Europese Commissie. In zaak C-37/19 zijn schriftelijke opmerkingen ingediend door CV, Iccrea Banca, de Italiaanse en de Poolse regering en de Commissie.

24. Met uitzondering van de VKS en Iccrea Banca hebben al die partijen ter terechtzitting op 11 december 2019 pleidooi gehouden.

## V. Analyse

### A. Bevoegdheid van het Hof en ontvankelijkheid van de prejudiciële vragen

#### 1. Bevoegdheid van het Hof in zaak C-762/18

25. Ten eerste stelt de Bulgaarse regering dat het Hof niet bevoegd is om de door de Rayonen sad Haskovo gestelde vragen te onderzoeken aangezien verzoeksters eerste ontslag heeft plaatsgevonden op 29 april 2004, dus vóór de toetreding van de Republiek Bulgarije tot de Europese Unie op 1 januari 2007. Volgens die regering is het Hof niet bevoegd om een door een rechter van een lidstaat ter uitlegging van Unierecht gestelde prejudiciële vraag te beantwoorden wanneer de feitelijke omstandigheden waarop dat recht van toepassing zou zijn, dateren van vóór de toetreding van die lidstaat tot de Unie.

26. In dat verband moet worden opgemerkt dat, zoals volgt uit artikel 2 van de Akte betreffende de voorwaarden voor de toetreding van de Republiek Bulgarije en Roemenië en de aanpassingen van de Verdragen waarop de Europese Unie is gegrondvest<sup>5</sup>, de bepalingen van de oorspronkelijke Verdragen en de door de instellingen vóór de toetreding aangenomen besluiten, zoals richtlijn 2003/88, Bulgarije verbinden vanaf de datum van zijn toetreding, zodat zij van toepassing zijn op de toekomstige gevolgen van vóór de toetreding ontstane situaties.<sup>6</sup>

27. Het is waar dat het eerste ontslag in deze zaak plaatsvond vóór de toetreding van Bulgarije. Het wordt evenwel niet betwist dat de nietigverklaring van dat ontslag en de wedertewerkstelling plaatsvonden ná die toetreding. Anders dan de Bulgaarse regering ben ik van mening dat de prejudiciële vragen betrekking hebben op de juridische implicaties van de onrechtmatigheid van het ontslag en van de daaropvolgende re-integratie, eerder dan op het ontslag zelf. Als zodanig zijn die elementen en de rechtsgevolgen ervan voldoende autonoom en hebben zij duidelijk betrekking op gebeurtenissen van na januari 2007, wat rechtvaardigt dat het Hof zich kan uitspreken in deze zaak.<sup>7</sup>

28. Uit het voorgaande volgt dat de argumenten waarmee de Bulgaarse regering betwist dat het Hof bevoegd is om kennis te nemen van de vragen van de verwijzende rechter moeten worden verworpen. Mijns inziens is richtlijn 2003/88 *ratione temporis* van toepassing met betrekking tot de rechtsgevolgen die dateren van na 1 januari 2007.

29. Ten tweede betoogt zowel de VKS als de Bulgaarse regering dat verzoekster, in de periode tussen haar eerste ontslag en haar wedertewerkstelling, geen „werknemer” was in de zin van richtlijn 2003/88 en derhalve niet binnen de werkingssfeer van die richtlijn of, in het algemeen, van het Unierecht viel, zodat het Hof volgens hen niet bevoegd is om uitspraak te doen over prejudiciële vragen ter zake.

30. Dat argument moet eveneens worden afgewezen. De prejudiciële vragen hebben immers juist betrekking op het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in het kader van het onrechtmatige ontslag van een werknemer en zijn wedertewerkstelling na een rechterlijke beslissing. Met andere woorden, de verwijzende rechter wenst te vernemen of de periode tussen het onrechtmatige ontslag van een werknemer en zijn wedertewerkstelling in zijn vroegere functie als een periode van daadwerkelijke arbeid moet worden beschouwd voor de vaststelling van het recht van de wedertewerkgestelde werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Aangezien het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon is vastgesteld in richtlijn 2003/88, valt dit onder de uitleggingsbevoegdheid van het Hof.

5 PB 2005, L 157, blz. 203.

6 Zie naar analogie arrest van 14 februari 2019, Milivojević (C-630/17, EU:C:2019:123, punt 42).

7 Zie, a contrario, beschikking van 11 mei 2011, Semerdzhiev (C-32/10, niet gepubliceerd, EU:C:2011:288, punten 27 en 29).

## 2. Ontvankelijkheid van de in zaak C-37/19 gestelde vraag

31. In haar schriftelijke opmerkingen heeft de Italiaanse regering aangevoerd dat de door de Corte suprema di cassazione gestelde vraag niet-ontvankelijk moet worden verklaard wegens de ontoereikende feitelijke context en het ontbreken van verwijzingen naar specifieke relevante nationale wetgeving of gebruiken.

32. Allereerst moet eraan worden herinnerd dat het Hof in het kader van een procedure krachtens artikel 267 VWEU niet bevoegd is om zich uit te spreken over de verenigbaarheid van nationale bepalingen met het Unierecht of om nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen uit te leggen. Wél is het bevoegd om de verwijzende rechter alle uitleggingsgegevens met betrekking tot het Unierecht te verschaffen die hem in staat stellen deze verenigbaarheid te beoordelen bij de beslechting van het bij hem aanhangige geding.<sup>8</sup>

33. In dit verband volstaat het erop te wijzen dat de toelichting die is verstrekt aangaande alle middelen die ter ondersteuning van het bij de verwijzende rechter aanhangige beroep zijn aangevoerd, weliswaar verwarrend kan zijn, maar dat de Corte suprema di cassazione het middel betreffende de prejudiciële vraag en de omstandigheden waarin die vraag rijst, niettemin duidelijk heeft afgebakend. Bovendien heeft de verwijzende rechter nauwgezet de handelingen van de Unie aangeduid waarvan hij om uitlegging verzoekt, alsook de nationale rechtspraak die mogelijk strijdig is met die handelingen.

34. Uit die in het verzoek om een prejudiciële beslissing verstrekte gegevens blijkt dus duidelijk dat de beantwoording van de gestelde vraag nuttig is voor de beslechting van het bij de verwijzende rechter aanhangige geding en dat deze vraag derhalve ontvankelijk moet worden verklaard.

### **B. Eerste vraag in zaak C-762/18**

35. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling en/of rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en met betrekking tot wie nadien de hervatting van zijn werkzaamheden gerechtelijk is bevolen, geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf de datum van het ontslag tot en met de datum waarop hij zijn dienstbetrekking heeft kunnen hervatten.

36. Het kader waarin artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 moet worden uitgelegd, staat thans duidelijk vast.

37. Ten eerste blijkt uit de bewoordingen van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 als zodanig dat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken moet worden toegekend, een recht dat volgens de vaste rechtspraak van het Hof als een bijzonder belangrijk beginsel van het sociaal recht van de Unie moet worden beschouwd.<sup>9</sup> Bovendien is dat recht, waarop

<sup>8</sup> Zie in die zin arresten van 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punt 43), en 18 september 2019, VIPA (C-222/18, EU:C:2019:751, punt 28).

<sup>9</sup> Zie in die zin arresten van 26 juni 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punt 43); 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 54), en 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 24).

alle werknemers aanspraak kunnen maken, als wezenlijk beginsel van sociaal recht van de Unie dat tot uitdrukking komt in artikel 7 van richtlijn 93/104 en artikel 7 van richtlijn 2003/88, ondertussen uitdrukkelijk als grondrecht vastgelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest.<sup>10</sup> Daaruit volgt dus dat het recht op jaarlijks betaald verlof niet restrictief mag worden uitgelegd.<sup>11</sup>

38. Ten tweede zij eraan herinnerd dat het bij artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aan elke werknemer toegekende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon tot doel heeft de werknemer in staat te stellen om uit te rusten van de uitvoering van de hem door de arbeidsovereenkomst opgelegde taken en om over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken.<sup>12</sup> Dit doel, dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon onderscheidt van andere soorten vakantie waarmee andere doelstellingen worden nagestreefd, is echter gebaseerd op de premisse dat de werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt in de loop van de referentieperiode.<sup>13</sup>

39. Zoals het Hof in zijn arrest van 4 oktober 2018, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799), heeft uiteengezet, onderstelt „[h]et doel om de werknemer in staat te stellen uit te rusten [...] immers dat hij een activiteit heeft uitgevoerd die het nemen van een periode van rust, ontspanning en vrije tijd rechtvaardigt om de door richtlijn 2003/88 beoogde bescherming van zijn veiligheid en gezondheid te waarborgen. 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 volgeemaakt.”<sup>14</sup>

40. Ten derde is het niettemin duidelijk dat het Hof, in de woorden van advocaat-generaal Mengozzi, in bepaalde specifieke situaties „dat verband [heeft] verbroken tussen de prestatie van daadwerkelijke arbeid en het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die werden verondersteld inherent met elkaar te zijn verbonden”.<sup>15</sup>

41. Dat verband is verbroken aangezien het Hof heeft erkend dat er bepaalde omstandigheden zijn waarover de werknemer in wezen geen controle heeft en waarin voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet door een lidstaat als voorwaarde kan worden gesteld dat daadwerkelijk is gewerkt. Voorbeelden tot nu toe zijn ziekteverlof<sup>16</sup> en zwangerschapsverlof<sup>17</sup>. Die rechtspraak is daarentegen niet van toepassing op de situatie van een werknemer die tijdens de referentieperiode ouderschapsverlof heeft genomen<sup>18</sup> of een werknemer wiens verplichting om te werken (net als de verplichting van de werkgever om zijn salaris te betalen) is opgeschort door toepassing van het beginsel van „Kurzarbeit Null” (werktijdverkortings nul).<sup>19</sup>

10 Zie in die zin arrest van 6 november 2018, *Bauer en Willmeroth* (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 58). Zie ook, voor een andere beschrijving van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als een grondrecht van de werknemer, arresten van 12 juni 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, punt 22), en 6 november 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, punt 31).

11 Zie in die zin arresten van 8 november 2012, *Heimann en Toltschin* (C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693, punt 23), en 29 november 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, punt 58).

12 Zie in die zin arresten van 20 januari 2009, *Schultz-Hoff e.a.* (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 25); 4 oktober 2018, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 27), en 6 november 2018, *Bauer en Willmeroth* (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 41).

13 Zie in die zin arrest van 4 oktober 2018, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 28).

14 Punt 28 van dat arrest.

15 Conclusie van advocaat-generaal Mengozzi in de zaak *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:195, punt 21).

16 Zie in die zin arresten van 20 januari 2009, *Schultz-Hoff e.a.* (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 41); 24 januari 2012, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, punt 20), en 4 oktober 2018, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 29).

17 Zie in die zin arrest van 18 maart 2004, *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, punten 33 en 41).

18 Zie in die zin arrest van 4 oktober 2018, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 31).

19 Zie in die zin arrest van 8 november 2012, *Heimann en Toltschin* (C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693, punt 26).



42. Teneinde de eerste vraag van de Rayonen sad Haskovo te kunnen beantwoorden moet in die context worden nagegaan of de situatie van een werknemer die niet heeft kunnen werken wegens een onrechtmatig ontslag en wiens daaropvolgende hervatting van zijn werkzaamheden is bevolen bij gerechtelijke beslissing „*fundamenteel verschilt*”<sup>20</sup> van de situatie van een werknemer die niet kan werken wegens ziekte of zwangerschapsverlof.

43. Gelet op de gestelde criteria ter vervulling van de voorwaarden voor toepassing van de uitzondering op de regel dat men tijdens een referentieperiode daadwerkelijk moet hebben gewerkt om jaarlijkse vakantie met behoud van loon te genieten, meen ik dat de situatie die in deze procedure aan de orde is niet fundamenteel verschilt van ziekte- of zwangerschapsverlof.

44. Uit de reeds in deze conclusie vermelde rechtspraak kan inderdaad worden afgeleid dat de voor deze uitzondering geldende criteria in wezen de volgende zijn: de afwezigheid van de werknemer op het werk is onvoorzienbaar<sup>21</sup> en vindt plaats om redenen buiten zijn wil<sup>22</sup>. Met andere woorden, wat die situaties met elkaar gemeen hebben, is dat zij bestaan in een fysieke of psychische toestand die men *ondergaat*.<sup>23</sup>

45. Dat laatste criterium wordt ook uitdrukkelijk gebruikt in artikel 5, lid 4, van Verdrag nr. 132 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 24 juni 1970 over de jaarlijkse vakantie met behoud van loon (geherformuleerd) voor arbeidsverzuim dat „als arbeidstijd moet worden aangemerkt”. Zoals in overweging 6 van richtlijn 2003/88 is vermeld en zoals het Hof reeds herhaaldelijk heeft aangegeven, moet bij de uitlegging van die richtlijn rekening worden gehouden met de beginselen van dat verdrag.<sup>24</sup>

46. Bovendien worden situaties waarin de uitzondering wordt aanvaard eveneens gekenmerkt door bepaalde fysieke of psychische hinder die de werknemer ondervindt<sup>25</sup> of de noodzaak om een specifieke biologische gesteldheid te beschermen<sup>26</sup>.

47. Aan al die criteria is mijns inziens voldaan in een situatie waarin de werknemer onrechtmatig is ontslagen maar hij zijn werkzaamheden nadien dankzij een gerechtelijke beslissing heeft kunnen hervatten. Een werknemer die zich in een dergelijke positie bevindt, is immers om onvoorzienbare redenen en buiten zijn wil niet in staat om zijn taken uit voeren.

48. In meer fundamentele zin lijkt het niet correct dat een werknemer die tijdens de periode dat hij ontslagen was niet de kans kreeg om te werken wegens wat per definitie de onrechtmatige handelingen van de werkgever waren, daardoor schade moet lijden. Met andere woorden, aangezien zonder de onrechtmatige handelingen van de werkgever die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid, die werknemer tijdens de betrokken periode zou hebben gewerkt, mag zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet in het gedrang komen. In dit verband moet eraan worden herinnerd dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet stellen het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen.<sup>27</sup>

20 Dit zijn de woorden die het Hof heeft gebruikt in zijn arrest van 8 november 2012, Heimann en Toltschin (C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693, punt 27).

21 Zie in die zin arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 51), en 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 32). Zie ook, a contrario, arrest van 8 november 2012, Heimann en Toltschin (C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693, punt 29).

22 Zie in die zin arresten van 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punt 49), en 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 32).

23 Zie in die zin Gardin, A., „Acquisition de droits à congés payés par un salarié en congé parental: l’assimilation à du temps de travail effectif ne s’impose pas. Note sous CJUE 4 octobre 2018”, *Revue de jurisprudence sociale*, 2/19, blz. 83.

24 Zie in die zin arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punten 37 en 38); 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 32), en 6 november 2018, Bauer en Willmeroth (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 81).

25 Zie in die zin arrest van 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

26 Zie in die zin arrest van 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

27 Zie in die zin arrest van 6 november 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punt 51).

49. Ik voeg hieraan toe dat de afwijking voor werkgevers, die het risico lopen dat een werknemer te lange perioden van afwezigheid cumuleert, wat moeilijkheden bij de organisatie van het werk kan meebrengen, in die context niet van toepassing is.<sup>28</sup>

50. Ten eerste is die afwijking slechts van toepassing in „specifieke omstandigheden”.<sup>29</sup> Ten tweede moet een werkgever die een werknemer niet in de gelegenheid stelt zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, daarvan de gevolgen dragen, met dien verstande dat eventuele fouten van de werkgever in dit verband irrelevant zijn.<sup>30</sup> Welnu, dit moet ook het geval zijn voor een werknemer die onrechtmatig wordt ontslagen. In zekere zin mocht deze werknemer vanwege een fout van zijn werkgever zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon immers niet tijdig uitoefenen.

51. Gelet op het voorgaande kan ik dus niet stellen dat sprake is van de „specifieke omstandigheden” die door het Hof uitdrukkelijk worden genoemd in zijn eerdere rechtspraak. Anders kan het risico dat een werkgever die een werknemer onrechtmatig heeft ontslagen, van zijn verplichtingen wordt vrijgesteld, niet worden uitgesloten. Een dergelijke situatie moet echter worden voorkomen.<sup>31</sup>

52. Die uitlegging van de desbetreffende afwijking strookt eveneens met het reeds vermelde beginsel dat het grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet restrictief kan worden uitgelegd. Daaruit volgt dat alle afwijkingen van de bij richtlijn 2003/88 ingevoerde Unieregeling inzake de organisatie van de arbeidstijd aldus moeten worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot wat strikt noodzakelijk is om de door deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen.

53. Gelet op bovenstaande overwegingen concludeer ik derhalve dat, wanneer een nationale regeling bepaalt dat een werknemer die onrechtmatig is ontslagen zijn werkzaamheden moet kunnen hervatten, artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest in de weg staan aan nationale wetgeving, rechtspraak of gebruiken volgens welke die werknemer geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf de datum van het ontslag tot en met de datum waarop hij zijn werkzaamheden heeft hervat.

### *C. Tweede vraag in zaak C-762/18 en de vraag in zaak C-37/19*

54. Met de tweede vraag in zaak C-762/18 en de vraag in zaak C-37/19 wensen de verwijzende rechters in wezen te vernemen of artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus dienen te worden uitgelegd dat ze in de weg staan aan nationale wetgeving, rechtspraak of gebruiken volgens welke de financiële vergoeding voor opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie na de beëindiging van het dienstverband niet verschuldigd is wanneer de werknemer zijn recht op vakantie niet heeft kunnen uitoefenen vóór de beëindiging van het dienstverband wegens een ontslag dat nadien door de nationale rechter onrechtmatig is verklaard en deze laatste tevens met terugwerkende kracht het herstel van het dienstverband heeft gelast voor het tijdvak tussen de onrechtmatige handeling van de werkgever en de latere wederindienstneming.

55. Het is vaste rechtspraak dat het recht op jaarlijkse vakantie slechts één van de twee aspecten vormt van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als een van de grondrechten waarin het recht van de Unie voorziet. Dat recht behelst namelijk ook het recht op een vergoeding.<sup>32</sup>

28 Betreffende die afwijking, zie arresten van 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), en 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

29 Zie in die zin arrest van 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punten 55 en 56).

30 Zie in die zin arrest van 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punten 61 en 63).

31 Zie in die zin arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punt 43).

32 Zie in die zin arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 60); 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punt 20); 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punt 35), en 6 november 2018, Bauer en Willmeroth (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punten 39 en 58).

56. Ten eerste volgt hieruit dat voor 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, de financiële vergoeding waarop hij recht heeft aldus moet 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.<sup>33</sup> Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, is het recht op een financiële vergoeding voor de jaarlijkse vakantie die bij de beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen, een recht dat nauw verbonden is met het recht op jaarlijkse vakantie „met behoud van loon”.<sup>34</sup>

57. Ten tweede is het duidelijk dat artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88, zoals uitgelegd door het Hof, voor het ontstaan van het recht op een financiële vergoeding geen andere voorwaarde stelt dan dat de arbeidsverhouding is beëindigd en voorts dat de werknemer niet alle jaarlijkse vakantie heeft opgenomen waarop hij op de datum van de beëindiging van die verhouding recht had.<sup>35</sup> Bovendien is de reden waarom het dienstverband is beëindigd, irrelevant wat het in artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 vastgestelde recht op een financiële vergoeding betreft.<sup>36</sup>

58. Zoals ik reeds heb aangegeven dient de eerste vraag aldus te worden beantwoord dat een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en met betrekking tot wie nadien de hervatting van zijn werkzaamheden is bevolen, recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf de datum van het ontslag tot de datum waarop hij zijn werkzaamheden heeft hervat. Daaruit volgt dat op de tweede vraag noodzakelijkerwijs moet worden geantwoord dat artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus dienen te worden uitgelegd dat ze in de weg staan aan nationale wetgeving, rechtspraak of gebruiken volgens welke, na de beëindiging van het dienstverband, de financiële vergoeding voor opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie niet verschuldigd is wanneer de werknemer zijn recht op vakantie niet heeft kunnen uitoefenen vóór de beëindiging van het dienstverband wegens een ontslag dat door de nationale rechter onrechtmatig is verklaard en waarbij deze laatste tevens met terugwerkende kracht het herstel van het dienstverband heeft gelast voor het tijdvak tussen de onrechtmatige handeling van de werkgever en de latere wederindienstneming.

59. Indien de werknemer echter in een andere dienstbetrekking heeft gewerkt in de periode tussen zijn onrechtmatig ontslag en de hervatting van zijn werkzaamheden in die eerste betrekking, kan hij bij zijn eerste werkgever geen aanspraak maken op de financiële vergoeding voor de periode dat hij arbeid heeft verricht in de nieuwe betrekking. In die specifieke omstandigheden zou het verkrijgen van de volledige betaling van de financiële vergoeding ten laste van de eerste werkgever leiden tot een cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die niet langer beantwoordt aan het eigenlijke doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

60. Dat zou ook verder gaan dan het door het Hof in zaken zoals *Dicu*<sup>37</sup> vastgestelde beginsel dat het recht van een werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet in gevaar mag worden gebracht door gebeurtenissen waarover hij in wezen geen controle heeft. Net zoals de werknemer in dit opzicht geen negatieve gevolgen mag ondervinden door de onrechtmatige handeling van de werkgever bij het geven van het ontslag, mag hij ook niet worden beloond door het verkrijgen van een vergoeding voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hoger is dan het bedrag waarop hij recht zou hebben gehad indien hij nooit was ontslagen.

33 Zie in die zin arresten van 20 januari 2009, *Schultz-Hoff e.a.* (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 61), en 29 november 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, punt 52).

34 Arresten van 6 november 2018, *Bauer en Willmeroth* (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punten 58 en 83), en *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, punten 72 en 75).

35 Zie in die zin arresten van 12 juni 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, punt 23), en 6 november 2018, *Bauer en Willmeroth* (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 44).

36 Zie in die zin arresten van 20 juli 2016, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, punt 28), en 6 november 2018, *Bauer en Willmeroth* (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 45).

37 Arrest van 4 oktober 2018, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799).

61. Hieraan zou kunnen worden toegevoegd dat de werknemer in die specifieke omstandigheden de gelegenheid heeft gehad om uit te rusten van de werkzaamheden die hij in het kader van zijn nieuwe arbeidsovereenkomst heeft moeten verrichten dan wel uiteindelijk jegens de nieuwe werkgever aanspraak zou kunnen maken op de financiële vergoeding voor de periode dat hij in het kader van deze overeenkomst heeft gewerkt.

## VI. Conclusie

62. Gelet op wat voorafgaat geef ik het Hof dan ook in overweging de prejudiciële vragen van de Rayonen sad Haskovo en de Corte suprema di cassazione als volgt te beantwoorden:

- „1) Wanneer een nationale regeling bepaalt dat een werknemer die onrechtmatig is ontslagen zijn werkzaamheden moet kunnen hervatten, dienen artikel 7, lid 1, 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 artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie in die zin te worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan nationale wetgeving, rechtspraak of gebruiken volgens welke die werknemer geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf de datum van het ontslag tot en met de datum waarop hij zijn werkzaamheden heeft hervat.
- 2) Artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest dienen aldus te worden uitgelegd dat ze in de weg staan aan nationale wetgeving, rechtspraak of gebruiken volgens welke de financiële vergoeding voor opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie na beëindiging van het dienstverband niet verschuldigd is wanneer de werknemer zijn recht op vakantie niet heeft kunnen uitoefenen vóór de beëindiging van het dienstverband wegens een ontslag dat door de nationale rechter onrechtmatig is verklaard en waarbij deze laatste tevens met terugwerkende kracht het herstel van het dienstverband heeft gelast voor het tijdvak tussen de onrechtmatige handeling van de werkgever en de latere wederindienstneming, met uitzondering van eventuele perioden dat die werknemer voor een andere werkgever heeft gewerkt.”