



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Zevende kamer)

13 januari 2022 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Artikel 31, lid 2 – Richtlijn 2003/88/EG – Organisatie van de arbeidstijd – Artikel 7 – Jaarlijkse vakantie – Arbeidstijd – Overwerk – Berekening van de arbeidstijd op maandbasis – Geen overwerktoeslag bij opname van verlof”

In zaak C-514/20,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissing van 17 juni 2020, ingekomen bij het Hof op 13 oktober 2020, in de procedure

DS

tegen

Koch Personaldienstleistungen GmbH,

wijst

HET HOF (Zevende kamer),

samengesteld als volgt: I. Ziemele (rapporteur), president van de Zesde kamer, waarnemend voor de president van de Zevende kamer, T. von Danwitz en A. Kumin, rechters,

advocaat-generaal: J. Richard de la Tour,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- DS, vertegenwoordigd door R. Buschmann,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en D. Recchia als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

* Procestaal: Duits.

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) en 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 DS en Koch Personaldienstleistungen GmbH (hierna: „Koch”) over de vraag of opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden meegeteld bij de berekening van overwerk dat recht geeft op een toeslag.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 De overwegingen 4 en 5 van richtlijn 2003/88 luiden als volgt:
 - „(4) De verbetering van de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers op het werk is een doelstelling die niet aan overwegingen van zuiver economische aard ongeschikt mag worden gemaakt.
 - (5) Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden. [...]”
- 4 Artikel 7 van deze richtlijn, met als opschrift „Jaarlijkse vakantie”, luidt:
 - „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.”

Duits recht

- 5 Het Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (algemene collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendwerk), in de versie die van toepassing is op de feiten in het hoofdeding (hierna: „MTV”) bevat in § 3.1 („Arbeidstijd”) de volgende passages:
 - „3.1.1. De normale maandelijksse arbeidstijd bedraagt voor voltijdwerkers 151,67 uur. [...]
 - 3.1.2. De normale arbeidstijd voor een specifieke maand hangt af van het aantal werkdagen.

In maanden met:

[...]

– 23 werkdagen bedraagt de maandelijkse arbeidstijd 161 uur.

[...]”

6 § 4.1.2 van het MTV luidt:

„Er geldt een toeslag voor de gewerkte uren boven:

[...]

– 184 uur in maanden met 23 werkdagen.

De overwerktoeslag bedraagt 25 %.

[...]”

Feiten van het hoofdgeding en prejudiciële vraag

- 7 In augustus 2017, een maand met 23 werkdagen, was DS als voltijdse uitzendkracht werkzaam bij Koch. Tijdens de eerste 13 werkdagen heeft hij 121,75 uur gewerkt. Daarna heeft hij voor de overige 10 werkdagen, die overeenkwamen met 84,7 werkuren, jaarlijkse vakantie met behoud van loon opgenomen.
- 8 DS was van mening dat de jaarlijkse vakantie met behoud van loon in aanmerking moest worden genomen bij het bepalen van het aantal gewerkte uren en heeft daarom bij de Duitse rechterlijke instanties gevorderd dat Koch zou worden veroordeeld tot betaling van een toeslag van 25 % voor 22,45 uur, namelijk 72,32 EUR, welk bedrag overeenkomt met het aantal gewerkte uren boven de drempel van 184 uur.
- 9 Nadat hij in eerste en in tweede aanleg in het ongelijk was gesteld, heeft DS beroep in *Revision* ingesteld bij de verwijzende rechter.
- 10 Het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) merkt op dat volgens de bewoordingen van § 4.1.2 van het MTV alleen de gewerkte uren in aanmerking kunnen worden genomen om te bepalen of de werknemer de normale maandelijkse arbeidstijd heeft overschreden. Het begrip „gewerkte uren” verwijst immers naar daadwerkelijk gewerkte uren, met uitsluiting van vakantieperiodes.
- 11 Bovendien wordt volgens het MTV met de overwerktoeslag beoogd om te voorzien in compensatie voor een bijzondere werklust die zich niet voordoet tijdens de jaarlijkse vakantie met behoud van loon. De toeslag is namelijk bedoeld om de werknemer te belonen voor het langer werken dan contractueel is overeengekomen. Het gaat dus om een recht dat wordt verworven door arbeid zonder dat er rekening wordt gehouden met vakantieperiodes, aldus de verwijzende rechter.

- 12 Deze rechter verklaart voorts dat overwerktoeslagen ook tot gevolg kunnen hebben dat werkgevers de vrije tijd van werknemers niet verstoren, aangezien dat zou leiden tot extra kosten ten bedrage van 25 % van het contractueel overeengekomen uurloon.
- 13 Het Bundesarbeitsgericht merkt evenwel op dat de bepalingen van het MTV werknemers ervan zouden kunnen weerhouden de minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen. Indien DS had gewerkt tijdens de uren die overeenkomen met de door hem opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zou hij de normale arbeidstijd hebben overschreden met 22,45 uur en zou hij voor die uren recht hebben gehad op de toeslag van 25 %.
- 14 De verwijzende rechter betwijfelt dus of de bij het MTV ingevoerde regeling, die er uiteindelijk toe leidt dat het recht op overwerktoeslag wordt ondermijnd, verenigbaar is met de rechtspraak van het Hof dat werknemers niet mogen worden belet om hun recht op de minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen.
- 15 De verwijzende rechter is van oordeel dat het hoofdgeding relatief sterk overeenkomst met de zaak die heeft geleid tot het arrest van 22 mei 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), voor zover het financieel nadeel in beide zaken geen betrekking heeft op het vakantiegeld zelf, maar zich voordoet in een periode vóór of na de vakantie.
- 16 De verwijzende rechter herinnert er ook aan dat in het arrest van 13 december 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punt 47), het Hof heeft geoordeeld dat, wanneer de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van de werknemer vergen dat hij op regelmatige basis overwerkt en de vergoeding daarvoor een belangrijk onderdeel vormt van het totale loon, die vergoeding voor overwerk moet worden meegeteld voor het tijdens de vakantieperiode verschuldigde loon.
- 17 Indien deze rechtspraak zou worden toegepast op de zaak in het hoofdgeding, zou het niet nodig zijn om de overwerktoeslag mee te tellen voor het tijdens de jaarlijkse vakantie uitbetaalde loon, aangezien het overwerk in deze zaak incidenteel en onvoorzienbaar lijkt te zijn. Bijgevolg is het logisch dat vakantiedagen niet in aanmerking worden genomen bij de bepaling van het aantal uren waarvoor de overwerktoeslag moet worden betaald, aldus de verwijzende rechter.
- 18 Ten slotte merkt die rechter op dat collectieve arbeidsovereenkomsten niet mogen afwijken van artikel 1 van het Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [wet inzake de minimale vakantie voor werknemers (federale wet inzake vakantie)], volgens hetwelk elke werknemer in elk kalenderjaar recht heeft op vakantie en dat moet worden uitgelegd in overeenstemming met het Unierecht en daarmee in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest en artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88.
- 19 Tegen deze achtergrond heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag voorgelegd:

„Staan artikel 31, lid 2, van het [Handvest] en artikel 7 van richtlijn [2003/88] in de weg aan een regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst volgens welke bij de berekening of, en voor hoeveel uur, een werknemer recht op een overwerktoeslag heeft, alleen de daadwerkelijk gewerkte uren worden meegeteld en niet ook de uren waarin de werknemer zijn minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon opneemt?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 20 Met zijn prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 31, lid 2, van het Handvest en artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst volgens welke de uren die overeenkomen met de door de werknemer opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, niet als gewerkte uren worden meegeteld om te bepalen of de drempel voor het krijgen van een overwerktoeslag is bereikt.
- 21 Ten eerste moeten de lidstaten overeenkomstig artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88, „de nodige maatregelen [treffen] opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend”.
- 22 Hoewel het overeenkomstig de bewoordingen van die bepaling 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, mogen zij het ontstaan zelf van dit rechtstreeks uit richtlijn 2003/88 voortvloeiende recht niet van enigerlei voorwaarde afhankelijk stellen (arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 23 Ten tweede heeft het Hof inzake artikel 7 van richtlijn 2003/88 geoordeeld dat het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in deze richtlijn (arrest van 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 24 Voorts is het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als beginsel van sociaal recht van de Unie niet alleen bijzonder belangrijk, maar is het tevens uitdrukkelijk neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als aan de Verdragen (arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca SpA, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 25 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 erkent en preciseert dus het in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (zie in die zin arrest van 8 september 2020, Commissie en Raad/Carreras Sequeros e.a., C-119/19 P en C-126/19 P, EU:C:2020:676, punt 115). Terwijl de laatstgenoemde bepaling het recht van iedere werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarborgt, geeft de eerstgenoemde bepaling namelijk uitvoering aan dit beginsel door de duur van de jaarlijkse vakantie vast te stellen.
- 26 In dit verband dient eraan te worden herinnerd dat het Handvest moet worden nageleefd wanneer de lidstaten het Unierecht ten uitvoer leggen, zoals blijkt uit artikel 51, lid 1, van het Handvest.
- 27 Aangezien de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling een dergelijke tenuitvoerlegging van richtlijn 2003/88 vormt, moet artikel 7, lid 1, van deze richtlijn dan ook worden uitgelegd in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest om te bepalen of die bepaling zich tegen een dergelijke regeling verzet.

- 28 Ten derde dient, wat het doel van richtlijn 2003/88 betreft, eraan te worden herinnerd dat de richtlijn overeenkomstig overweging 4 beoogt om de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers op het werk te verbeteren. In overweging 5 van de richtlijn wordt erop gewezen dat voor werknemers passende rusttijden moeten gelden.
- 29 In deze context bepaalt artikel 1 van richtlijn 2003/88 dat deze richtlijn minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd vaststelt, in het bijzonder wat de minimale jaarlijkse vakantie betreft.
- 30 In het licht van deze doelstellingen heeft het Hof geoordeeld dat het recht op jaarlijkse vakantie in artikel 7 van richtlijn 2003/88 een dubbel doel heeft, namelijk de werknemer de gelegenheid geven om uit te rusten van de taken die hij in het kader van zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 31 Het is immers in het belang van de doeltreffende bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemer dat hij in normale omstandigheden daadwerkelijke rust moet kunnen genieten (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 23).
- 32 Hieruit volgt dat de prikkels om afstand te doen van vakantierust of om werknemers ertoe te brengen daarvan afstand te doen, onverenigbaar zijn met de doelstellingen van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die met name verband houden met de noodzaak de werknemer daadwerkelijke rust te garanderen in het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid. Derhalve is ieder handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan zou kunnen weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen, eveneens onverenigbaar met het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (arrest van 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 33 Om die reden is geoordeeld dat het normale loon tijdens de jaarlijkse vakantieperiode bedoeld is om de werknemer in staat te stellen de vakantiedagen waarop hij recht heeft daadwerkelijk op te nemen. Wanneer de vergoeding voor de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 bedoelde jaarlijkse vakantie lager ligt dan het normale loon dat de werknemer in perioden van daadwerkelijke arbeid ontvangt, is hij wellicht niet gemotiveerd om zijn jaarlijks betaald verlof op te nemen, althans niet in perioden waarin hij daadwerkelijk werkt, aangezien hij tijdens die periode dan minder zou verdienen (arrest van 13 december 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 34 Het Hof heeft ook geoordeeld dat een werknemer er door een financieel nadeel van kan worden weerhouden om zijn recht op jaarlijkse vakantie uit te oefenen, zelfs als dit zich pas later voordoet, namelijk in het tijdvak na dat van zijn jaarlijkse vakantie (zie in die zin arrest van 22 mei 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punt 21).
- 35 In de onderhavige zaak lijkt de verwijzende rechter van oordeel te zijn dat § 4.1.2 van het MTV een werknemer ervan kan weerhouden zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, aangezien dit punt bepaalt dat, met het oog op eventuele overwerktoeslagen, alleen de gewerkte uren in aanmerking kunnen worden genomen om te bepalen of de werknemer de normale maandelijkse arbeidstijd heeft overschreden.

- 36 In dit verband blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat verzoeker in het hoofdgeding gedurende de eerste 13 werkdagen van augustus 2017 121,75 uur heeft gewerkt en vervolgens gedurende de overige 10 werkdagen van die maand jaarlijkse vakantie heeft opgenomen. Had hij gedurende die laatste 10 dagen gewerkt, dan zou hij nog 84,7 uur hebben gewerkt bovenop die 121,75 uur, zodat het aantal gewerkte uren in die maand, onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten verificaties, 206,45 zou hebben bedragen en de drempel voor het krijgen van een overwerktoeslag zou zijn overschreden met 22,45 uur.
- 37 Aangezien de meeteenheid voor het bepalen van de drempel voor de overwerktoeslag overeenkomstig § 4.1.2 van het MTV echter op maandbasis wordt berekend, heeft verzoeker in het hoofdgeding ingevolge die bepaling van het MTV de drempel van 184 uur op maandbasis niet bereikt doordat hij jaarlijkse vakantie heeft opgenomen in de maand waarin hij overwerk heeft verricht.
- 38 In die omstandigheden heeft de uitoefening door verzoeker in het hoofdgeding van zijn recht op vakantie tot gevolg gehad dat het loon dat hij over de maand augustus 2017 heeft ontvangen lager was dan het loon dat hij zou hebben ontvangen indien hij in die maand geen vakantie had opgenomen.
- 39 Ook wanneer een werknemer aan het begin van een maand vakantie opneemt, zou de toepassing van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde collectieve arbeidsovereenkomst kunnen leiden tot een vermindering van het loon voor die maand, aangezien de door die werknemer na de vakantie eventueel verrichte overuren kunnen worden geneutraliseerd door de aan het begin van de maand opgenomen vakantiedagen. Zoals evenwel in punt 34 van dit arrest in herinnering is gebracht, kan een financieel nadeel dat zich pas later voordoet, namelijk in het tijdvak na dat van de jaarlijkse vakantie, de werknemer ervan weerhouden zijn recht op jaarlijkse vakantie uit te oefenen (zie in die zin arrest van 22 mei 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punt 21).
- 40 Een mechanisme voor de berekening van de gewerkte uren als het mechanisme dat aan de orde is in het hoofdgeding en waarbij het opnemen van vakantiedagen kan leiden tot een vermindering van het loon van de werknemer omdat geen toeslag voor daadwerkelijk verricht overwerk wordt gegeven, kan de werknemer er dus van weerhouden zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen in de maand waarin hij overwerk heeft verricht. Dit moet door de verwijzende rechter worden nagegaan in het hoofdgeding.
- 41 Zoals in punt 32 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht, is ieder handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan zou kunnen weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen onverenigbaar met het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.
- 42 De door de verwijzende rechter vermelde omstandigheid dat het recht op overwerktoeslag overeenkomstig § 4.1.2 van het MTV gekoppeld is aan het aantal daadwerkelijk „gewerkte” uren, doet geen afbreuk aan deze vaststelling. Onder voorbehoud van de verificaties die de verwijzende rechter in dit verband dient te verrichten, staat het namelijk vast dat verzoeker in het hoofdgeding weliswaar overwerk heeft verricht waarop een toeslag van 25 % moet worden toegepast, maar dat het recht op overwerktoeslag wordt geneutraliseerd doordat de meeteenheid voor het bepalen van de drempel voor het krijgen van die toeslag op maandbasis wordt berekend en de verzoeker zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon heeft uitgeoefend in de maand waarin hij het overwerk heeft verricht.

- 43 Bovendien heeft het Hof – zoals is opgemerkt door de verwijzende rechter – zich in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 13 december 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punt 47), uitgesproken over het feit dat het door een werknemer verrichte overwerk in aanmerking moet worden genomen bij de berekening van het gewone loon dat verschuldigd is tijdens de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 bedoelde jaarlijkse vakantie met behoud van loon, alsook over de voorwaarden waaronder overwerk meegeteld moet worden bij het bepalen van dat loon, zodat de werknemer tijdens zijn vakantie economische voorwaarden geniet die vergelijkbaar zijn met die welke hij tijdens de uitoefening van zijn werk geniet.
- 44 Dit moet worden onderscheiden van de drempel die geldt voor uitbetaling van de toeslag voor het door de werknemer daadwerkelijk verrichte overwerk in een bepaalde maand, hetgeen in de onderhavige zaak aan de orde is. Derhalve zijn de door het Hof in punt 47 van dat arrest genoemde voorwaarden met betrekking tot het gewone loon voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon hier niet relevant.
- 45 Een mechanisme voor de berekening van de gewerkte uren zoals het mechanisme dat in het hoofdgeding aan de orde is, is dus niet verenigbaar met het in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 neergelegde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.
- 46 Uit al deze overwegingen volgt dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst volgens welke de uren die overeenkomen met de door de werknemer opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, niet als gewerkte uren worden meegeteld om te bepalen of de drempel voor het krijgen van een overwerktoeslag is bereikt.

Kosten

- 47 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter 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 (Zevende kamer) verklaart voor recht:

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, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst volgens welke de uren die overeenkomen met de door de werknemer opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, niet als gewerkte uren worden meegeteld om te bepalen of de drempel voor het krijgen van een overwerktoeslag is bereikt.

ondertekeningen