

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

22 november 2011 *

In zaak C-214/10,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Landesarbeitsgericht Hamm (Duitsland) bij beslissing van 15 april 2010, ingekomen bij het Hof op 4 mei 2010, in de procedure

KHS AG

tegen

Winfried Schulte,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: V. Skouris, president, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot en U. Löhmus, kamerpresidenten, A. Rosas, E. Levits (rapporteur), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen en A. Arabadjiev, rechters,

* Procestaal: Duits.

advocaat-generaal: V. Trstenjak,
griffier: B. Fülöp, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 3 mei 2011,

gelet op de opmerkingen van:

- KHS AG, vertegenwoordigd door P. Brasse, Rechtsanwalt,

- W. Schulte, vertegenwoordigd door H.-J. Teuber, Rechtsanwalt,

- de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze, C. Blaschke en J. Möller als gemachtigden,

- de Deense regering, vertegenwoordigd door V. Pasternak Jørgensen en S. Juul Jørgensen als gemachtigden,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door F. Erlbacher en M. van Beek als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 7 juli 2011,

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 L 299, blz. 9).

- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen KHS AG en haar oud-werknemer W. Schulte betreffende de vordering van deze laatste tot financiële vergoeding van de wegens een infarct niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de jaren 2006 tot en met 2008.

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 (herzien) 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 Veertien lidstaten van de Europese Unie, waaronder de Bondsrepubliek Duitsland, hebben dit verdrag ondertekend.

Unierecht

- 5 De zesde overweging van de considerans van richtlijn 2003/88/EG luidt als volgt:

„Er moet rekening worden gehouden met de beginselen van de Internationale Arbeidsorganisatie ter zake van de organisatie van de arbeidstijd, met inbegrip van de beginselen op het gebied van nachtarbeid.”

6 Artikel 1 van richtlijn 2003/88 bepaalt:

„Doel en toepassingsgebied

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 deze richtlijn luidt als volgt:

„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 enkele bepalingen van deze richtlijn kunnen afwijken. Ten aanzien van artikel 7 van deze richtlijn is afwijking niet toegestaan.

Nationaal recht

- 9 De federale wet inzake de vakantie (Bundesurlaubsgesetz) van 8 januari 1963, in de versie van 7 mei 2002 (hierna: „BUrlG”), bepaalt in § 1 ervan onder het opschrift „Recht op vakantie”:

„Iedere werknemer heeft elk kalenderjaar recht op vakantieverlof met behoud van loon.”

- 10 § 3 BUrlG, met het opschrift „Duur van de vakantie”, bepaalt in lid 1 ervan:

„De vakantie bedraagt minstens 24 werkdagen per jaar.”

- 11 § 7 BUrlG, met het opschrift „Tijdstip, overdraagbaarheid en uitbetaling van de vakantie”, stelt in de leden 3 en 4 ervan:

„3. De vakantie moet in het lopende kalenderjaar worden toegekend en opgenomen. Vakantie kan enkel naar het volgende kalenderjaar worden overgedragen indien dringende bedrijfsbelangen of met de werknemer verband houdende redenen dat rechtvaardigen. In geval van overdracht moet de vakantie in de eerste drie maanden van het volgende kalenderjaar worden toegekend en opgenomen.

4. Indien de vakantie wegens beëindiging van de arbeidsverhouding geheel of gedeeltelijk niet meer kan worden toegekend, moet zij worden uitbetaald.’

- 12 Volgens § 13 BUrlG kan in collectieve arbeidsovereenkomsten worden afgeweken van bepaalde bepalingen van deze wet, waaronder § 7, lid 3, voor zover de werknemers hierdoor niet worden benadeeld.

- 13 De uniforme algemene collectieve arbeidsovereenkomst voor de metaalverwerkende en elektronische industrie van Nordrhein Westfalen (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen) van 18 december 2003 (hierna: „EMTV”) bepaalt in § 11 onder het kopje „Beginselen van het recht op vakantie” het volgende:

„1) Werknemers/leerjongens hebben overeenkomstig de onderstaande bepalingen ieder vakantiejaar recht op vakantie met behoud van loon. Het vakantiejaar is het kalenderjaar.

Het recht op vakantie vervalt drie maanden na het einde van het kalenderjaar, tenzij de rechthebbende tevergeefs heeft geprobeerd het uit te oefenen of geen vakantie heeft kunnen opnemen om redenen verband houdend met het functioneren van het bedrijf.

Indien geen vakantie kon worden opgenomen wegens ziekte, vervalt het recht op vakantie 12 maanden na het verstrijken van de in de tweede alinea genoemde periode.

[...]

3) Uitbetaling van niet genoten vakantiedagen is alleen toegestaan bij beëindiging van de arbeidsverhouding/leerbetrekking.”

Hoofding en prejudiciële vragen

- 14 Schulte was vanaf april 1964 als bankwerker in dienst bij KHS AG of haar rechtsvoorgangster. Zijn arbeidsovereenkomst viel onder de werkingssfeer van de EMTV. Het door de EMTV gewaarborgde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon bedroeg 30 dagen per jaar.
- 15 In januari 2002 had Schulte een infarct, tengevolge waarvan hij zwaar gehandicapt was en arbeidsongeschikt werd verklaard. Vanaf oktober 2003 ontving hij een uitkering wegens volledige arbeidsongeschiktheid. Deze situatie duurde voort tot 31 augustus 2008, de datum waarop de arbeidsverhouding van Schulte werd beëindigd.

- 16 In maart 2009 stelde Schulte bij het Arbeitsgericht Dortmund een vordering in tot vergoeding van de niet-opgenomen vakantiedagen met behoud van loon voor de referentieperioden die overeenstemmen met de kalenderjaren 2006, 2007 en 2008.
- 17 Het Arbeitsgericht Dortmund wees de vordering toe voor deze drie perioden voor zover de door Schulte gevraagde vergoeding betrekking had op het minimumaantal van 20 vakantiedagen met behoud van loon per jaar overeenkomstig het Unierecht en 5 vakantiedagen per jaar als zwaargehandicapte overeenkomstig het Duitse recht.
- 18 In het kader van haar hoger beroep tegen de beslissing van deze rechterlijke instantie voert KHS AG aan dat het recht van Schulte op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor 2006 en 2007 was vervallen ten gevolge van het verstrijken van de overdrachtsperiode als bedoeld in § 11, lid 1, derde alinea, EMTV.
- 19 Het Landesarbeitsgericht Hamm merkt op dat overeenkomstig de nationale regeling en de EMTV het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de jaren 2007 en 2008 bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog bestond en dat enkel het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor het jaar 2006 was vervallen wegens het verstrijken van de overdrachtsperiode die in totaal vijftien maanden bedroeg.
- 20 De verwijzende rechter sluit evenwel niet uit dat het uit de nationale regeling voortvloeiende verlies van het recht op vakantie met behoud van loon voor het jaar 2006 in strijd kan zijn met artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88.

21 Daarop heeft het Landesarbeitsgericht Hamm de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

- „1) Moet artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus worden uitgelegd dat het ook dan in de weg staat aan nationale bepalingen en/of gewoonten volgens welke het recht op een minimumaantal jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon vervalt na het einde van de referentieperiode en/of de overdrachtstermijn, wanneer de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is (waarbij deze langdurige arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft dat hij het recht op het minimumaantal vakantiedagen over meerdere jaren kan cumuleren indien de mogelijkheid tot overdracht van dit recht niet in de tijd is beperkt)?

- 2) Indien deze vraag ontkennend wordt beantwoord, moet deze overdracht dan gedurende minstens achttien maanden mogelijk zijn?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

22 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten, 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 vervalst.

- 23 Volgens vaste rechtspraak moet het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon 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 richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307, blz. 18), waarbij deze richtlijn is gecodificeerd door richtlijn 2003/88 (zie arresten van 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, Jurispr. blz. I-4881, punt 43; 18 maart 2004, Merino Gómez, C-342/01, Jurispr. blz. I-2605, punt 29; 16 maart 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 en C-257/04, Jurispr. blz. I-2531, punt 48, en 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, Jurispr. blz. I-179, punt 22).
- 24 Verder heeft het Hof reeds de gelegenheid gehad om te onderzoeken hoe de bevoegde nationale autoriteiten dit beginsel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uitvoeren en toepassen met betrekking tot werknemers die geen aanspraak kunnen maken op perioden van jaarlijkse vakantie met behoud van loon wegens ziekteverloven die niet langer hebben geduurd dan de volgens het betrokken nationale recht geldende referentieperioden (arrest Schultz-Hoff e.a., reeds aangehaald, punt 19).
- 25 Tijdens dat onderzoek heeft het Hof erop gewezen dat een nationale bepaling waarbij voor jaarlijkse vakantie die aan het einde van de referentieperiode niet is opgenomen een overdrachtsperiode wordt gecreëerd, in beginsel ten doel heeft, de werknemer die zijn jaarlijkse vakantie niet heeft kunnen opnemen, de mogelijkheid te geven om die vakantie alsnog op te nemen. De vaststelling van een dergelijke periode behoort tot de voorwaarden voor de uitoefening en de tenuitvoerlegging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, en valt dus in beginsel binnen de bevoegdheid van de lidstaten (zie arrest Schultz-Hoff e.a., reeds aangehaald, punt 42).

- 26 Aldus heeft het Hof vastgesteld dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 in beginsel niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die voorwaarden voor de uitoefening van het uitdrukkelijk door deze richtlijn verleende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon stelt, zelfs met inbegrip van het verlies van dit recht aan het einde van een referentie- of overdrachtsperiode. Het Hof heeft evenwel aan deze principiële vaststelling de voorwaarde verbonden dat de werknemer wiens recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verloren gaat, daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van het hem door deze richtlijn verleende recht gebruik te maken (zie arrest Schultz-Hoff e.a., reeds aangehaald, punt 43).
- 27 Vastgesteld moet worden dat een werknemer die, zoals verzoeker in het hoofdgeding met betrekking tot het jaar 2006, met ziekteverlof is tijdens de gehele referentieperiode en tot na de in het nationale recht vastgestelde overdrachtsperiode, geen enkele periode meer heeft waarin hij zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan opnemen.
- 28 Uit bovengenoemde rechtspraak vloeit weliswaar voort dat een nationale bepaling waarbij een overdrachtsperiode wordt vastgesteld, niet kan voorzien in het verval van het recht van de werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon zonder dat de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van dit recht gebruik te maken, maar een dergelijke conclusie moet worden genuanceerd in specifieke omstandigheden als die van het hoofdgeding.
- 29 Anders zou een werknemer, zoals verzoeker in het hoofdgeding, die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperiodes [jaren] arbeidsongeschikt is, het recht hebben 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.
- 30 Een recht op een dergelijke onbepaalde cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die gedurende een dergelijke periode van arbeidsongeschiktheid zijn verworven, beantwoordt niet meer aan het doel zelf van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

- 31 Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat is neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en in artikel 7 van richtlijn 2003/88, heeft immers een tweeledig doel, te weten de werknemer in staat stellen enerzijds uit te rusten van de uitvoering van de hem door zijn arbeidsovereenkomst opgelegde taken, en anderzijds over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (zie arrest Schultz-Hoff e.a., reeds aangehaald, punt 25).
- 32 In dit verband heeft het Hof met klem erop gewezen dat het positieve effect van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer zich ten volle doet gevoelen wanneer deze vakantie in het daartoe voorziene jaar, te weten het lopende jaar, wordt genomen, maar deze rusttijd niet aan belang inboet wanneer hij in een volgende periode wordt genomen (arrest van 6 april 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Jurispr. blz. I-3423, punt 30, en arrest Schultz-Hoff e.a., reeds aangehaald, punt 30).
- 33 Niettemin dient te worden vastgesteld dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat door een arbeidsongeschikte werknemer gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden wordt verworven, enkel beantwoordt aan de twee doelstellingen ervan die in punt 31 van het onderhavige arrest zijn vermeld voor zover de overdracht een bepaalde tijdsgrens niet overschrijdt. Voorbij die grens heeft de jaarlijkse vakantie immers geen positief effect meer voor de werknemer als tijd om uit te rusten, en behoudt enkel haar eigenschap als periode van ontspanning en vrije tijd.
- 34 Gelet op het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat elke werknemer rechtstreeks door het recht van de Unie wordt toegekend, kan een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende jaren arbeidsongeschikt is en krachtens het nationale recht zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet tijdens die periode kan nemen, geen recht hebben op het onbeperkt cumuleren van tijdens die periode verworven rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

- 35 Met betrekking tot de overdrachtsperiode waarna het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan vervallen wanneer rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon gedurende een periode van arbeidsongeschiktheid worden gecumuleerd, dient tegen de achtergrond van artikel 7 van richtlijn 2003/88 en rekening houdend met de voorgaande overwegingen te worden beoordeeld of een periode van overdracht van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat op vijftien maanden is vastgesteld door nationale bepalingen of gebruiken, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten, redelijkerwijs kan worden aangemerkt als een periode waarna de jaarlijkse vakantie met behoud van loon geen positief effect meer heeft voor de werknemer als tijd om uit te rusten.
- 36 In dit verband dienen de volgende elementen in aanmerking te worden genomen.
- 37 Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon is als beginsel van sociaal recht van de Unie niet alleen bijzonder belangrijk, zoals in punt 23 van het onderhavige arrest is opgemerkt, maar is tevens uitdrukkelijk neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als de Verdragen.
- 38 Teneinde dit recht dat de bescherming van de werknemer beoogt, te eerbiedigen, moet elke overdrachtsperiode derhalve rekening houden met de specifieke omstandigheden waarin de werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, zich bevindt. Aldus moet die periode de werknemer in het bijzonder waarborgen dat hij, indien nodig, kan beschikken over rustperioden die gespreid kunnen worden en op langere termijn gepland kunnen worden en beschikbaar zijn. Elke overdrachtsperiode moet de duur van de referentieperiode waarvoor zij wordt toegekend, wezenlijk overschrijden.
- 39 Die periode moet ook de werkgever beschermen 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.

- 40 In casu bedraagt de in artikel 11, lid 1, derde alinea, EMTV vastgestelde overdrachtsperiode vijftien maanden en duurt dus langer dan de referentieperiode waaraan zij verbonden is. Hierdoor onderscheidt de onderhavige zaak zich van de zaak die heeft geleid tot het reeds aangehaalde arrest Schultz-Hoff e.a., waarin de overdrachtsperiode zes maanden bedroeg.
- 41 Op dit punt dient bovendien te worden opgemerkt dat volgens artikel 9, lid 1, van verdrag nr. 132 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 24 juni 1970 betreffende de jaarlijkse vakantie met behoud van loon (zoals herzien) het ononderbroken gedeelte van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon 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. Deze regel kan aldus worden begrepen dat hij is gebaseerd op de overweging dat bij het verstrijken van de gestelde termijnen het doel van het recht op vakantie niet meer volledig kan worden verwezenlijkt.
- 42 Gelet op het feit dat richtlijn 2003/88 volgens de zesde overweging van de considerans ervan rekening heeft gehouden met de beginselen van de Internationale Arbeidsorganisatie ter zake van de organisatie van de arbeidstijd, moet derhalve bij de berekening van de overdrachtsperiode rekening worden gehouden met het doel van het recht op jaarlijkse vakantie, zoals dit voortvloeit uit artikel 9, lid 1, van dat verdrag.
- 43 Gelet op een en ander kan redelijkerwijs worden overwogen dat een periode van overdracht van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van vijftien maanden, zoals in het hoofdgeding, niet voorbijgaat aan het doel van dat recht, daar zij verzekert dat dit recht zijn positief effect voor de werknemer als tijd om uit te rusten behoudt.
- 44 Bijgevolg dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten, 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.

Tweede vraag

- ⁴⁵ Gelet op het antwoord op de eerste vraag, behoeft de tweede vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

- ⁴⁶ Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale 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 (Grote 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 moet aldus worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten, 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.

ondertekeningen