

RECHTSPRAAK

Max-Planck/Shimizu

Werkgever heeft vergaande inspanningsplicht werknemer daadwerkelijk vakantieverlof op te laten nemen, op straffe van behoud vakantiedagen ondanks wettelijke vervalregeling.

Feiten

Shimizu was van 1 augustus 2001 tot en met 31 december 2013 bij Max-Planck in dienst op basis van meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Bij brief van 23 oktober 2013 heeft Max-Planck Shimizu erom verzocht zijn vakantie op te nemen vóór het einde van het dienstverband, zonder hem evenwel te verplichten dat op door haar vastgestelde data te doen. Shimizu heeft twee vakantiedagen opgenomen, namelijk op 15 november en 2 december 2013. Bij brief van 23 december 2013 heeft Shimizu Max-Planck erom verzocht hem een vergoeding van € 11.979 uit te betalen voor de 51 dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hij in 2012 en 2013 niet had opgenomen. De vordering van werknemer is in eerste en tweede aanleg toegewezen. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, op grond waarvan de werknemer die er in de betrokken referentieperiode niet om heeft verzocht zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen uitoefenen, de hem krachtens die bepalingen voor die periode toekomstige dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan het einde van die periode verliest, net als het daarmee verbonden recht op een financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie die bij beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Werkgever heeft vergaande inspanningsplicht werknemer daadwerkelijk vakantieverlof op te laten nemen, op straffe van behoud vakantiedagen ondanks vervalregeling

Wanneer het dienstverband is beëindigd, kan de werknemer de jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarop hij recht heeft, niet langer daadwerkelijk opnemen. Om te voorkomen dat de werknemer daardoor van dit recht verstoken blijft – ook in de vorm van een geldbedrag – bepaalt artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG dat hij recht heeft op een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen dagen jaarlijkse vakantie (zie in die zin HvJ EU

12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, r.o. 17 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Zoals het Hof heeft geoordeeld, stelt artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG voor het ontstaan van het recht op een financiële vergoeding geen andere voorwaarden dan dat het dienstverband is beëindigd en dat de werknemer niet alle jaarlijkse vakantie heeft opgenomen waarop hij op de datum van beëindiging van het dienstverband recht had (HvJ EU 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, r.o. 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu rijst dus in wezen de vraag of Shimizu op het tijdstip waarop het in het hoofdgeding aan de orde zijnde dienstverband is beëindigd, nog recht had op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die wegens de beëindiging van het dienstverband in een financiële vergoeding kon worden omgezet. Een nationale regeling als die van § 7, leden 1 en 3, BURLG, die bepaalt dat bij de vaststelling van het tijdstip van de vakantie rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer, tenzij dringende bedrijfsbelangen of vakantiewensen van andere werknemers die vanuit sociaal oogpunt voorrang verdienen, daaraan in de weg staan, of dat de vakantie in de regel in het referentiejaar wordt opgenomen, is een regeling inzake de voorwaarden voor uitoefening van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in de zin van artikel 7, lid 1, van Richtlijn 2003/88/EG. Zoals de advocaat-generaal in punt 32 van zijn conclusie heeft uiteengezet, wordt met een automatisch verlies van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zonder dat eerst moet worden nagegaan of de werknemer daadwerkelijk in staat is gesteld om dat recht uit te oefenen, voorbijgegaan aan de in het Schultz-Hoff-arrest bedoelde grenzen, die de lidstaten verplicht in acht moeten nemen wanneer zij de voorwaarden voor uitoefening van dat recht vaststellen. De werknemer moet namelijk worden beschouwd als de zwakkere partij binnen het dienstverband, zodat moet worden verhinderd dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om hem een beperking van zijn rechten op te leggen. Die zwakkere positie kan de werknemer ervan weerhouden zijn rechten uitdrukkelijk te doen gelden jegens zijn werkgever, vooral omdat dit hem kan blootstellen aan maatregelen van de werkgever die het dienstverband in zijn nadeel kunnen beïnvloeden. Voorts zijn prikkels om afstand te doen van vakantierust of om werknemers ertoe te brengen daar afstand van te doen, onverenigbaar met de in de punten 32 en 33 van het onderhavige arrest uiteengezette doelstellingen van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die er met name in bestaan te verzekeren dat de werknemer in het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid daadwerkelijke rust kan genieten (zie in die zin HvJ EG 6 april 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, r.o. 32). Derhalve is ook 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 (HvJ EU 29 november 2017, King, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, r.o. 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Daarom moet een situatie worden voorkomen waarin de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon daadwerkelijk wordt uitgeoefend, volledig bij de werknemer komt te liggen, terwijl de werkgever daardoor de mogelijkheid krijgt zich aan zijn verplichtingen te onttrekken onder het voorwendsel dat de werknemer geen jaarlijkse vakantie met behoud van loon heeft aangevraagd. Zoals ook de advocaat-generaal in de

punten 41 tot en met 43 van zijn conclusie heeft opgemerkt, is de werkgever, gelet op het verplichte karakter van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en teneinde de nuttige werking van artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG te verzekeren, met name gehouden om er concreet en in alle transparantie voor te zorgen dat de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft om zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen, en hem er zo nodig formeel toe aan te zetten dat te doen. Daarbij dient hij de werknemer erover te informeren – op precieze wijze en tijdig, zodat die vakantie de betrokkene nog de rust en ontspanning kan bieden waaraan zij wordt geacht bij te dragen – dat hij de vakantie die aan het einde van de referentieperiode of van een toegestane overdrachtsperiode niet is opgenomen, verliest. De bewijslast dienaangaande rust op de werkgever (zie naar analogie HvJ EG 16 maart 2006, Robinson-Steele e.a., gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, r.o. 68). Als hij niet kan bewijzen alle zorgvuldigheid te hebben betracht die nodig is om de werknemer daadwerkelijk in staat te stellen de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen waarop hij recht had, moet worden geoordeeld dat het verval van het recht op die vakantie aan het einde van de referentieperiode of van de toegestane overdrachtsperiode en, ingeval het dienstverband wordt beëindigd, de overeenkomstige niet-betaling van een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie, respectievelijk artikel 7, lid 1, en artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG schenden.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, op grond waarvan de werknemer die er in de betrokken referentieperiode niet om heeft verzocht zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen uitoefenen, aan het einde van die periode de hem krachtens die bepalingen voor die periode toekomende dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon automatisch verliest – zonder dat eerst wordt nagegaan of de werkgever hem daadwerkelijk in staat heeft gesteld om dat recht uit te oefenen, met name door hem passende informatie te verstrekken – en waarbij hetzelfde geldt voor het daarmee verbonden recht op een financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon die bij beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen. Dienaangaande is het de taak van de verwijzende rechter om, rekening houdend met het gehele interne recht en onder toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden, na te gaan of het mogelijk is tot een uitlegging van dat recht te komen die de volle werking van het Unierecht kan verzekeren.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 06-11-2018

ECLI: ECLI:EU:C:2018:874

Zaaknummer: C-684/16

Rechters: K. Lenaerts, J.C. JIC Bonichot, A. Prechal, M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos, M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen en S. Rodin

Wetsartikelen: 7 Richtlijn 2003/88/EG, 7:634 BW en 7:641 BW