

RECHTSPRAAK

TSN/Fimlab Laboratoriot Oy

Bovenwettelijke vakantiedagen vallen niet onder beschermingsregels richtlijn.

Feiten

Marika Luoma werkt sinds 14 november 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als laboratoriumassistente voor Fimlab Laboratoriot Oy. Ingevolge de cao voor de gezondheidssector en gelet op haar anciënniteit, had Luoma recht op 42 werkdagen, oftewel zeven weken, jaarlijkse vakantie met behoud van loon over het referentiejaar dat was geëindigd op 31 maart 2015. Aan Luoma werd een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van zes dagen toegekend voor het tijdvak van maandag 7 september tot en met zondag 13 september 2015. Op 10 augustus 2015 liet zij haar werkgever weten dat zij op 2 september 2015 een operatie moest ondergaan, en verzocht zij hem om die jaarlijkse vakantie dientengevolge naar een latere datum over te dragen. Na die operatie was Luoma tot 23 september 2015 met ziekteverlof. Van haar recht op 42 werkdagen jaarlijkse vakantie had Luoma eerder reeds 22 verlofdagen opgenomen, oftewel drie weken en vier werkdagen. Fimlab Laboratoriot heeft de eerste twee, uit hoofde van de wet op de jaarlijkse vakantie nog verschuldigde, vakantiedagen overgedragen, maar niet de resterende, uit de cao voor de gezondheidssector voortvloeiende vier vakantiedagen, door zich dienaangaande te baseren op de bepalingen van § 16, leden 1 en 7, van deze cao en § 25 lid 1 van de wet op de jaarlijkse vakantie, zoals gewijzigd bij wet (Richtlijn 276/2013/EU). Daarop heeft de arbeidsrechtbank het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- 1) Staat artikel 7, lid 1, van Richtlijn 2003/88/EG in de weg aan een bepaling in een nationale cao of aan een uitlegging daarvan, volgens welke een werknemer die bij aanvang van zijn jaarlijkse vakantie of een deel daarvan arbeidsongeschikt is, ondanks zijn verzoek daartoe, de binnen die arbeidsongeschiktheidsperiode vallende, op basis van de cao opgebouwde vakantie niet mag overdragen, wanneer het niet-overdragen van de op de cao gebaseerde vakantie het recht van de werknemer op een jaarlijkse vakantie van vier weken onverlet laat?
- 2) Heeft artikel 31, lid 2, van het Handvest rechtstreekse werking in arbeidsverhoudingen tussen particulieren, dat wil zeggen horizontale rechtstreekse werking?
- 3) Wordt een opgebouwde vakantie die de in artikel 7, lid 1, van Richtlijn 2003/88/EG voorziene minimumduur van vier weken jaarlijkse vakantie te boven gaat, beschermd door artikel 31, lid 2, van het Handvest en staat deze bepaling van het Handvest in de weg aan een

bepaling in een nationale cao of aan een uitlegging daarvan volgens welke een werknemer die bij aanvang van zijn vakantie of een deel daarvan arbeidsongeschikt is, ondanks zijn verzoek daartoe, de binnen die arbeidsongeschiktheidsperiode vallende, op basis van de cao opgebouwde vakantie niet mag overdragen, wanneer het niet-overdragen van de op de cao gebaseerde vakantie het recht van de werknemer op een jaarlijkse vakantie van vier weken onverlet laat?

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Bovenwettelijke vakantiedagen vallen niet onder de beschermingsregels van de richtlijn

De bewoordingen van artikel 1 lid 1 en lid 2 onder a, artikel 7 lid 1 en artikel 15 Richtlijn 2003/88/EG geven uitdrukkelijk aan dat deze richtlijn enkel tot doel heeft minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd vast te stellen, en het recht van de lidstaten om voor de bescherming van de werknemers gunstiger bepalingen toe te passen onverlet laat (HvJ EU 24 januari 2012, Dominguez, zaak C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, punt 48; HvJ EU 3 mei 2012, Neidel, zaak C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, punt 35, en HvJ EU 13 december 2018, Hein, zaak C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, punt 30). In een dergelijk geval worden de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die verder gaan dan het bij artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG vereiste minimum, niet door deze richtlijn geregeld maar door het nationale recht, buiten het kader van het stelsel van die richtlijn, met dien verstande dat dergelijke voor de werknemers gunstigere nationale bepalingen niet mogen worden aangewend ter compensatie van een eventuele aantasting van de door deze Unierechtelijke bepaling gewaarborgde minimumbescherming, zoals met name het geval zou zijn bij een verlaging van de vergoeding die verschuldigd is uit hoofde van de minimumperiode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon die zij aldus waarborgt (zie in die zin HvJ EU 13 december 2018, Hein, zaak C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, punten 42 en 43, en naar HvJ EU 10 juli 2014, Julián Hernández e.a., zaak C-198/13, ECLI:EU:C:2014:2055, punten 43 en 44). Artikel 31 lid 2 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, beschouwd in samenhang met artikel 51 lid 1 ervan, moet aldus worden uitgelegd dat het evenmin van toepassing is met betrekking tot dergelijke nationale regelingen en collectieve arbeidsovereenkomsten waarbij de minimumduur van vier weken wordt overschreden.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 19-11-2019

ECLI: ECLI:EU:C:2019:981

Zaaknummer: C-609/17

Rechters: K. Lenaerts, R. de Silva Lapuerta, J.C. J-C Bonichot, A. Prechal, M. Ilešič, E. Regan, P.G. Xuereb, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, C. Lycourgos en K. Jürimäe

Wetsartikelen: VWEU art. 153, 7:634 BW, Hv art. 31 lid 2, Hv art. 51 lid 1, Richtlijn 2003/88/EG art. 7 en Richtlijn 2003/88/EG art. 15