

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op vakantieverlof over periode onrechtmatig ontslag en hervatting van werk.*Feiten*

QH, die was tewerkgesteld in een school, werd bij besluit van 29 april 2004 ontslagen. De Bulgaarse rechter in eerste aanleg heeft het ontslag onrechtmatig geoordeeld en QH heeft haar werkzaamheden in dienstverband hervat op 10 november 2008. Op 13 november 2008 is QH opnieuw ontslagen. QH heeft dit laatste ontslag niet aangevochten. Wel vorderde zij betaling van een vergoeding van 7.125 Bulgaarse lev (BGN) (ongeveer € 3.641) voor 285 dagen niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, namelijk 57 dagen per jaar voor de periode van 30 april 2004 tot en met 13 november 2008, en om betaling van een bedrag van 1.100 BGN (ongeveer € 562) wegens de tardieve betaling van die vergoedingen, voor de periode van 13 november 2008 tot en met 1 juli 2009. Deze vorderingen zijn afgewezen. QH vordert in deze procedure schadevergoeding omdat volgens haar de rechter het Unierecht ten onrechte niet goed heeft toegepast, dan wel prejudiciële vragen had moeten stellen. De verwijzingsrechter stelt de vraag of artikel 7 lid 2 Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat werknemers recht behouden op vakantieaanspraken over de periode tussen het onrechtmatige ontslag en hervatting van de werkzaamheden. In de gevoegde Italiaanse zaak speelt een soortgelijke vraag.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Vakantieverlof enkel bij daadwerkelijke arbeidsverrichting in de referentieperiode, tenzij...

Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in Richtlijn 2003/88/EG. 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 Handvest, waaraan artikel 6 lid 1 VEU dezelfde juridische waarde toekent als aan de Verdragen (HvJ EU 21 juni 2012, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372 (ANGED), r.o. 17 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dit doel, dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon onderscheidt van andere soorten vakantie waarmee andere doelstellingen worden nagestreefd, is gebaseerd op de premisse dat de werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt in de loop van de referentieperiode. Het doel om de

werknemer in staat te stellen uit te rusten onderstelt 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/EG 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 volgemaakt (HvJ EU 4 oktober 2018, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799 (Dicu), r.o. 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Wel vakantieverlof ondanks geen arbeidverrichting in de referentieperiode

In bepaalde specifieke situaties waarin de werknemer niet in staat is zijn taken te vervullen, kan voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon echter niet door een lidstaat als voorwaarde worden gesteld dat er daadwerkelijk is gewerkt (zie in die zin HvJ EU 24 januari 2012, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33 (Dominguez), r.o. 20 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dit is met name het geval voor de werknemers die in de referentieperiode afwezig waren van het werk omdat zij met ziekteverlof waren. Derhalve dient te worden nagegaan of de uit de rechtspraak voortvloeiende beginselen inzake het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die wegens ziekte geen gebruik kon maken van zijn recht op die vakantie tijdens de referentieperiode en/of de naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode, mutatis mutandis kunnen worden toegepast op een situatie zoals die welke aan de orde is in de onderhavige zaken, waarin een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en nadien overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, geen daadwerkelijke werkzaamheden in dienst van zijn werkgever heeft verricht in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en de datum van zijn wederindienstneming.

Zoals de advocaat-generaal in punt 48 van zijn conclusie heeft opgemerkt, vloeit het feit dat de betrokken werknemer in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming overeenkomstig het nationale recht na de gerechtelijke nietigverklaring van dat ontslag, geen daadwerkelijke arbeid heeft verricht in dienst van zijn werkgever, immers voort uit de handelingen van die werkgever die tot het onrechtmatige ontslag hebben geleid. Zonder die handelingen zou de werknemer tijdens die periode hebben kunnen werken en gebruik hebben kunnen maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie. Derhalve moet de periode tussen het onrechtmatige ontslag en de wederindienstneming van de werknemer overeenkomstig het nationale recht na de gerechtelijke nietigverklaring van dat ontslag, in een situatie als die in de hoofdgedingen, worden gelijkgesteld met een periode van daadwerkelijke arbeid om de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te bepalen.

Anders dan in een situatie van cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die deze vakantie niet heeft kunnen opnemen wegens ziekte, moet de 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 (HvJ EU 29 november 2017, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914 (King), r.o. 63). Bijgevolg kan een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en nadien overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in

dienstverband heeft hervat na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, alle rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon doen gelden die hij heeft verworven in de periode tussen het onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming na deze nietigverklaring. Tot slot dient erop te worden gewezen, zoals ook de advocaat-generaal in punt 59 van zijn conclusie heeft opgemerkt, dat wanneer de betrokken werknemer in een ander dienstverband werkzaam is geweest in de periode vanaf zijn onrechtmatige ontslag tot de datum waarop hij zijn werkzaamheden in zijn oorspronkelijk dienstverband heeft hervat, hij ten aanzien van zijn eerste werkgever geen rechten op jaarlijkse vakantie kan doen gelden voor de periode waarin hij in een ander dienstverband werkzaam is geweest. In dergelijke omstandigheden moet de betrokken werknemer zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor die periode immers doen gelden ten aanzien van zijn nieuwe werkgever. Indien de werknemer na zijn wederindienstneming volgend op de nietigverklaring van zijn onrechtmatige ontslag, opnieuw wordt ontslagen, kan hij dus bij dit nieuwe ontslag op grond van artikel 7 lid 2 Richtlijn 2003/88/EG aanspraak maken op een vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie, met inbegrip van de vakantie die betrekking heeft op de periode tussen het onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 25-06-2020

ECLI: ECLI:EU:C:2020:504

Zaaknummer: C-762/18 en C-37/19

Rechters: J.C. J.-C. Bonichot, R. de Silva Lapuerta, L. Bay Larsen en C. Toader

Wetsartikelen: Richtlijn 2003/88/EG, art. 7