

RECHTSPRAAK

Vakantieverlof dient mee te tellen als 'werkzame dagen' voor het verkrijgen van overwerkvergoeding.*Feiten*

In augustus 2017, een maand met 23 werkdagen, was DS als voltijdse uitzendkracht werkzaam bij Koch. Tijdens de eerste dertien werkdagen heeft hij 121,75 uur gewerkt. Daarna heeft hij voor de overige tien werkdagen, die overeenkwamen met 84,7 werkuren, jaarlijkse vakantie met behoud van loon opgenomen. 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, welk bedrag overeenkomt met het aantal gewerkte uren boven de drempel van 184 uur.

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%. 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.

Met zijn prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 31 lid 2 Handvest en artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG 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.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Vakantieverlof dient mee te tellen als 'werkzame dagen' voor het verkrijgen van overwerkvergoeding

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. 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 verzoeker zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon heeft uitgeoefend in de maand waarin hij het overwerk heeft verricht. 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, ECLI: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 Richtlijn 2003/88/EG 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. 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. 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 Richtlijn 2003/88/EG neergelegde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Conclusie

Uit al deze overwegingen volgt dat artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG, gelezen in het licht van artikel 31 lid 2 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.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 13-01-2022

ECLI: ECLI:EU:C:2022:19

Zaaknummer: C-514/20

Rechters: I. Ziemele, T. von Danwitz en A. Kumin

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