

## RECHTSPRAAK

***Algemene verjaringstermijnen gelden niet bij vordering van (uitbetaling van) niet-genoten vakantiedagen, wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om dit recht uit te oefenen.****Feiten*

TO was van 1 november 1996 tot en met 31 juli 2017 bij LB in dienst. Bij de beëindiging van de arbeidsverhouding heeft TO LB verzocht om betaling van een financiële vergoeding voor de 101 dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die zij tussen 2013 en 2017 had verworven en die zij niet had opgenomen. De verwijzende rechter wenst te vernemen of de reguliere verjaringstermijnen (in casu drie jaren) zich verzetten tegen toewijzing van niet-genoten vakantiedagen, wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om het vakantierecht uit te oefenen.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Algemene verjaringstermijnen gelden niet bij vordering van (uitbetaling van) niet-genoten vakantiedagen, wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om dit recht uit te oefenen*

De werkgever toestaan zich te beroepen op de verjaring van de rechten van de werknemer, zonder hem daadwerkelijk in staat te hebben gesteld deze uit te oefenen, zou dus een handelwijze bekrachtigen waardoor de werkgever zich onrechtmatig verrijkt en waardoor afbreuk wordt gedaan aan de doelstelling zelf van inachtneming van de bescherming van de gezondheid van de werknemer, als bedoeld in artikel 31 lid 2 Handvest (zie in die zin HvJ EU 29 november 2017, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914 (*King*), punt 64). Weliswaar heeft de werkgever er een legitiem belang bij niet te worden geconfronteerd met verzoeken om vakantie of om financiële vergoedingen voor niet-opgenomen tijdvakken van jaarlijkse vakantie met behoud van loon die overeenkomen met rechten die meer dan drie jaar voor de indiening van het verzoek zijn verworven, doch de legitimiteit van dit belang verdwijnt wanneer de werkgever, door de werknemer niet in staat te stellen het recht op vakantie met behoud van loon daadwerkelijk uit te oefenen, zichzelf in een situatie heeft gebracht waarin hij met dergelijke aanspraken wordt geconfronteerd en waarvan hij kan profiteren ten nadele van de werknemer, hetgeen de verwijzende rechter in casu in het hoofdgeding dient na te gaan.

Een dergelijke situatie is immers niet vergelijkbaar met de situatie waarin het Hof een rechtmatig belang van de werkgever heeft erkend om niet te worden geconfronteerd met het gevaar van een te grote cumulatie van perioden van afwezigheid van de werknemer en met de moeilijkheden die hieruit kunnen voortvloeien voor de arbeidsorganisatie, wanneer de langdurige afwezigheid van de werknemer het gevolg is van ongeschiktheid wegens ziekte (zie in die zin HvJ EU 22 november 2011, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761 (*KHS*), punten 38 en 39). In omstandigheden als die in het hoofdgeding is het aan de werkgever om zich te beschermen tegen laattijdige verzoeken om niet-opgenomen perioden van jaarlijkse vakantie met behoud van loon door te voldoen aan zijn informatie- en aanmoedigingsverplichtingen jegens de werknemer, waardoor de rechtszekerheid wordt gegarandeerd zonder het grondrecht dat is neergelegd in artikel 31 lid 2 Handvest te beperken. In het licht van deze elementen moet worden opgemerkt dat, wanneer een werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat hij in een referentieperiode heeft verworven, uit te oefenen, de toepassing van de gewone verjaringsregel van § 195 BGB op de uitoefening van dit in artikel 31 lid 2 Handvest neergelegde recht verder gaat dan nodig is om de doelstelling van rechtszekerheid te bereiken.

### *Conclusie*

Gelet op het voorgaande dient op de gestelde vraag te worden geantwoord dat artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat een werknemer over een referentieperiode heeft verworven, verjaart aan het einde van een periode van drie jaar die begint te lopen aan het einde van het jaar waarin dit recht is ontstaan, wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om dit recht uit te oefenen.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 22-09-2022

**ECLI:** ECLI:EU:C:2022:718

**Zaaknummer:** C-120/21

**Rechters:** I. Ziemele, P.G. Xuereb en A. Kumin

**Wetsartikelen:** 7 Richtlijn 2003/88/EG , 31 lid 2 Hv en 7:642 BW