

RECHTSPRAAK

Werknemer behoudt recht op (betaald) vakantieverlof over periode tussen ontslag en herstel dienstverband, ook als niet is gewerkt.*Feiten*

YQ is in 2009 in dienst getreden van ĀSD. YQ is op 23 oktober 2013 ontslag aangezegd per 1 januari 2014. De rechter heeft het ontslag onrechtmatig geoordeeld en ĀSD bevolen YQ weer in dienst te nemen per 10 januari 2017. YQ heeft een schadevergoeding ontvangen van het gemiddelde loon over de periode 2014-2017. Kort na haar wederindiensttreding heeft YQ bij de ĀSD een aanvraag ingediend om van juli tot en met september 2017 haar nog niet-opgenomen vakantiedagen voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 10 januari 2017 op te nemen. De ĀSD heeft dit verzoek afgewezen, aangezien YQ in die periode niet had gewerkt. De verwijzende rechter vraagt het Hof van Justitie verduidelijking van zijn rechtspraak over recht op vakantieverlof en doorbetaling van loon indien niet is gewerkt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Werknemer behoudt recht op (betaald) vakantieverlof over periode tussen ontslag en herstel dienstverband, ook als niet is gewerkt

Dit doel, dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon onderscheidt van andere soorten verlof waarmee andere doelstellingen worden nagestreefd, is, zoals het Hof reeds eerder heeft gesteld, 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 veronderstelt 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 perioden van daadwerkelijke arbeid die krachtens de arbeidsovereenkomst zijn volgemaakt (HvJ EU 25 juni 2020, gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504 (*Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*), punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Daarbij dient te worden opgemerkt dat er in bepaalde specifieke situaties waarin de werknemer niet in staat is zijn taken te vervullen voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon door een lidstaat niet als voorwaarde kan worden gesteld dat er daadwerkelijk is gewerkt (*Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*, punt 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Dit is het geval wanneer een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later, na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag en overeenkomstig het nationale recht, zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming geen daadwerkelijke arbeid in dienst van zijn werkgever heeft kunnen verrichten (zie in die zin *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*, punt 70). Het feit dat de betrokken werknemer in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming geen daadwerkelijke arbeid heeft verricht in dienst van zijn werkgever, is immers het gevolg van de handelingen van die werkgever die tot het onrechtmatige ontslag hebben geleid. Zonder die handelingen zou de werknemer hebben kunnen werken en gebruik hebben kunnen maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie (zie in die zin *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*, punt 68).

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 worden gelijkgesteld met een periode van daadwerkelijke arbeid om de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te bepalen (*Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*, punt 69).

Conclusie

Gelet op het voorgaande moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later, na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag en overeenkomstig het nationale recht, zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het ontslag en zijn wederindienstneming op grond dat die werknemer tijdens deze periode geen daadwerkelijke arbeid in dienst van de werkgever heeft verricht aangezien de werkgever hem geen werkzaamheden heeft opgedragen en de werknemer gedurende die periode op grond van het nationaal recht reeds salariscompensatie heeft ontvangen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 12-10-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:770

Zaaknummer: Richtlijn 2003/88/EG C-57/22

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

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