

RECHTSPRAAK

Werkgever hoeft vakantieperiode die samenvalt met opgelegde COVID-19 quarantaine niet te compenseren.*Feiten*

TF is in dienst van Sparkasse Südpfalz. Aan TF is voor de periode van 3 tot en met 11 december 2020 een jaarlijkse vakantie met behoud van loon toegekend. TF moest van 2 tot 11 december in quarantaine omdat hij contact had gehad met een persoon die was besmet met het SARS-CoV-2-virus. TF heeft Sparkasse Südpfalz gevraagd zijn vakantieverlof niet af te schrijven maar over te dragen. Sparkasse Südpfalz heeft dit geweigerd. De verwijzende rechter vraagt of artikel 7 lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling of praktijk die geen overdracht toestaat van de dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die aan een niet-zieke werknemer zijn toegekend voor een periode die samenvalt met een periode van quarantaine die van overheidswege is opgelegd omdat die werknemer contact heeft gehad met een persoon die besmet is met een virus.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Quarantaine is niet gelijk te stellen met 'ziekteverlof'

Het Hof heeft verklaard dat het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, namelijk de werknemer in staat stellen uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken, verschilt van het doel van het recht op ziekteverlof, namelijk de werknemer in staat stellen te herstellen van een ziekte (HvJ EU 30 juni 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, punt 25). In het licht van die verschillende doelen van deze verlopen is het Hof tot het oordeel gekomen dat een werknemer die met ziekteverlof is tijdens een van tevoren vastgestelde jaarlijkse vakantieperiode, het recht heeft om, op zijn verzoek en teneinde daadwerkelijk van zijn recht op jaarlijkse vakantie gebruik te kunnen maken, deze vakantie op te nemen in een andere periode dan die welke samenvalt met de periode van ziekteverlof (*Sobczyszyn*, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In dit laatste geval is om te beginnen het intreden van arbeidsongeschiktheid in beginsel onvoorzienbaar en staat het los van de wil van de werknemer (HvJ EU 4 oktober 2018, *Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, punt 32). Voorts wordt de werknemer met ziekteverlof fysiek of psychisch gehinderd door een ziekte (zie in die zin *Dicu*, punt 33). Bovendien mag gedurende die minimumperioden van rusttijd die zijn neergelegd in Richtlijn 2003/88/EG op de werknemer jegens zijn werkgever

geen enkele verplichting rusten die hem kan beletten om zich vrijelijk en ononderbroken met zijn eigen zaken bezig te houden, opdat de effecten van de arbeid op zijn veiligheid en gezondheid worden geneutraliseerd (zie in die zin HvJ EG 9 september 2003, *Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, punt 94).

Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt nu dat de verzoeker in het hoofdgeding van overheidswege in quarantaine is geplaatst omdat hij contact had gehad met een persoon bij wie een besmetting met het SARS-CoV-2-virus was vastgesteld. Deze werknemer was gedurende de betrokken periode echter niet arbeidsongeschikt verklaard op basis van een doktersattest. De situatie van een dergelijke werknemer verschilt dus van de situatie van een werknemer met ziekteverlof, die fysiek of psychisch wordt gehinderd door de ziekte.

Wanneer de werkgever zijn verplichtingen nakomt, kan hij bijgevolg niet verplicht worden tot compensatie van de nadelige gevolgen van een onvoorzienbare gebeurtenis, zoals een van overheidswege opgelegde quarantainemaatregel, waardoor zijn werknemer niet ten volle kan genieten van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Richtlijn 2003/88/EG, waarvan de beginselen in herinnering zijn gebracht in de punten 26 tot en met 35 van het onderhavige arrest, beoogt immers niet dat elke gebeurtenis die voor de werknemer een belemmering kan zijn om ten volle te genieten van een periode van rust of ontspanning, een grond is om aan die werknemer extra verlof toe te kennen opdat het doel van de jaarlijkse vakantie wordt beschermd.

Bijgevolg moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 7, lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling of praktijk die geen overdracht toestaat van de dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die aan een niet-zieke werknemer zijn toegekend voor een periode die samenvalt met een periode van quarantaine die van overheidswege is opgelegd omdat die werknemer contact heeft gehad met een persoon die besmet is met een virus.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 27-11-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:384

Zaaknummer: C-206/22

Rechters: A. Arabadjiev, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

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