ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

4 juni 2020*

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – Organisatie van de arbeidstijd – Richtlijn 2003/88/EG – Artikelen 5 en 7 – Wekelijkse rusttijd – Jaarlijkse vakantie – Bijzonder verlof met behoud van loon waarbij de werknemer van het werk afwezig is om te voldoen aan bepaalde behoeften en verplichtingen”

In zaak C-588/18,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Audiencia Nacional (nationaal hof, Spanje) bij beslissing van 3 september 2018, ingekomen bij het Hof op 20 september 2018, in de procedure

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

tegen

Grupo de Empresas DIA, S.A.,

Twins Alimentación, S.A.,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, R. Silva de Lapuerta, vicepresident, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (rapporteur), M. Safjan, S. Rodin en I. Jarukaitis, kamerpresidenten, C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe en C. Lycourgos, rechters,

advocaat-generaal: H. Saugmandsgaard Øe,

griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 24 september 2019,

* Procestaal: Spaans.

gelet op de opmerkingen van:

– Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), vertegenwoordigd door J. I. Quintana Horcajada en D. Cadierno Pájaro, abogados,

– Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), vertegenwoordigd door B. García Rodríguez en J. F. Pinilla Porlan, abogados,

– Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), vertegenwoordigd door P. Caballero Marcos, abogada,

– Grupo de Empresas DIA, S.A. en Twins Alimentación, S.A., vertegenwoordigd door A. I. Pérez Hernández, abogada,

– de Spaanse regering, vertegenwoordigd door L. Aguilera Ruiz als gemachtigde,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door N. Ruiz García en M. van Beek als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 12 december 2019,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 5 en 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van gedingen tussen enkele werknemersorganisaties, te weten de Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), de Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) en de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) enerzijds en het concern DIA, S.A. en Twins Alimentación, S.A. anderzijds over collectieve arbeidsconflicten met betrekking tot de voorwaarden waaronder gebruik kan worden gemaakt van het bijzonder verlof met behoud van loon dat is geregeld in artikel 46 van de Convenio colectivo del grupo de empresas Dia, S.A. y Twins Alimentación, S.A. (collectieve overeenkomst van het concern Dia, S.A. en Twins Alimentación, S.A.) van 13 juli 2016 (hierna: „cao van 13 juli 2016”), zoals geregistreerd en bekendgemaakt bij de Resolución de la Dirección General de Empleo (besluit van het directoraat-generaal Arbeid) van 22 augustus 2016 (BOE nr. 212 van 2 september 2016, blz. 63357).

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 2003/88

3 Overweging 5 van richtlijn 2003/88 luidt:

„Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden. Het begrip ‚rusttijd' moet worden uitgedrukt in tijdseenheden, dat wil zeggen in dagen, uren en/of delen daarvan. De werknemers in de [Europese Unie] moeten – dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes genieten. In dit verband dient ook een maximale duur voor de werkweek te worden vastgesteld."

4 Artikel 1, leden 1 en 2, van deze richtlijn bepaalt:

„1. Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en

b) bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster."

5 Artikel 5 van deze richtlijn („Wekelijkse rusttijd") luidt als volgt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen."

6 In artikel 7 van richtlijn 2003/88 („Jaarlijkse vakantie") staat te lezen:

„1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband."

7 In artikel 15 van die richtlijn („Gunstiger bepalingen") is het volgende opgenomen:

„Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers."

Richtlijn 2010/18

8 De op 18 juni 2009 gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van richtlijn 96/34/EG (PB 2010, L 68, blz. 13), bepaalt in clausule 1, lid 1:

„Deze overeenkomst stelt minimumeisen vast die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken beroep en zorgtaken te combineren, waarbij rekening wordt gehouden met de groeiende diversiteit van gezinsvormen en de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken in acht worden genomen."

9 Clausule 7 van deze raamovereenkomst („Arbeidsverzuim door overmacht") bepaalt:

„1. De lidstaten en/of de sociale partners nemen de nodige maatregelen om de werknemers toe te staan hun werk overeenkomstig de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de gangbare praktijk te verzuimen wegens overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is.

2. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van clausule 7, [lid] 1, preciseren en dit recht beperken tot een bepaalde duur per jaar en/of per geval."

10 Clausule 8, lid 1, van de raamovereenkomst luidt:

„De lidstaten kunnen gunstiger bepalingen dan in deze overeenkomst toepassen of invoeren."

Spaans recht

Grondwet

11 Artikel 40, lid 2, van de Grondwet is als volgt verwoord:

„[De openbare gezagsdragers] bevorderen [...] een beleid dat beroepsvorming en omscholing bevordert; zij waken over de veiligheid en hygiëne op het werk en waarborgen de noodzakelijke rust door middel van de beperking van de werkweek, periodieke betaalde vakanties en de bevordering van adequate voorzieningen."

Werknemersstatuut

12 Het Estatuto de los Trabajadores (werknemersstatuut), in de versie die volgt uit Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetsbesluit 2/2015 tot goedkeuring van de herschikte tekst van de wet op het werknemersstatuut) van 23 oktober 2015 (BOE nr. 255 van 24 oktober 2015, blz. 100224) (hierna: „werknemersstatuut"), bepaalt in artikel 37 („Wekelijkse rusttijd, feestdagen en verlof"):

„1. De werknemer heeft recht op een minimale wekelijkse rusttijd van anderhalve dag zonder onderbreking, die over een periode van maximaal veertien dagen kan worden gecumuleerd en die in het algemeen de zaterdagmiddag of, in voorkomend geval, de maandagochtend en de hele zondag omvat. De wekelijkse rusttijd van personen jonger dan achttien jaar bedraagt minimaal twee aaneengesloten dagen.

[...]

3. De werknemer kan op de navolgende gronden gedurende de vermelde tijd verlof met behoud van loon opnemen, mits hij vooraf onder opgave van de reden meldt dat hij het verlof wenst op te nemen:

a) Huwelijk: vijftien kalenderdagen.

b) Geboorte van een kind of overlijden, ongeval of ernstige ziekte, ziekenhuisopname of poliklinische ingreep met rustperiode thuis van bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad: twee dagen. Wanneer de werknemer zich in verband met de gebeurtenis dient te verplaatsen, bedraagt het verlof vier dagen.

c) Verhuizing: één dag.

d) Het vervullen van een dwingende persoonlijke verplichting in de publieke sfeer, waaronder de uitoefening van het actief kiesrecht: de tijd die daarvoor nodig is. Wanneer bij wet of overeenkomst een bepaalde periode is vastgelegd, worden de bepalingen inzake de duur van de afwezigheid en de financiële compensatie in acht genomen.

[...]

e) Het vervullen van vakbondstaken of taken op het vlak van personeelsvertegenwoordiging volgens de bij wet of overeenkomst bepaalde voorwaarden.

f) Voor zover dit niet buiten werktijd te plannen is, zwangerschapsonderzoek en cursussen ter voorbereiding op de bevalling, alsmede, in het geval van adoptie, opvang met het oog op adoptie of pleegzorg, het bijwonen van de verplichte informatie- en voorbereidingsbijeenkomsten en het ondergaan van de verplichte psychosociale onderzoeken voorafgaand aan de geschiktheidsverklaring: de tijd die daarvoor nodig is.

[...]"

13 Artikel 38 van het werknemersstatuut („Jaarlijkse vakantie") bepaalt:

„1. De periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die niet door een financiële vergoeding kan worden vervangen, wordt overeengekomen bij collectieve of individuele arbeidsovereenkomst. In geen geval mag de duur ervan minder dan dertig kalenderdagen bedragen.

2. De vakantieperiode of -perioden worden in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld overeenkomstig hetgeen in voorkomend geval is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de jaarlijkse planning van de vakantie.

Bij gebreke van overeenstemming tussen partijen stelt de bevoegde rechter de toe te kennen vakantieperiode vast; zijn beslissing is niet vatbaar voor beroep. De zaak wordt volgens de versnelde procedure en bij voorrang behandeld.

3. Elke onderneming stelt een vakantieplanning op. De werknemers worden ten minste twee maanden vóór het begin van hun vakantieperiode in kennis gesteld van de hun toegewezen dagen.

Valt de vakantieperiode, zoals vastgesteld in de in de vorige alinea genoemde vakantieplanning van de onderneming, samen met tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap, bevalling of borstvoeding, of met de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 48, leden 4, 5 en 7, van deze wet, dan is de werknemer gerechtigd zijn vakantie op te nemen in een andere periode dan die van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid of van het verlof dat hem op grond van de genoemde bepaling wordt toegekend, na afloop van de schorsing, ook indien het desbetreffende kalenderjaar reeds is verstreken.

Valt de vakantieperiode samen met tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van andere dan de in de vorige alinea genoemde omstandigheden, waardoor het de werknemer geheel of deels onmogelijk wordt gemaakt zijn vakantie op te nemen in het desbetreffende kalenderjaar, dan is de werknemer gerechtigd zijn vakantie op te nemen na de periode van arbeidsongeschiktheid, mits er niet meer dan achttien maanden zijn verstreken sinds het einde van het jaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd."

Cao van 13 juli 2016

14 Artikel 46 van de cao van 13 juli 2016 luidt als volgt:

„I. De werknemer kan op de navolgende gronden gedurende de vermelde tijd verlof met behoud van loon opnemen, mits hij vooraf onder opgave van de reden meldt dat hij het verlof wenst op te nemen:

A. Huwelijk: vijftien kalenderdagen, ter keuze van de werknemer op te nemen vanaf de dag waarop de gebeurtenis plaatsvindt die de aanleiding vormt voor het verlof, dan wel vanaf de dag die daaraan onmiddellijk voorafgaat.

B. Geboorte van een kind of overlijden, ongeval, ernstige ziekte of ziekenhuisopname van bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad: drie dagen. Bij overlijden van echtgenoot of kind wordt deze periode verlengd tot vijf dagen. Wanneer de werknemer zich in verband met de gebeurtenis dient te verplaatsen, wordt de verlofperiode met één dag verlengd.

C. Poliklinische ingreep met rustperiode thuis van bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad: twee dagen. Wanneer de werknemer zich in verband met de gebeurtenis dient te verplaatsen, bedraagt de verlofperiode vier dagen.

D. Verhuizing: één dag.

E. Het vervullen van een dwingende persoonlijke verplichting in de publieke sfeer, waaronder de uitoefening van het actief kiesrecht: de tijd die daarvoor nodig is.

F. Het vervullen van vakbondstaken of taken op het vlak van personeelsvertegenwoordiging volgens de bij wet of bij deze collectieve overeenkomst bepaalde voorwaarden.

G. Doktersbezoek onder werktijd wegens ziekte van de werknemer: de tijd die daarvoor nodig is, op voorwaarde dat de werknemer bewijs overlegt van het bezoek.

H. Het afleggen van examens ter afsluiting van een officiële of academische opleiding: de daarvoor benodigde uren. In dergelijke gevallen dient de werknemer administratief bewijs ter ondersteuning van zijn aanvraag over te leggen.

I. De werknemer kan elk jaar maximaal drie extra verlofdagen opnemen, waarvan er telkens één kan worden gebruikt voor de in de voorgaande punten A), B) en D) bedoelde gebeurtenissen, of maximaal twee bij overlijden van echtgenoot, geregistreerd partner of kind, of, eveneens telkens één, voor de volgende gevallen, met uitzondering van het onder 1) vermelde geval:
   1) Eén dag, of acht uur op jaarbasis, om een kind jonger dan zestien jaar onder werktijd te vergezellen bij een doktersbezoek, op voorwaarde dat de werknemer bewijs overlegt dat de opgenomen uren voor dat doel zijn besteed.
   2) Huwelijk van bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad.
   3) Het afleggen van een rijexamen en de ondertekening van de notariële akten die moeten worden opgemaakt in het geval van de aankoop of verkoop van een woning door de werknemer, indien dit door de werknemer persoonlijk en onder werktijd moet gebeuren.

II. Voor de verschillende vormen van verlof, met uitzondering van het in punt A) van dit artikel bedoelde verlof, hebben geregistreerde partners dezelfde rechten als gehuwden, op voorwaarde dat zij naar behoren geregistreerd staan in het daarvoor bedoelde officiële register en de werknemer daarvan bewijs overlegt overeenkomstig de in de toepasselijke autonome regelgeving geformuleerde vereisten.

III. De werknemer dient zijn directe meerdere zo tijdig mogelijk ervan in kennis te stellen dat hij verlof wenst op te nemen, opdat deze de noodzakelijke maatregelen kan nemen en het verlangde verlof kan toekennen, alsook bewijs over te leggen om de reden die hij heeft aangevoerd voor het toegekende of toe te kennen verlof, aannemelijk te maken.

IV. Voor de toepassing van dit artikel wordt ervan uitgegaan dat de werknemer zich dient te verplaatsen wanneer hij een afstand van meer dan 150 km tussen zijn gewone verblijfplaats en de plaats van bestemming moet afleggen."

Burgerlijk wetboek

15 De Código Civil (burgerlijk wetboek) bepaalt in artikel 4, lid 3, dat „[d]e bepalingen van dit [wetboek] [...] aanvullend van toepassing [zijn] op onderwerpen die in andere wetten zijn geregeld", en in artikel 5, lid 2, dat „[n]iet-werkdagen [...] niet buiten beschouwing [worden] gelaten bij de berekening van termijnen in het civiele recht".

Hoofdgedingen en prejudiciële vragen

16 De hoofdgedingen betreffen collectieve arbeidsconflicten over de voorwaarden waaronder gebruik kan worden gemaakt van het bijzonder verlof met behoud van loon als bedoeld in artikel 46 van de cao van 13 juli 2016, dat uitvoering geeft aan de minimumvoorschriften van artikel 37, lid 3, van het werknemersstatuut en voorziet in rechten die verder gaan dan wat door die voorschriften vereist is. Deze gedingen hebben met name betrekking op de vraag of de berekening van dat bijzonder verlof met behoud van loon moet beginnen op een dag waarop de werknemer in beginsel moet werken en – met uitzondering van het verlof wegens huwelijk waarvoor expliciet is bepaald dat het moet worden berekend in „kalenderdagen" – of het moet worden opgenomen op dagen waarop de werknemer in beginsel moet werken. De dagen waarop de werknemer niet hoeft te werken, zijn niet-werkdagen en dagen waarop vakantie wordt opgenomen.

17 Artikel 37, lid 1, en artikel 38 van het werknemersstatuut voorzien in minimumrusttijden die langer zijn dan voorgeschreven in de artikelen 5 en 7 van richtlijn 2003/88. Voorts kent artikel 37, lid 3, van dit statuut werknemers bijzonder verlof met behoud van loon toe om hen in staat te stellen te voldoen aan specifieke behoeften of verplichtingen waarbij het, zoals de verwijzende rechter aangeeft, onder meer kan gaan om een huwelijk, de geboorte van een kind, een ziekenhuisopname of operatie, het overlijden van een naast familielid en vakbondswerk. Artikel 46 van de cao van 13 juli 2016 geeft uitvoering aan artikel 37, lid 3, van het werknemersstatuut en hanteert nog gunstiger voorwaarden, aangezien er langer verlof of verlof in andere dan de in artikel 37, lid 3, genoemde omstandigheden wordt toegekend.

18 De verwijzende rechter benadrukt dat de duur van het verlof wegens huwelijk in artikel 46 van de cao van 13 juli 2016 wordt uitgedrukt in „kalenderdagen" en dat de duur van de overige vormen van bijzonder verlof met behoud van loon wordt uitgedrukt in „dagen", waarbij niet wordt verduidelijkt of het om kalenderdagen dan wel werkdagen gaat. Bovendien blijkt uit deze bepaling niet wanneer het verlof ingaat. De verwijzende rechter wijst er evenwel op dat volgens artikel 5, lid 2, van het burgerlijk wetboek, dat aanvullend van toepassing is op onderwerpen die in andere wetten zijn geregeld, „[n]iet-werkdagen [...] niet buiten beschouwing [worden] gelaten bij de berekening van termijnen in het civiele recht".

19 Volgens de verwijzende rechter heeft de aan de orde zijnde vraag betrekking op de door het Unierecht gewaarborgde wekelijkse rusttijd en jaarlijkse vakantie met behoud van loon. De werknemersorganisaties die partij zijn in de hoofdgedingen betogen immers dat wanneer een van de in artikel 46 van de cao van 13 juli 2016 genoemde gebeurtenissen zich tijdens de wekelijkse rusttijd of jaarlijkse vakantie voordoet, het bijzonder verlof met behoud van loon waartoe die gebeurtenis aanleiding geeft, daarbuiten moet kunnen worden opgenomen.

20 Van doorslaggevend belang voor de beslechting van de hoofdgedingen is in het bijzonder de vraag of het zich verdraagt met de artikelen 5 en 7 van richtlijn 2003/88 dat de behoeften en verplichtingen die voortvloeien uit de in artikel 46 van de cao van 13 juli 2016 genoemde gebeurtenissen, alleen buiten de wekelijkse rusttijd of jaarlijkse vakantie met behoud van loon aanleiding kunnen geven tot het in die bepaling bedoelde bijzonder verlof met behoud van loon, ook al zien die behoeften en verplichtingen op andere doeleinden dan de wekelijkse rusttijd en jaarlijkse vakantie.

21 In dit verband geeft de verwijzende rechter aan dat uit de rechtspraak van het Hof blijkt dat de omstandigheid dat een werknemer met ziekteverlof is, geen afbreuk kan doen aan het recht van die werknemer om daadwerkelijk gebruik te maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, gelet op de uiteenlopende doelen van de twee soorten verlof.

22 Doet een van de in de nationale regeling genoemde gebeurtenissen zich in casu voor tijdens de wekelijkse rusttijd of de jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dan overlappen verschillende eisen elkaar, namelijk enerzijds het waarborgen van de rust van werknemers middels de wekelijkse rusttijd en jaarlijkse vakantie en anderzijds de behoefte of verplichting waarop een van de in die regeling voorziene vormen van bijzonder verlof met behoud van loon betrekking heeft, aldus de verwijzende rechter. Wanneer het in dat geval niet mogelijk zou zijn om het bijzonder verlof met behoud van loon op te nemen buiten de wekelijkse rusttijd of jaarlijkse vakantie, zouden die rusttijd of vakantie worden uitgehold omdat werknemers zich dan zouden moeten bezighouden met de behoeften en de verplichtingen waarvoor het bijzonder verlof in het leven is geroepen.

23 Bijgevolg betwijfelt de verwijzende rechter of de weigering om aan de werknemer het recht te verlenen om op een ander moment het in artikel 37, lid 3, van het werknemersstatuut en artikel 46 van de cao van 13 juli 2016 bedoelde verlof op te nemen wanneer een van de in die bepalingen genoemde gebeurtenissen zich voordoet tijdens de wekelijkse rusttijd of de jaarlijkse vakantie met behoud van loon, in overeenstemming is met de artikelen 5 en 7 van richtlijn 2003/88.

24 Daarop heeft de Audiencia Nacional (nationaal gerechtshof, Spanje) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moet artikel 5 van [richtlijn 2003/88] aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die toestaat dat de wekelijkse rusttijd samenvalt met [bijzonder] verlof met behoud van loon dat wordt verleend voor andere doeleinden dan rust?

2) Moet artikel 7 van [richtlijn 2003/88] aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die toestaat dat de jaarlijkse vakantie samenvalt met [bijzonder] verlof met behoud van loon dat wordt verleend voor andere doeleinden dan rust, ontspanning en vrije tijd?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

25 Met zijn vragen, die samen moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 5 en 7 van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die werknemers niet toestaat om het in die regeling

vastgestelde verlof met behoud van loon op te nemen op dagen waarop zij moeten werken, wanneer de behoeften en verplichtingen waarvoor dat bijzonder verlof in het leven is geroepen, zich voordoen tijdens de in deze artikelen bedoelde wekelijkse rusttijd of jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

26 Er zij aan herinnerd dat deze richtlijn ertoe strekt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers te verbeteren door de nationale regelingen inzake met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

27 Deze harmonisatie op het niveau van de Unie inzake de organisatie van de arbeidstijd moet een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers waarborgen door hun overeenkomstig overweging 5 van die richtlijn – onder meer dagelijkse en wekelijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en door aan de wekelijkse arbeidstijd een maximumgrens te stellen (zie in die zin arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

28 De artikelen 5 en 7 van richtlijn 2003/88 zien specifiek op het recht op wekelijkse rusttijd en het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

29 De bewoordingen van artikel 1, lid 1, en lid 2, onder a), artikel 5, artikel 7, lid 1, en artikel 15 van deze richtlijn geven uitdrukkelijk aan dat de richtlijn enkel minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd vaststelt en het recht van de lidstaten om voor de bescherming van werknemers gunstiger nationale bepalingen toe te passen onverlet laat (zie in die zin arrest van 19 november 2019, TSN en AKT, C-609/17 en C-610/17, EU:C:2019:981, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

30 Tevens dient te worden opgemerkt dat de Unie en de lidstaten krachtens artikel 4, lid 2, onder b), VWEU op het gebied van sociaal beleid, voor de in het VWEU genoemde aspecten, over een gedeelde bevoegdheid beschikken in de zin van artikel 2, lid 2, VWEU.

31 De bijzondere verlofdagen die uit hoofde van artikel 46 van de cao van 13 juli 2016 met behoud van loon worden toegekend om werknemers in staat te stellen aan specifieke behoeften of verplichtingen te voldoen, vallen niet binnen de werkingssfeer van richtlijn 2003/88, maar onder de uitoefening van de eigen bevoegdheden door een lidstaat (zie naar analogie arrest van 19 november 2019, TSN en AKT, C-609/17 en C-610/17, EU:C:2019:981, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

32 Er moet echter duidelijk worden gesteld dat de uitoefening van die eigen bevoegdheden er niet toe mag leiden dat de door die richtlijn gewaarborgde minimumbescherming van werknemers wordt aangetast, en met name dat de minimale wekelijkse rusttijd en de minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon als bedoeld in de artikelen 5 en 7 van die richtlijn niet daadwerkelijk worden genoten (zie naar analogie arrest van 19 november 2019, TSN en AKT, C-609/17 en C-610/17, EU:C:2019:981, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

33 In dat verband heeft het Hof meer bepaald geoordeeld 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 (zie in die zin arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 25; 21 juni 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punt 19, en 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punt 25).

34 In het licht van die uiteenlopende doelen van de twee soorten verlof 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 (zie in die zin arresten van 10 september 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punt 22; 21 juni 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punt 20, en 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punt 26).

35 Aangaande het in de hoofdgedingen aan de orde zijnde bijzonder verlof moet echter in de eerste plaats worden opgemerkt dat uit de door de verwijzende rechter verstrekte informatie blijkt dat de regeling waarbij dat verlof in het leven is geroepen, werknemers het recht geeft om afwezig te zijn van het werk wanneer de daarin bedoelde gebeurtenissen zich voordoen, en voorziet in doorbetaling van het loon. Bijgevolg gelden er voor het recht op dat bijzonder verlof met behoud van loon twee cumulatieve voorwaarden, namelijk ten eerste dat er sprake is van een van de in die regeling genoemde gebeurtenissen en ten tweede dat de behoeften of verplichtingen die de toekenning van bijzonder verlof rechtvaardigen, zich voordoen wanneer er wordt gewerkt.

36 Aangezien het bijzonder verlof met behoud van loon als bedoeld in de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde bepalingen uitsluitend bedoeld is om het mogelijk te maken dat werknemers afwezig kunnen zijn van het werk om te voldoen aan bepaalde behoeften of verplichtingen die een persoonlijke aanwezigheid vereisen, is dit verlof onlosmakelijk verbonden met de arbeidstijd als zodanig, zodat werknemers er geen gebruik van kunnen maken tijdens de wekelijkse rusttijd of de jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Dit bijzonder verlof kan dus niet gelijk worden gesteld aan ziekteverlof.

37 In de tweede plaats is het zo dat verzoeksters in de hoofdgedingen betogen dat wanneer de gebeurtenissen die de toekenning van een van de soorten bijzonder verlof met behoud van loon rechtvaardigen, zich voordoen tijdens de wekelijkse rusttijd of jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarop werknemers krachtens de artikelen 5 en 7 van richtlijn 2003/88 recht hebben, zij dit bijzonder verlof met behoud van loon moeten kunnen opnemen op werkdagen na die rusttijd of vakantie.

38 Op grond van het feit dat de wekelijkse rusttijd en de jaarlijkse vakantie met behoud van loon onder de artikelen 5 en 7 van die richtlijn vallen, kan echter niet worden gesteld dat een lidstaat waarvan de nationale regeling voorziet in het recht op bijzonder verlof met behoud van loon, krachtens deze bepalingen bijzonder verlof moet toekennen om de enkele reden dat een van de in deze regeling bedoelde gebeurtenissen zich tijdens die rusttijd of vakantie heeft voorgedaan, en dus de andere in de regeling vastgestelde voorwaarden voor het verkrijgen en toekennen van dat verlof buiten beschouwing kan laten. Een dergelijke verplichting zou immers betekenen dat eraan voorbij wordt gegaan dat, zoals in punt 31 van dit arrest is opgemerkt, dit bijzonder verlof en de daarop van toepassing zijnde regels buiten de werkingssfeer van richtlijn 2003/88 vallen.

39 Verder valt het in artikel 46, lid I, onder B) en C), van de cao van 13 juli 2016 bedoelde bijzonder verlof, hoewel dit niet uit de door de verwijzende rechter verstrekte informatie of uit de opmerkingen van de belanghebbende partijen blijkt, onder voorbehoud van toetsing door de verwijzende rechter gedeeltelijk binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en daarmee van richtlijn 2010/18, aangezien sommige vormen van dat verlof kunnen overeenkomen met het verlof dat de lidstaten overeenkomstig clausule 7, lid 1, van die raamovereenkomst aan werknemers moeten toekennen.

40 Uit vaste rechtspraak van het Hof vloeit voort dat een door het Unierecht gegarandeerd verlof niet kan afdoen aan het recht om een ander door het Unierecht gewaarborgd verlof te nemen waarvan de doelstelling verschilt van die welke met het eerstgenoemde verlof wordt nagestreefd (arrest van 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

41 Clausule 7, lid 1, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, zoals uitgelegd in het licht van clausule 1, lid 1, en clausule 8, lid 1, van die raamovereenkomst, bepaalt echter alleen dat werknemers in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist

is, hun werk mogen verzuimen wegens overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden. Hieruit volgt dat de in clausule 7 neergelegde minimumrechten niet gelijk kunnen worden gesteld aan verlof als bedoeld in de in het voorgaande punt van dit arrest aangehaalde rechtspraak.

42 Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vragen worden geantwoord dat de artikelen 5 en 7 van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat zij niet van toepassing zijn op een nationale regeling die werknemers niet toestaat om het in die regeling vastgestelde bijzonder verlof met behoud van loon op te nemen op dagen waarop zij moeten werken, wanneer de behoeften en verplichtingen waarvoor dat bijzonder verlof in het leven is geroepen, zich voordoen tijdens de in deze artikelen bedoelde wekelijkse rusttijd of jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Kosten

43 Ten aanzien van de partijen in de hoofdgedingen is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

De artikelen 5 en 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet van toepassing zijn op een nationale regeling die werknemers niet toestaat om het in die regeling vastgestelde bijzonder verlof met behoud van loon op te nemen op dagen waarop zij moeten werken, wanneer de behoeften en verplichtingen waarvoor dat bijzonder verlof in het leven is geroepen, zich voordoen tijdens de in deze artikelen bedoelde wekelijkse rusttijd of jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

ondertekeningen