ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

22 september 2022*

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers – Organisatie van de arbeidstijd – Artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Richtlijn 2003/88/EG – Artikel 7, lid 1 – Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon – Volledige invaliditeit of arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte die tijdens een referentieperiode is opgetreden – Nationale regeling die voorziet in het verlies van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan het einde van een bepaalde periode – Verplichting van de werkgever om de werknemer in staat te stellen zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen”

In de gevoegde zaken C-518/20 en C-727/20,

betreffende verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissingen van 7 juli 2020, ingekomen bij het Hof op 16 oktober 2020, in de procedures

XP

tegen

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

en

AR

tegen

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: A. Arabadjiev, kamerpresident, I. Ziemele (rapporteur), en P. G. Xuereb, rechters,

advocaat-generaal: J. Richard de la Tour,

* Procestaal: Duits.

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– XP, vertegenwoordigd door J. Rehberg, Rechtsanwalt,

– AR, vertegenwoordigd door U. Happe, Rechtsanwältin,

– Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, vertegenwoordigd door M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin,

– St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, vertegenwoordigd door N. Gehling,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en D. Recchia als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 17 maart 2022,

het navolgende

Arrest

1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen de uitlegging van artikel 7, lid 1, 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) en van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).

2 Deze verzoeken zijn ingediend in het kader van gedingen tussen, ten eerste, XP en Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (hierna: „Fraport”) (zaak C-518/20) en, ten tweede, AR en St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (zaak C-727/20), over het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van XP en AR met betrekking tot het referentiejaar waarin deze werknemers wegens ziekte respectievelijk volledig invalide en arbeidsongeschikt waren.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Artikel 7 van richtlijn 2003/88, met het opschrift „Jaarlijkse vakantie”, bepaalt:

„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."

Duits recht

4 § 7 van het Bundesurlaubsgesetz (federale vakantiewet) van 8 januari 1963 (BGBl. 1963, blz. 2) bepaalt in de in het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „BUrlG") het volgende:

„(1) Bij de bepaling van het tijdstip van de vakantie moet rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, tenzij dringende bedrijfsbelangen of vakantiewensen van andere werknemers die vanuit sociaal oogpunt voorrang verdienen, daaraan in de weg staan. Vakantie die door de werknemer wordt aangevraagd met het oog op een preventieve medische behandeling of revalidatie, moet hem worden toegekend.

(2) De vakantie moet als één ononderbroken geheel worden toegekend, tenzij het wegens dringende bedrijfsbelangen of met de werknemer zelf verband houdende redenen noodzakelijk is de vakantie op te splitsen. Indien de vakantie om deze redenen niet als één ononderbroken geheel kan worden toegekend en de werknemer recht heeft op meer dan twaalf werkdagen vakantie, moet een van de vakantieperioden bestaan uit minstens twaalf opeenvolgende werkdagen.

(3) De vakantie moet in het lopende kalenderjaar worden toegekend en opgenomen. Zij kan enkel naar het volgende kalenderjaar worden overgedragen indien dringende bedrijfsbelangen of met de werknemer verband houdende redenen dit rechtvaardigen. In geval van overdracht moet de vakantie in de loop van de eerste drie maanden van het volgende kalenderjaar worden toegekend en opgenomen. Op verzoek van de werknemer wordt de overeenkomstig § 5, lid 1, onder a), verworven gedeeltelijke vakantie evenwel overgedragen naar het volgende kalenderjaar.

(4) Indien de vakantie wegens beëindiging van het dienstverband niet meer of niet meer volledig kan worden toegekend, wordt zij uitbetaald."

Hoofdgedingen en prejudiciële vragen

Zaak C-518/20

5 XP is sinds 2000 bij Fraport in dienst als chauffeur voor het vervoer van goederen. Wegens een ernstige handicap ontvangt hij sinds 1 december 2014 een uitkering op grond van volledige maar niet blijvende invaliditeit. De duurtijd van deze uitkering is laatstelijk verlengd tot en met 31 augustus 2022.

6 XP heeft een vordering ingesteld tegen Fraport teneinde te horen vaststellen dat hij nog recht had op 34 dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor het jaar 2014. Hij stelt dat hij deze vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen omdat hij wegens gezondheidsredenen arbeidsongeschikt was, en dat Fraport bovendien niet heeft voldaan aan haar verplichting om mee te werken aan de toekenning en het opnemen van vakantie.

7 Fraport heeft aangevoerd dat XP's recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor 2014 op 31 maart 2016 was vervallen, na afloop van de in § 7, lid 3 BUrlG vastgestelde overdrachtsperiode. Een werknemer die om gezondheidsredenen gedurende een lange periode niet in staat is zijn

vakantie op te nemen, verliest namelijk zijn recht op vakantie 15 maanden na het einde van het referentiejaar voor die vakantie, ongeacht of de werkgever de op hem rustende verplichtingen is nagekomen om die werknemer in staat te stellen die vakantie op te nemen.

8 Nadat de feitenrechters zijn vorderingen hadden verworpen, heeft XP bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) een beroep in *Revision* ingesteld.

9 Deze rechter vraagt zich af of de in § 7 BUrlG neergelegde regel dat in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid wegens gezondheidsredenen, de niet-opgenomen vakantie als verloren kan worden beschouwd, ook al heeft de werkgever de werknemer tijdens de aan zijn volledige invaliditeit voorafgaande arbeidsperiode niet daadwerkelijk in staat gesteld om zijn recht op vakantie uit te oefenen, verenigbaar is met artikel 7 van richtlijn 2003/88.

10 De verwijzende rechter herinnert eraan dat hij § 7 BUrlG na het arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), heeft uitgelegd in overeenstemming met artikel 7 van richtlijn 2003/88, aangezien hij heeft geoordeeld dat het recht op een minimumaantal jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon na het einde van de referentieperiode of van de overdrachtsperiode slechts vervalt indien de werkgever de werknemer vooraf in staat heeft gesteld zijn recht op vakantie uit te oefenen en de werknemer deze vakantie desondanks vrijwillig niet heeft opgenomen.

11 Voorts geeft de verwijzende rechter aan dat hij in navolging van de arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18), en 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), heeft geoordeeld dat de werknemer zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet verliest op grond van § 7, lid 3, BUrlG indien hij wegens ziekte arbeidsongeschikt is tot aan het einde van de referentieperiode en/of van de overdrachtsperiode. Indien deze arbeidsongeschiktheid echter voortduurt, vervalt het recht op vakantie 15 maanden na het einde van het referentiejaar.

12 De verwijzende rechter heeft zich nog niet moeten uitspreken over de vraag of het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een volledig invalide werknemer 15 maanden na het einde van het referentiejaar vervalt indien deze ongeschiktheid voortduurt.

13 Volgens een eerste mogelijke uitlegging is een dergelijk verval, wegens zijn uitzonderlijk karakter, uitgesloten wanneer de werkgever niet heeft voldaan aan zijn verplichting om de werknemer in staat te stellen zijn recht op vakantie uit te oefenen. Deze verplichting blijft immers ook van nut wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is, aangezien de duur van de ziekte niet van tevoren kan worden bepaald. Ieder handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan zou kunnen weerhouden zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen, is dus onverenigbaar met het doel van dat recht (arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punt 42). Indien de werkgever tijdig aan zijn verplichting had voldaan, had de werknemer zijn jaarlijkse vakantie kunnen opnemen vóór het intreden van zijn volledige arbeidsongeschiktheid.

14 Volgens een tweede uitlegging kan, indien de werkgever de werknemer wegens volledige invaliditeit tijdens de referentieperiode en de overdrachtsperiode objectief onmogelijk in staat kan stellen zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, ervan worden uitgegaan dat de werkgever zich kan beroepen op het verval van het recht op vakantie, ook al heeft hij niet voldaan aan zijn verplichting om de werknemer in staat te stellen zijn recht uit te

oefenen. In een dergelijke situatie zou de jaarlijkse vakantie met behoud van loon zijn positief effect voor de werknemer als rustperiode verliezen, zodat in geval van langdurige ziekte een tot vijftien maanden beperkte overdrachtsperiode, na afloop waarvan het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt, gerechtvaardigd is (arrest van 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punten 43 en 44).

15 Tegen deze achtergrond heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen voorgelegd:

„1) Verzetten artikel 7 van [richtlijn 2003/88] en artikel 31, lid 2, van het [Handvest] zich tegen de uitlegging van een nationale regeling zoals § 7, lid 3, [BUrlG], die bepaalt dat het recht op nog niet opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die in de loop van het referentiejaar om gezondheidsredenen volledig arbeidsongeschikt (invalide) is geraakt, maar vóór het begin van zijn invaliditeit zijn vakantie in het referentiejaar – ten minste gedeeltelijk – had kunnen opnemen, bij het ononderbroken voortduren van de invaliditeit 15 maanden na afloop van het referentiejaar ook dan vervalt wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld die vakantierechten uit te oefenen door hem te informeren over zijn recht op vakantie en hem aan te moedigen dit recht uit te oefenen?

2) Zo ja, is dan onder deze voorwaarden bij voortdurende volledige invaliditeit ook een verval op een later tijdstip uitgesloten?”

Zaak C-727/20

16 AR, een werkneemster van het St. Vincenz-Krankenhaus, is arbeidsongeschikt sinds zij in de loop van 2017 ziek is geworden.

17 AR heeft niet alle jaarlijkse vakantie met behoud van loon opgenomen waarop zij voor 2017 recht had. St. Vincenz-Krankenhaus heeft haar niet aangemoedigd haar vakantie op te nemen en heeft haar evenmin meegedeeld dat zij de niet-aangevraagde vakantie aan het einde van het kalenderjaar of van de in § 7, lid 3, BUrlG bedoelde overdrachtsperiode kon verliezen. AR heeft de arbeidsgerechten verzocht vast te stellen dat zij recht heeft op 14 vakantiedagen voor 2017. Zij stelt dat haar recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon op 31 maart 2019 niet is vervallen, omdat haar werkgever haar niet tijdig op de hoogte heeft gebracht van het risico dat zij de vakantiedagen zou verliezen.

18 St. Vincenz-Krankenhaus betoogt dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor 2017 overeenkomstig § 7, lid 3, BUrlG op 31 maart 2019 is vervallen.

19 Nadat de feitenrechters haar verzoek hadden afgewezen, heeft AR een beroep in *Revision* ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht.

20 De motivering van de verwijzende rechter is vergelijkbaar met de in de punten 9 tot en met 14 van het onderhavige arrest weergegeven motivering in zaak C-518/20, wat betreft de redenen voor het stellen van de vragen over de uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88 en van artikel 31, lid 2, van het Handvest.

21 Tegen deze achtergrond heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen voorgelegd:

„1) Verzetten artikel 7 van [richtlijn 2003/88] en artikel 31, lid 2, van het [Handvest] zich tegen de uitlegging van een nationale regeling als § 7, lid 3, [BUrlG], die bepaalt dat het recht op nog niet opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die in de loop van het referentiejaar wegens ziekte arbeidsongeschikt is geworden, maar zijn vakantie vóór het begin van zijn arbeidsongeschiktheid in het referentiejaar – ten minste gedeeltelijk – nog had kunnen opnemen, bij het ononderbroken voortduren van de arbeidsongeschiktheid 15 maanden na afloop van het referentiejaar ook dan vervalt wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld die vakantierechten uit te oefenen door hem te informeren over zijn vakantierechten en hem aan te moedigen deze uit te oefenen?

2) Zo ja, is onder deze voorwaarden bij voortdurende ongeschiktheid ook een verval op een later tijdstip uitgesloten?”

Procedure bij het Hof

22 Bij beslissing van het Hof van 30 november 2021 zijn de zaken C-518/20 en C-727/20 wegens verknochtheid gevoegd voor de mondelinge behandeling en het arrest.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

23 Met zijn prejudiciële vragen in elk van de zaken C-518/20 en C-727/20, die samen moeten worden beoordeeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan het recht van een werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, welk recht is verworven in een referentieperiode waarin volledige invaliditeit of arbeidsongeschiktheid is ingetreden wegens ziekte die sindsdien voortduurt, kan vervallen, hetzij na een door het nationale recht toegestane overdrachtsperiode, hetzij later, ook al heeft zijn werkgever hem niet in staat gesteld dit recht tijdig uit te oefenen.

24 Ten eerste zij eraan herinnerd dat, zoals volgt uit de bewoordingen van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88, aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend. Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in richtlijn 2003/88 (arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punt 19 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

25 Voorts moet worden opgemerkt dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als beginsel van sociaal recht van de Unie niet alleen bijzonder belangrijk is, maar tevens uitdrukkelijk is neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als aan de Verdragen (arrest van 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punt 37).

26 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 erkent en preciseert dus het in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Terwijl de laatstgenoemde bepaling het recht van iedere werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarborgt, geeft de eerstgenoemde bepaling namelijk uitvoering aan dit beginsel door de duur van de jaarlijkse vakantie vast te stellen (arrest van 13 januari 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, punt 25).

27 Ten tweede zij eraan herinnerd dat het recht op jaarlijkse vakantie volgens vaste rechtspraak van het Hof een tweeledig doel heeft, te weten de werknemer in staat stellen enerzijds uit te rusten van de uitvoering van de hem door zijn arbeidsovereenkomst opgelegde taken, en anderzijds over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 25, en van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

28 Dit doel, dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon onderscheidt van andere soorten vakantie, waarmee andere doelstellingen worden nagestreefd, is gebaseerd op de premisse dat de werknemer tijdens de referentieperiode daadwerkelijk heeft gewerkt. Het doel om de werknemer in staat te stellen uit te rusten, veronderstelt immers dat hij een activiteit heeft uitgevoerd die, ter bescherming van zijn veiligheid en gezondheid als bedoeld in richtlijn 2003/88, het nemen van een periode van rust, ontspanning en vrije tijd rechtvaardigt. Derhalve worden de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in beginsel berekend op basis van de tijdvakken van daadwerkelijke arbeid die krachtens de arbeidsovereenkomst zijn vervuld (arrest van 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

29 In bepaalde situaties waarin de werknemer niet in staat is zijn taken te vervullen, kan een lidstaat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon echter niet laten afhangen van de voorwaarde dat er daadwerkelijk is gewerkt. Dit is met name het geval voor werknemers die tijdens de referentieperiode niet aanwezig zijn op het werk omdat zij met ziekteverlof zijn. Zoals blijkt uit de rechtspraak van het Hof, worden deze werknemers wat betreft het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon immers gelijkgesteld met werknemers die in die periode daadwerkelijk hebben gewerkt [arrest van 9 december 2021, Staatssecretaris van Financiën (Loon tijdens jaarlijkse vakantie met behoud van loon), C-217/20, EU:C:2021:987, punten 29 en 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

30 Het Hof heeft dienaangaande geoordeeld dat het intreden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte in beginsel onvoorzienbaar is en losstaat van de wil van de werknemer. Afwezigheid ten gevolge van ziekte moet worden beschouwd als arbeidsverzuim om redenen die losstaan van de wil van de betrokken werknemer, welk verzuim als arbeidstijd moet worden aangemerkt [zie in die zin arrest van 9 december 2021, Staatssecretaris van Financiën (Loon tijdens jaarlijkse vakantie met behoud van loon), C-217/20, EU:C:2021:987, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

31 Tegen die achtergrond heeft het Hof geoordeeld dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken volgens welke het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode, wanneer de werknemer met ziekteverlof is geweest tijdens de gehele referentieperiode of een deel ervan en dus niet daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van dit recht gebruik te maken (arrest van 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

32 Volgens de aangehaalde rechtspraak is het dus uitgesloten dat het door het Unierecht gewaarborgde recht van een werknemer op een minimumaantal jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon wordt beknot in een situatie waarin de werknemer zijn verplichting tot het verrichten van arbeid niet kon nakomen wegens een ziekte gedurende de referentieperiode [zie in die zin arrest van 9 december 2021, Staatssecretaris van Financiën (Loon tijdens jaarlijkse vakantie met behoud van loon), C-217/20, EU:C:2021:987, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

33 Ten derde zij eraan herinnerd dat het in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon slechts kan worden beperkt onder de strikte voorwaarden van artikel 52, lid 1, van het Handvest en in het bijzonder onder eerbiediging van de wezenlijke inhoud van dat recht.

34 Zo heeft het Hof in de bijzondere context waarin de betrokken werknemers hun recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet hebben kunnen uitoefenen door afwezigheid op het werk wegens ziekte, geoordeeld dat indien een werknemer die gedurende meerdere referentieperioden arbeidsongeschikt is, het recht zou hebben om op onbeperkte wijze alle rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te cumuleren die gedurende de periode van afwezigheid op het werk zijn verworven, een dergelijke onbeperkte cumulatie niet meer beantwoordt aan het doel zelf van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punten 53 en 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

35 Het Hof heeft reeds erkend dat er „specifieke omstandigheden” bestaan die rechtvaardigen dat – teneinde de negatieve gevolgen van een onbeperkte cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die tijdens een periode van afwezigheid wegens langdurige ziekte zijn verworven, te vermijden – wordt afgeweken van de regel dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kan vervallen. Een dergelijke afwijking berust op de finaliteit zelf van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en moet ook de werkgever beschermen tegen het gevaar van een te grote cumulatie van perioden van afwezigheid van de werknemer en tegen de moeilijkheden die hieruit kunnen voortvloeien voor de arbeidsorganisatie (arrest van 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punten 34 en 39).

36 In de specifieke omstandigheden waarin een werknemer gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, heeft het Hof dan ook geoordeeld dat, in het licht van de met richtlijn 2003/88 beoogde bescherming van de werknemer, maar ook van de bescherming van de werkgever tegen het gevaar van een te grote cumulatie van perioden van afwezigheid van de werknemer en tegen de moeilijkheden die hieruit kunnen voortvloeien voor de arbeidsorganisatie, artikel 7 van die richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken die de cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikte werknemer beperken door middel van een overdrachtsperiode van 15 maanden, bij het verstrijken waarvan het recht op dergelijke vakantie vervalt (arresten van 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punten 29 en 30, en 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 55).

37 Bijgevolg moet, onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten verificaties, worden nagegaan of omstandigheden als die van de hoofdgedingen „specifiek” zijn in de zin van de in het vorige punt aangehaalde rechtspraak, zodat zij rechtvaardigen dat wordt afgeweken van het beginsel dat is neergelegd in artikel 7 van richtlijn 2003/88 en in artikel 31, lid 2, van het

Handvest, dat door het Hof aldus is uitgelegd dat dit recht aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode niet kan vervallen indien de werknemer zijn vakantie niet heeft kunnen opnemen.

38 In casu moet worden nagegaan of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde werkgevers aanspraak kunnen maken op de toepassing van de beperking in de tijd van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat een werknemer heeft verworven tijdens de referentieperiode waarin hij daadwerkelijk heeft gewerkt voordat hij volledig invalide of arbeidsongeschikt werd, welke beperking voortvloeit uit de in de punten 34 tot en met 36 van dit arrest in herinnering gebrachte rechtspraak.

39 Het Hof heeft al eerder geoordeeld dat het automatisch verlies van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zonder dat eerst moet worden nagegaan of de werknemer daadwerkelijk in staat is gesteld om dat recht uit te oefenen, voorbijgaat aan de in punt 33 van dit arrest bedoelde grenzen, die de lidstaten verplicht in acht moeten nemen wanneer zij de voorwaarden voor uitoefening van dat recht vaststellen (zie in die zin arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punt 40).

40 In dit verband moet eraan worden herinnerd dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen (zie in die zin arresten van 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Anders dan in een situatie van cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die deze vakantie niet heeft kunnen opnemen wegens ziekte, moet de werkgever die een werknemer niet in staat stelt zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, daarvan de gevolgen dragen (arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 77 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

41 Bijgevolg kunnen de lidstaten niet afwijken van het recht dat is neergelegd in artikel 7 van richtlijn 2003/88 en in artikel 31, lid 2, van het Handvest, volgens hetwelk een verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode niet kan vervallen indien de werknemer niet in staat is gesteld zijn vakantie op te nemen (zie in die zin het arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punt 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

42 Zoals uit punt 65 van de conclusie van de advocaat-generaal kan worden afgeleid, staat het aan de nationale rechter om na te gaan of de werkgever tijdig heeft voldaan aan zijn verplichtingen om de werknemer te informeren over zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon en om hem aan te moedigen deze op te nemen.

43 Verder is het van belang op te merken dat de betrokken werknemers in de hoofdgedingen enkel aanspraak maken op de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die zij hebben verworven voor de referentieperiode waarin zij deels werkzaam waren en deels wegens ziekte in een situatie van totale invaliditeit of arbeidsongeschiktheid verkeerden.

44 Zoals de advocaat-generaal in punt 52 van zijn conclusie heeft opgemerkt, doet het risico van een onbeperkte cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon zich in de omstandigheden als die van het hoofdgeding niet voor. Bijgevolg lijkt de bescherming van de

belangen van de werkgever zoals vermeld in de punten 35 en 36 van dit arrest, niet strikt noodzakelijk te zijn en kan zij dus niet a priori rechtvaardigen dat er wordt afgeweken van het recht van de werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

45 Hoewel de door het Hof in zijn arrest van 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), aanvaarde beperking in de tijd werknemers zeker verhindert om aanspraak te maken op het behoud van alle rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die zij gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden hebben verworven tijdens hun langdurige afwezigheid van het werk, kan een dergelijke beperking niet van toepassing zijn op het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat is verworven tijdens de referentieperiode waarin een werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt vooraleer totale invaliditeit of arbeidsongeschiktheid is ingetreden, zonder dat wordt nagegaan of de werkgever de werknemer tijdig in staat heeft gesteld dit recht uit te oefenen, omdat een dergelijke situatie het in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde en door artikel 7 van richtlijn 2003/88 geconcretiseerde recht inhoudelijk zou uithollen.

46 Gelet op het voorgaande dient op de prejudiciële vragen in elk van de zaken C-518/20 en C-727/20 te worden geantwoord dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan het recht van een werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, welk recht is verworven in een referentieperiode waarin deze werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt voordat hij volledig invalide of arbeidsongeschikt werd ten gevolge van een ziekte die sindsdien voortduurt, kan vervallen, hetzij na een door het nationale recht toegestane overdrachtsperiode, hetzij later, ook al heeft zijn werkgever hem niet tijdig in staat gesteld dit recht uit te oefenen.

Kosten

47 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding 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 (Eerste kamer) verklaart voor recht:

Artikel 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 alsmede artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

moeten aldus worden uitgelegd dat:

zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan het recht van een werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, welk recht is verworven in een referentieperiode waarin deze werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt voordat hij volledig invalide of arbeidsongeschikt werd ten gevolge van een ziekte die sindsdien voortduurt, kan vervallen, hetzij na een door het nationale recht toegestane overdrachtsperiode, hetzij later, ook al heeft zijn werkgever hem niet tijdig in staat gesteld dit recht uit te oefenen.

ondertekeningen