ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

10 september 2009 *

In zaak C-277/08,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanje) bij beslissing van 17 juni 2008, ingekomen bij het Hof op 26 juni 2008, in de procedure

Francisco Vicente Pereda

tegen

Madrid Movilidad, SA,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: P. Jann, kamerpresident, M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (rapporteur) en J.-J. Kasel, rechters,

* Procestaal: Spaans.

advocaat-generaal: V. Trstenjak,
griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

— F. Vicente Pereda, vertegenwoordigd door E. Dominguez Tejeda, abogada,

— de Spaanse regering, vertegenwoordigd door B. Plaza Cruz als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door I. Martínez del Peral en M. van Beek als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft 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 L 299, blz. 9).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen F. Vicente Pereda en zijn werkgever, Madrid Movilidad, SA, ter zake van het verzoek van Vicente Pereda om zijn jaarlijkse vakantie te mogen nemen buiten de in de vakantieplanning van de onderneming vastgelegde vakantieperiode, tijdens welke hij met ziekteverlof was.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

3 Artikel 1 van richtlijn 2003/88 bepaalt:

„Doel en toepassingsgebied

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 […] rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie […]

[…]"

4 Artikel 7 van deze richtlijn luidt als volgt:

„Jaarlijkse vakantie

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."

5 Artikel 17 van richtlijn 2003/88 bepaalt dat de lidstaten van enkele bepalingen van deze richtlijn kunnen afwijken. Ten aanzien van artikel 7 van deze richtlijn is afwijking niet toegestaan.

6 Overeenkomstig artikel 28 ervan is richtlijn 2003/88 in werking getreden op 2 augustus 2004. Bij deze richtlijn is richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307, blz. 18), waarvan zij de codificatie vormt, ingetrokken.

Nationale regeling

7 In het Spaanse recht worden de rechten en verplichtingen van werknemers in het kader van hun arbeidsverhouding beheerst door de Ley del Estatuto de los Trabajadores (Spaanse wet op het werknemersstatuut), waarvan de herziene tekst is goedgekeurd bij het Real Decreto Legislativo (Spaans koninklijk wetsbesluit) 1/1995 van 24 maart 1995 (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654), zoals gewijzigd bij de Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Spaanse organieke wet 3/2007 inzake daadwerkelijke gelijkheid van vrouwen en mannen) van 22 maart 2007 (BOE nr. 71 van 23 maart 2007, blz. 12611; hierna: „statuut").

8 Artikel 38 van het statuut 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 bij individuele arbeidsovereenkomst. In geen geval mag de duur ervan minder dan dertig kalenderdagen bedragen.

2. De vakantieperiode of -perioden worden in gemeen overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld overeenkomstig hetgeen in voorkomend geval wordt bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake 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 onherroepelijk. De zaak wordt behandeld bij voorrang en in een summiere procedure.

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 dagen waarop zij recht hebben.

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

9 Artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van Madrid Movilidad, SA (BOCM, 18 oktober 2006; hierna: „collectieve arbeidsovereenkomst") bepaalt:

„17.1. Duur

De periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die niet door een financiële vergoeding kan worden vervangen, bedraagt 22 werkdagen (maandag tot en met vrijdag) of, in voorkomend geval, een evenredig deel daarvan indien de duur van de dienstijd geen volledig jaar beslaat. Deze vakantiedagen kunnen niet bij de dagen van verlof om redenen van persoonlijke aard worden opgeteld.

Deze aanspraak op een evenredig deel hebben ook de werknemers die, ongeacht om welke reden, in de loop van het jaar uit dienst treden, waarbij, bij de hen betreffende eindafrekening, in voorkomend geval, de niet opgenomen vakantiedagen worden opgeteld dan wel de te veel opgenomen dagen worden afgetrokken.

17.2. Vakantieperiode

Deze omvat het tijdvak van 1 januari tot en met 31 december. Elf werkdagen moeten tussen 1 juli en 15 september aan vakantiedagen worden opgenomen, op voorwaarde dat in deze periode de dienst door ten minste 50 % van het personeel wordt verzekerd.

Vakantiedagen tussen 1 januari en 30 juni en tussen 15 september en 31 december worden opgenomen op vrijwillige basis door personeelsleden die hiervoor een maand van tevoren een verzoek hebben ingediend, en kunnen worden opgenomen door ten hoogste 10 % van hun beroepsgroep.

17.3. De ondernemingsraad verplicht zich ertoe binnen de eerste drie maanden van het jaar aan de onderneming een voorstel voor te leggen met de verdeling, onder vermelding van de namen, van de diverse individuele vakantieperiodes, op een wijze die tegemoet komt aan de behoeften van de dienst.

17.4. De werknemers in eenzelfde beroepscategorie kunnen, met toestemming van de ondernemingsleiding, de voorgestelde vakantieperiode onderling ruilen, zelfs indien zij behoren tot een ander team en een ander onderdeel van onderneming. In de regel zijn alle wijzigingen toegestaan die geen afbreuk doen aan de vastgestelde percentages en, bijgevolg, geen nadelige gevolgen hebben voor de werking van de dienst.

17.5 Deze vakantieperiodes worden, na goedkeuring door de onderneming, twee maanden voor het begin van de vakantie aan de werknemers bekendgemaakt. Wijzigingen kunnen nog tot 45 dagen vooraf worden aangebracht. Niettemin toetst, indien noodzakelijk, het paritair comité of deze moeten worden goedgekeurd zelfs indien de aangegeven termijnen niet zijn gerespecteerd."

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

10 Vicente Pereda, verzoeker in het hoofdgeding, werkt als gespecialiseerd chauffeur voor Madrid Movilidad, SA, een onderneming die actief is in het wegslepen van voertuigen die fout staan geparkeerd op de openbare weg, en daarvoor de bijbehorende belastingen en parkeergelden int.

11 Volgens de in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst voor de jaren 2006 tot en met 2009 en met het voorstel van de ondernemingsraad vastgestelde planning voor 2007 van de jaarlijkse vakanties van het personeel van deze onderneming, werd aan Vicente Pereda de vakantieperiode van 16 juli tot en met 14 augustus 2007 toegewezen.

12 Als gevolg van een arbeidsongeval op 3 juli 2007 was Vicente Pereda tot en met 13 augustus 2007 arbeidsongeschikt, zodat de periode waarin hij in 2007 van zijn jaarlijkse vakantie heeft genoten zonder tegelijkertijd met ziekteverlof te zijn, beperkt is gebleven tot 14 en 15 augustus 2007.

13 Op 19 september 2007 heeft hij zijn werkgever verzocht hem, wegens zijn ziekteverlof tijdens de hem aanvankelijk toegewezen periode, voor 2007 een nieuwe jaarlijkse vakantieperiode met behoud van loon toe te wijzen, en wel van 15 november tot en met 15 december 2007.

14 Madrid Movilidad, SA heeft dit verzoek zonder opgaaf van redenen afgewezen.

15 Verzoeker in het hoofdgeding heeft beroep ingesteld bij de Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid. Deze vraagt zich af of het besluit van verweerster in het hoofdgeding berust op een onjuiste uitlegging van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88, waarmee voorbij wordt gegaan aan het begrip „jaarlijkse vakantie met behoud van loon", zoals dit voortvloeit uit het gemeenschapsrecht.

16 In deze omstandigheden heeft de Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag voorgelegd:

„Dient artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG aldus te worden uitgelegd dat wanneer de in de vakantieplanning van de onderneming vastgelegde vakantieperiode samenvalt met een tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval dat heeft plaatsgevonden vóór de geplande aanvangsdatum van die vakantieperiode, de getroffen werknemer na zijn herstel zijn vakantie kan nemen op andere data dan de aanvankelijk vastgestelde, ongeacht of het desbetreffende kalenderjaar al dan niet is verstreken?"

Beantwoording van de prejudiciële vraag

17 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus dient te worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die bepalen dat een werknemer die met ziekteverlof is tijdens de jaarlijkse vakantieperiode die is vastgelegd in de vakantieplanning van de onderneming waar hij werkt, na zijn herstel zijn jaarlijkse vakantie niet kan nemen in een andere periode dan de aanvankelijk vastgestelde, in voorkomend geval buiten de overeenkomstige referentieperiode.

18 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat blijkens de tekst van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88, van welke bepaling volgens deze richtlijn niet kan worden afgeweken, elke werknemer recht heeft op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken. Dit recht op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van communautair sociaal recht, waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk in richtlijn 2003/88 zelf zijn opgesomd (zie in die zin, met betrekking tot richtlijn 93/104, arresten van 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, Jurispr. blz. I-4881, punt 43; 18 maart 2004, Merino Gómez, C-342/01, Jurispr. blz. I-2605, punt 29, en 16 maart 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 en C-257/04, Jurispr. blz. I-2531, punt 48).

19 Dienaangaande heeft het Hof reeds geoordeeld dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 in beginsel niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die voorwaarden voor de uitoefening van het uitdrukkelijk bij deze richtlijn verleende recht op jaarlijkse vakantie stelt, zelfs met inbegrip van het verlies van dit recht aan het einde van een referentieperiode, mits de werknemer wiens recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verloren gaat, daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van dit recht gebruik te maken. Zo vervalt het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet aan het einde van de referentieperiode, wanneer de werknemer met ziekteverlof is geweest tijdens de gehele referentieperiode of een deel ervan en niet daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van dit recht gebruik te maken (zie arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, Jurispr. blz. I-179, punten 43 en 55).

20 In het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid moet de werknemer immers in normale omstandigheden daadwerkelijke rust kunnen genieten, aangezien krachtens artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon alleen in geval van beëindiging van het dienstverband kan worden vervangen door een financiële vergoeding (zie in die zin, met betrekking tot richtlijn 93/104, reeds aangehaalde arresten BECTU, punt 44, en Merino Gómez, punt 30).

21 Vaststaat dat het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon is, de werknemer in staat te stellen uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Daarin verschilt het van het doel van het recht op ziekteverlof. Dat laatste wordt de werknemer toegekend om te kunnen herstellen van een ziekte (zie reeds aangehaald arrest Schultz-Hoff e.a., punt 25).

22 Uit het voorgaande, en met name uit het bovengenoemde doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, volgt dat een werknemer die met ziekteverlof is tijdens een van tevoren vastgelegde jaarlijkse vakantieperiode het recht heeft, op zijn verzoek en teneinde daadwerkelijk van zijn recht op jaarlijkse vakantie gebruik te kunnen maken, om deze te nemen in een andere periode dan die welke samenvalt met de periode van ziekteverlof. De vaststelling van deze nieuwe periode van jaarlijkse vakantie, die overeenkomt met de duur van de overlapping van de aanvankelijk vastgestelde periode van jaarlijkse vakantie en het ziekteverlof, is onderworpen aan de regels en procedures van nationaal recht die gelden voor de vaststelling van de vakanties van de werknemers, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillende betrokken belangen, en met name met dwingende redenen die samenhangen met de belangen van de onderneming.

23 Wanneer deze belangen zich verzetten tegen aanvaarding van het verzoek van de werknemer om een nieuwe periode van jaarlijkse vakantie, is de werkgever verplicht om de werknemer een andere, door die werknemer voorgestelde periode van jaarlijkse vakantie toe te kennen, die verenigbaar is met voornoemde belangen, zonder bij voorbaat uit te sluiten dat die periode buiten de referentieperiode voor de betrokken jaarlijkse vakantie ligt.

24 Volgens de rechtspraak van het Hof doet het positieve effect van dit verlof op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer zich immers ten volle gevoelen wanneer dit verlof in het daartoe voorziene jaar, te weten het lopende jaar, wordt genomen, maar boet deze rusttijd niet aan belang in wanneer hij in een volgende periode wordt genomen (zie arrest van 6 april 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Jurispr. blz. I-3423, punt 30, en reeds aangehaald arrest Schultz-Hoff e.a., punt 30).

25 Hoewel richtlijn 2003/88 zich dus niet verzet tegen nationale bepalingen of gebruiken volgens welke een werknemer die met ziekteverlof is, zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon mag opnemen in een dergelijke periode (reeds aangehaald arrest Schultz-Hoff e.a., punt 31), volgt uit punt 22 van het onderhavige arrest dat wanneer deze werknemer geen jaarlijkse vakantie wenst op te nemen tijdens deze periode van ziekteverlof, hem de jaarlijkse vakantie moet worden toegekend voor een andere periode.

26 Gelet op al hetgeen voorafgaat, moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die bepalen dat een werknemer die met ziekteverlof is tijdens de jaarlijkse vakantieperiode die is vastgelegd in de vakantieplanning van de onderneming waar hij werkt, na zijn herstel zijn jaarlijkse vakantie niet kan nemen in een andere periode dan de aanvankelijk vastgestelde, in voorkomend geval buiten de overeenkomstige referentieperiode.

Kosten

27 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie 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 van Justitie (Eerste kamer) verklaart voor recht:

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, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die bepalen dat een werknemer die met ziekteverlof is tijdens de jaarlijkse vakantieperiode die is vastgelegd in de vakantieplanning van de onderneming waar hij werkt, na zijn herstel zijn jaarlijkse vakantie niet kan nemen in een andere periode dan de aanvankelijk vastgestelde, in voorkomend geval buiten de overeenkomstige referentieperiode.

ondertekeningen