ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)

27 april 2023 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Richtlijn 2003/88/EG – Artikel 7, lid 1 – Artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon – Verval van dat recht – Stelsel van geleidelijke vervroegde uittreding – Tijdens de arbeidsfase in het kader van dit stelsel verworven maar nog niet opgenomen jaarlijkse vakantiedagen – Arbeidsongeschiktheid”

In zaak C-192/22,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissing van 12 oktober 2021, ingekomen bij het Hof op 11 maart 2022, in de procedure

FI

tegen

Bayerische Motoren Werke AG,

wijst

HET HOF (Zesde kamer),

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

advocaat-generaal: P. Pikamäe,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– FI, vertegenwoordigd door A. Köhl, Rechtsanwältin,

– Bayerische Motoren Werke AG, vertegenwoordigd door A. Nowak, Rechtsanwalt,

* Procestaal: Duits.

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en D. Recchia 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 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 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen FI en Bayerische Motoren Werke AG over uitbetaling van vakantie waarop FI beweert recht te hebben.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 De overwegingen 4 en 5 van richtlijn 2003/88 luiden als volgt:

„(4) De verbetering van de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers op het werk is een doelstelling die niet aan overwegingen van zuiver economische aard ondergeschikt mag worden gemaakt.

(5) Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden. […]"

4 Artikel 7 („Jaarlijkse vakantie") van diezelfde richtlijn 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 door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband."

Duits recht

5 § 7 („Tijdstip, overdraagbaarheid en uitbetaling van de vakantie") van het Bundesurlaubsgesetz (federale wet inzake vakantie; hierna: „BurlG"), van 8 januari 1963 (BGBl. 1963, blz. 2), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie, luidt als volgt:

„(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.

[…]

(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 dat rechtvaardigen. In geval van overdracht moet de vakantie in 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."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

6 FI was van 1986 tot en met 30 september 2019 in dienst bij Bayerische Motoren Werke. FI is sinds 1 oktober 2019 gepensioneerd.

7 Eind 2012 zijn FI en Bayerische Motoren Werke in het kader van de regeling voor geleidelijke vervroegde uittreding overeengekomen hun arbeidsverhouding te wijzigen in een dienstverband voor deeltijdarbeid in het kader van de regeling voor geleidelijke vervroegde uittreding. In die omstandigheden was het de bedoeling dat FI van 1 februari 2013 tot en met 31 mei 2016 zou werken en dat hij van 1 juni 2016 tot en met 30 september 2019 zou worden vrijgesteld van de verplichting om arbeid te verrichten.

8 Om de hem resterende vakantiedagen voor 2016 volledig op te maken, heeft FI van 4 tot en met 25 mei 2016 vakantie opgenomen. Wegens ziekte in die periode heeft hij echter twee en twee derde vakantiedag niet vóór eind mei 2016 kunnen opnemen.

9 In de loop van 2019 heeft FI bij het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg Duitsland) tegen Bayerische Motoren Werke een vordering tot vergoeding van de niet-opgenomen vakantiedagen ingesteld, waarbij hij aanvoerde dat hij die dagen wegens ziekte niet had kunnen opnemen.

10 Het Arbeitsgericht heeft deze vordering afgewezen op grond dat, zoals door Bayerische Motoren Werke werd aangevoerd, het recht op vakantie over 2016 op 31 maart 2017 om middernacht was vervallen. Volgens die rechter is het irrelevant dat Bayerische Motoren Werke FI niet zou hebben gewaarschuwd zijn vakantie volledig op te nemen aangezien zij dit onmogelijk kon doen in verband met de arbeidsvrijstelling van FI met ingang van 1 juni 2016 tot de beëindiging van het dienstverband op 30 september 2019.

11 FI heeft tegen het vonnis van het Arbeitsgericht tevergeefs hoger beroep ingesteld bij het Landesarbeitsgericht (arbeidsrechter in tweede aanleg, Duitsland). Vervolgens heeft hij bij de verwijzende rechter, het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland), beroep in *Revision* ingesteld.

12 Die rechter heeft twijfels over de toepassing van een nationale bepaling, in casu § 7, lid 3, BurlG, in de versie die van toepassing is op het hoofdgeding, die volgens diezelfde rechter bepaalt dat de niet opgenomen vakantierechten na afloop van een bepaalde periode vervallen wanneer het voor de werknemer onmogelijk wordt om zijn vakantiedagen op te nemen wegens een arbeidsvrijstelling. De verwijzende rechter wenst met name te bepalen in hoeverre de werkgever de betrokken werknemer daadwerkelijk in de gelegenheid heeft gesteld zijn recht op vakantie uit te oefenen.

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

„1) Verzet artikel 7 van richtlijn [2003/88] of artikel 31, lid 2, van het [Handvest] zich tegen de uitlegging van een nationale regeling als § 7, lid 3, [BurlG], volgens welke het tot dusver niet uitgeoefende recht van een werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat in de arbeidsfase van een dienstverband voor deeltijdarbeid voor oudere werknemers is verworven, in de vrijstellingsfase aan het einde van het vakantiejaar of op een later tijdstip vervalt?

2) Ingeval het Hof de vraag ontkennend beantwoordt: verzet artikel 7 van richtlijn [2003/88] of artikel 31, lid 7, van het [Handvest] zich tegen de uitlegging van een nationale regeling als § 7, lid 3, [BurlG], volgens welke het tot dusver niet uitgeoefende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die in de loop van het vakantiejaar overgaat van de arbeidsfase naar de vrijstellingsfase van een dienstverband voor deeltijdarbeid voor oudere werknemers, aan het einde van het vakantiejaar of op een later tijdstip vervalt, wanneer de werkgever – zonder eerst zijn verplichtingen te zijn nagekomen om mee te werken aan de verwezenlijking van het recht op vakantie – de werknemer de gehele jaarlijkse vakantie overeenkomstig de aanvraag voor een periode onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de vrijstellingsfase heeft toegekend, maar de werknemer het recht op vakantie, althans gedeeltelijk, niet heeft kunnen uitoefenen omdat hij na de toekenning van de vakantie arbeidsongeschikt is geworden?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

14 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 van richtlijn 2003/88 dan wel artikel 31, lid 2, van het Handvest zich verzetten tegen een nationale bepaling op grond waarvan jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon die zijn verworven tijdens de fase waarin arbeid is verricht in het kader van het stelsel van geleidelijke vervroegde uittreding maar die niet zijn opgenomen, kunnen vervallen wanneer zij niet tijdens de periode van arbeidsvrijstelling kunnen worden opgenomen.

15 In de eerste plaats 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 (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

16 Het Hof heeft geoordeeld dat het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als wezenlijk 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 (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 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

17 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 is dus een weerspiegeling en uitwerking van het in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (zie in die zin arrest van 8 september 2020, Commissie en Raad/Carreras Sequeros e.a., C-119/19 P en C-126/19 P, EU:C:2020:676, punt 115). Terwijl de laatstgenoemde bepaling het recht van iedere werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarborgt, stelt de eerstgenoemde bepaling immers de nadere uitvoeringsbepalingen van dat recht vast, namelijk de duur van de jaarlijkse vakantie.

18 In de tweede plaats zij eraan herinnerd dat het recht op jaarlijkse vakantie slechts een van de twee aspecten uitmaakt van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als wezenlijk beginsel van sociaal recht van de Unie. Wanneer de arbeidsverhouding is beëindigd en het daarom niet langer mogelijk is daadwerkelijk jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen, bepaalt artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 namelijk dat de werknemer, om te voorkomen dat hij van dit recht verstoken blijft, recht heeft op een financiële vergoeding (arrest van 25 november 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punten 29 en 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

19 Dat grondrecht omvat aldus tevens een recht op het ontvangen van een geldbedrag alsook – als recht dat wezenlijk verbonden is met dat recht op jaarlijkse vakantie „met behoud van loon" – het recht op een financiële vergoeding voor de jaarlijkse vakantie die bij de beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen (arrest van 25 november 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

20 In dit verband dient eraan te worden herinnerd dat het Handvest moet worden nageleefd wanneer de lidstaten het Unierecht ten uitvoer leggen, zoals blijkt uit artikel 51, lid 1, van het Handvest (arrest van 13 januari 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, punt 26).

21 Aangezien de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling een dergelijke tenuitvoerlegging van richtlijn 2003/88 vormt, moet artikel 7, van deze richtlijn dan ook worden uitgelegd in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest om te bepalen of die bepaling zich tegen een dergelijke regeling verzet.

22 In dit verband zij eraan herinnerd dat artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 voor het ontstaan van het recht op een financiële vergoeding geen andere voorwaarde stelt dan dat de arbeidsverhouding is beëindigd en dat de werknemer niet alle jaarlijkse vakantie heeft opgenomen waarop hij op de datum van de beëindiging van die verhouding recht had (arrest van 25 november 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

23 In de derde plaats zij eraan herinnerd dat, volgens de vaste rechtspraak van het Hof, 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 (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

24 Afwijkingen van de in richtlijn 2003/88 opgenomen Unieregeling inzake de organisatie van de arbeidstijd moeten aldus worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de met deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen (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 74 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

25 In dit verband volgt met name uit het arrest van 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punten 38 en 39), dat elke in het recht van een lidstaat vastgestelde overdrachtsperiode niet alleen rekening moet houden met de specifieke omstandigheden waarin de arbeidsongeschikte werknemer zich bevindt, maar ook de werkgever moet 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.

26 Uit de rechtspraak volgt immers dat afwezigheid om gezondheidsredenen in beginsel onvoorzienbaar is en losstaat van de wil van de werknemer (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

27 De werkgever moet slechts in geval van langdurige afwezigheid om gezondheidsredenen vrezen dat de werknemer perioden van langdurige afwezigheid cumuleert, die hem zouden kunnen blootstellen aan moeilijkheden wat de arbeidsorganisatie betreft.

28 In dit verband zij eraan herinnerd dat het Hof heeft geoordeeld dat – in de specifieke omstandigheden waarin een werknemer gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is en gelet op niet alleen de met richtlijn 2003/88 beoogde bescherming van de werknemer, maar ook 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, lid 1, van die richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan nationale bepalingen 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 (arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 55 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

29 Omstandigheden als die van het hoofdgeding kunnen echter geen rechtvaardiging vormen voor een afwijking van het in artikel 7 van richtlijn 2003/88 neergelegde beginsel volgens hetwelk een recht op jaarlijks opgebouwde vakantie met behoud van loon niet kan vervallen bij het verstrijken van de referentieperiode en/of een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode indien de werknemer niet in de gelegenheid is geweest om zijn vakantie op te nemen.

30 In dit verband moet, ten eerste, worden opgemerkt dat het in casu niet gaat om een langdurige afwezigheid om gezondheidsredenen of om een dergelijke afwezigheid gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden, maar om een zeer beperkte periode van twee en twee derde dag, waarvoor FI geen vakantie heeft kunnen opnemen.

31 Ten tweede is de onmogelijkheid om de opgebouwde vakantie op te nemen niet het gevolg van een voortdurende afwezigheid van de werknemer wegens ziekte, zoals het geval was in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), maar van het feit dat de werkgever de werknemer heeft vrijgesteld van de verrichting van arbeid.

32 Ten derde is het inderdaad zo dat de afwezigheid van een werknemer om gezondheidsredenen onvoorspelbaar is voor de werkgever, maar dat geldt normaliter niet voor het feit dat die afwezigheid in voorkomend geval die werknemer belet om volledig gebruik te maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie, wanneer het gaat om een arbeidsverhouding binnen de regeling van deeltijdarbeid voor oudere werknemers. De werkgever kan een dergelijk risico immers uitsluiten of beperken door met de werknemer overeen te komen dat deze tijdig zijn vakantie opneemt.

33 Ten vierde maakt het recht op jaarlijkse vakantie, zoals in punt 18 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht en zoals blijkt uit de vaste rechtspraak van het Hof, slechts een van de twee aspecten uit van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als wezenlijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waarbij het andere aspect bestaat in de financiële vergoeding die aan de werknemer is verschuldigd wanneer hij zijn vakantie niet kan opnemen omdat het dienstverband is beëindigd. Indien elk recht op een financiële vergoeding wordt geweigerd aan een werknemer die, in een situatie als aan de orde in het hoofdgeding, ten gevolge van een onvoorziene omstandigheid, zoals ziekte, is verhinderd om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen vóór de beëindiging van zijn dienstverband, komt dat neer op een uitholling van het in artikel 7 van richtlijn 2003/88 vervatte recht, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest.

34 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 7 van richtlijn 2003/88, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die bepaalt dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat een werknemer uit hoofde van zijn arbeid in het kader van een stelsel van geleidelijke vervroegde uittreding heeft verworven, aan het einde van het referentiejaar voor de vakantie of op een later tijdstip vervalt wanneer de werknemer die vakantie wegens ziekte niet heeft kunnen opnemen vóór het begin van de fase van arbeidsvrijstelling, zelfs in het geval dat het niet om een langdurige afwezigheid gaat.

Tweede vraag

35 De tweede vraag is gesteld voor het geval de eerste vraag ontkennend wordt beantwoord. Gelet op het antwoord op de eerste vraag, behoeft de tweede vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

36 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 (Zesde 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, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,

moet aldus worden uitgelegd dat

het zich verzet tegen een nationale regeling die bepaalt dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat een werknemer uit hoofde van zijn arbeid in het kader van een stelsel van geleidelijke vervroegde uittreding heeft verworven, aan het einde van het referentiejaar voor de vakantie of op een later tijdstip vervalt wanneer de werknemer die vakantie wegens ziekte niet heeft kunnen opnemen vóór het begin van de fase van arbeidsvrijstelling, zelfs in het geval dat het niet om een langdurige afwezigheid gaat.

ondertekeningen