ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

19 november 2019*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Artikel 153 VWEU – Minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd – Richtlijn 2003/88/EG – Artikel 7 – Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken – Artikel 15 – Nationale bepalingen en collectieve arbeidsovereenkomsten die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers – Werknemers die wegens ziekte arbeidsongeschikt zijn tijdens een tijdvak van jaarlijkse vakantie met behoud van loon – Weigering om deze vakantie over te dragen wanneer het niet-overdragen de feitelijke duur van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet verkort tot minder dan vier weken – Artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Niet-toepasselijkheid bij het ontbreken van een situatie waarin het Unierecht ten uitvoer wordt gebracht in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest van de grondrechten”

In de gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17,

betreffende twee verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de työtuomioistuin (arbeidsrechter, Finland) bij beslissingen van 18 oktober 2017, ingekomen bij het Hof op 24 oktober 2017, in de procedures

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

tegen

Hyvinvointialan liitto ry,

in tegenwoordigheid van:

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

en

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

tegen

Satamaoperaattorit ry,

in tegenwoordigheid van:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

wijst

* Procestaal: Fins.

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, R. Silva de Lapuerta, vicepresident, J.-C. Bonichot, A. Prechal (rapporteur), E. Regan en P. G. Xuereb, kamerpresidenten, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe en C. Lycourgos, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 26 februari 2019,

gelet op de opmerkingen van:

– Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, vertegenwoordigd door J. Kasanen en M. Nyman,

– Hyvinvointialan liitto ry en Fimlab Laboratoriot Oy, vertegenwoordigd door M. Kärkkäinen en I. Kallio,

– Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, vertegenwoordigd door J. Tutti en J. Hellsten,

– Satamaoperaattorit ry en Kemi Shipping Oy, vertegenwoordigd door M. Kärkkäinen en I. Kallio,

– de Finse regering, vertegenwoordigd door S. Hartikainen als gemachtigde,

– de Franse regering, vertegenwoordigd door A.-L. Desjonquères en R. Coesme als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek en M. Huttunen als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 4 juni 2019,

het navolgende

Arrest

1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen 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 Deze verzoeken zijn ingediend in het kader van twee gedingen tussen, in zaak C-609/17, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (hierna: „TSN”) en Hyvinvointialan liitto ry en, in zaak C-610/17, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (hierna: „AKT”) en Satamaoperaattorit ry, over de weigering om aan twee werknemers die wegens ziekte arbeidsongeschikt waren tijdens een periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon, een overdracht van die vakantie voor alle of een deel van de betrokken ziekteverlofdagen toe te staan.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Richtlijn 2003/88 is vastgesteld op grondslag van artikel 137, lid 2, EG, thans artikel 153, lid 2, VWEU.

4 De overwegingen 1, 2 en 5 van richtlijn 2003/88 luiden als volgt:

„(1) Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd [PB 1993, L 307, blz. 18], waarin de minimumvoorschriften worden vastgesteld inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd met betrekking tot dagelijkse rusttijd, pauzes, wekelijkse rusttijd, maximale wekelijkse arbeidstijd en de jaarlijkse vakantie en aspecten van nacht- en ploegenarbeid en het werkrooster, is ingrijpend gewijzigd. Ter wille van de duidelijkheid dient derhalve tot codificatie van deze richtlijn te worden overgegaan.

(2) In artikel 137 [EG] wordt bepaald dat de Gemeenschap het optreden van de lidstaten ter verbetering van met name het arbeidsmilieu ondersteunt en aanvult, teneinde de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. In op basis van dit artikel aangenomen richtlijnen moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor kunnen worden gehinderd.

[...]

(5) 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 Gemeenschap moeten – dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes genieten. [...]"

5 Artikel 1 van richtlijn 2003/88, met het opschrift „Doel en toepassingsgebied", 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 jaarlijkse vakantie [...]

[...]"

6 Artikel 7 van deze richtlijn luidt:

„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 bepaald:

„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."

8 Artikel 17 van richtlijn 2003/88 bepaalt dat de lidstaten van enkele bepalingen van deze richtlijn mogen afwijken. Van artikel 7 van die richtlijn mag evenwel op geen enkele wijze worden afgeweken.

Fins recht

Wet op de jaarlijkse vakantie

9 De vuosilomalaki (162/2005) [wet (162/2005) op de jaarlijkse vakantie; hierna: „wet op de jaarlijkse vakantie"] dient met name ter omzetting van artikel 7 van richtlijn 2003/88 in het Finse recht. Volgens § 5, lid 1, van deze wet heeft een werknemer recht op 2,5 werkdag vakantie met behoud van loon voor iedere volledige referentiemaand. Indien echter aan het einde van het referentiejaar het dienstverband minder dan een ononderbroken jaar heeft geduurd, heeft de werknemer recht op twee werkdagen vakantie voor elke volledige referentiemaand.

10 Het referentiejaar, dat loopt van 1 april van een gegeven jaar tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar, kan maximaal 12 referentiemaanden bevatten. Indien een werknemer in een referentiejaar over 12 volledige referentiemaanden beschikt, heeft hij volgens de wet op de jaarlijkse vakantie recht op 24 of 30 dagen vakantie, naargelang van de duur van het dienstverband.

11 Volgens § 4, lid 1, punt 3, van de wet op de jaarlijkse vakantie zijn werkdagen de dagen van de week, met uitzondering van zondagen, religieuze feestdagen, de onafhankelijkheidsdag, kerstavond, midzomeravond, paaszaterdag en 1 mei. Aan een week waarin geen van de genoemde dagen valt, worden dus 6 dagen jaarlijkse vakantie toegerekend.

12 § 4, lid 1, punt 2, van de wet op de jaarlijkse vakantie bepaalt dat de „vakantieperiode" loopt van 2 mei tot en met 30 september. In § 20, lid 2, van de wet op de jaarlijkse vakantie is bepaald dat 24 werkdagen van de jaarlijkse vakantie (zomervakantie) moeten worden opgenomen tijdens de vakantieperiode. De rest van de vakantie (wintervakantie) moet vóór het begin van de volgende vakantieperiode worden toegekend.

13 In de versie die van kracht was van 1 oktober 2013 tot en met 31 maart 2016, luidde § 25, lid 1, van de wet op de jaarlijkse vakantie, zoals gewijzigd bij wet (276/2013), als volgt:

„Indien een werknemer bij aanvang van zijn jaarlijkse vakantie of een deel daarvan arbeidsongeschikt is wegens een bevalling, ziekte of ongeval, wordt de vakantie, op zijn verzoek, overgedragen naar een latere datum. De werknemer mag, op zijn verzoek, de vakantie of een deel daarvan ook overdragen wanneer vaststaat dat hij tijdens zijn vakantie een medische of vergelijkbare behandeling moet ondergaan gedurende welke hij arbeidsongeschikt is."

14 § 25, lid 2, van de wet op de jaarlijkse vakantie, zoals gewijzigd bij wet (182/2016), die in werking is getreden op 1 april 2016, luidt als volgt:

„Indien de arbeidsongeschiktheid in verband met een bevalling, ziekte of ongeval aanvangt tijdens de jaarlijkse vakantie of een deel daarvan, mag de werknemer, op zijn verzoek, de dagen van arbeidsongeschiktheid die binnen de jaarlijkse vakantie vallen, overdragen, voor het meerdere boven zes vakantiedagen. De eerder genoemde niet-overdraagbare dagen laten het recht van de werknemer op een jaarlijkse vakantie van vier weken onverlet."

Toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten

15 In Finland kennen cao's vaak een langere jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe dan die waarin de wet op de jaarlijkse vakantie voorziet. Dit is onder meer het geval, ten eerste, voor de cao die tussen Terveyspalvelualan liitto ry, opgevolgd door Hyvinvointialan liitto, en TSN, voor het tijdvak van 1 maart 2014 tot en met 31 januari 2017 was gesloten voor de gezondheidssector (hierna: „cao voor de gezondheidssector") en, ten tweede, de voor het tijdvak van 1 februari 2014 tot en met 31 januari 2017 tussen Satamaoperaattorit en AKT gesloten cao voor de zeevervoersector (hierna: „cao voor de zeevervoersector").

16 Volgens § 16, lid 1, van de cao voor de gezondheidssector „wordt de jaarlijkse vakantie vastgesteld overeenkomstig de wet op de jaarlijkse vakantie en de hiernavolgende bepalingen". Krachtens § 16, lid 7, van die cao „wordt de jaarlijkse vakantie toegekend overeenkomstig de wet op de jaarlijkse vakantie".

17 Volgens § 10, leden 1 en 2, van de cao voor de zeevervoersector „wordt de duur van de jaarlijkse vakantie van een werknemer vastgesteld overeenkomstig de van kracht zijnde wet op de jaarlijkse vakantie" en „wordt de jaarlijkse vakantie toegekend overeenkomstig de wet op de jaarlijkse vakantie, tenzij anders is overeengekomen".

Hoofdgedingen en prejudiciële vragen

Zaak C-609/17

18 Marika Luoma werkt sinds 14 november 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als laboratoriumassistente voor Fimlab Laboratoriot Oy.

19 Ingevolge de cao voor de gezondheidssector en gelet op haar anciënniteit, had Luoma recht op 42 werkdagen, oftewel 7 weken, jaarlijkse vakantie met behoud van loon over het referentiejaar dat was geëindigd op 31 maart 2015.

20 Aan Luoma werd een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van 6 dagen toegekend voor het tijdvak van maandag 7 september tot en met zondag 13 september 2015. Op 10 augustus 2015 liet zij haar werkgever weten dat zij op 2 september 2015 een operatie moest ondergaan, en verzocht zij hem om die jaarlijkse vakantie dientengevolge naar een latere datum over te dragen. Na die operatie was Luoma tot 23 september 2015 met ziekteverlof. Van haar recht op 42 werkdagen jaarlijkse vakantie had betrokkene eerder reeds 22 verlofdagen opgenomen, oftewel drie weken en vier werkdagen. Fimlab Laboratoriot heeft de eerste twee, uit hoofde van de wet op de jaarlijkse vakantie nog verschuldigde, vakantiedagen overgedragen, maar niet de resterende, uit de cao voor de gezondheidssector voortvloeiende vier vakantiedagen, door zich dienaangaande te baseren op de bepalingen van § 16, leden 1 en 7, van deze cao en § 25, lid 1, van de wet op de jaarlijkse vakantie, zoals gewijzigd bij wet (276/2013).

21 In zijn hoedanigheid van werknemersorganisatie die de cao voor de gezondheidssector heeft ondertekend, heeft TSN beroep ingesteld bij de työtuomioistuin (arbeidsrechter, Finland), strekkende tot vaststelling dat Luoma, gelet op haar arbeidsongeschiktheid wegens bovengenoemde operatie, de volledige vakantie die haar was toegekend voor de periode van 9 september tot en met 13 september mocht overdragen naar een latere datum. Tot staving van dit beroep voerde TSN aan dat § 25, lid 1, van de wet op de jaarlijkse vakantie, zoals gewijzigd bij wet (276/2013), die in casu via de cao voor de gezondheidssector van toepassing is geworden, in strijd is met artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en met artikel 31, lid 2, van het Handvest, voor zover daarin is bepaald dat vakantie slechts kan worden overgedragen, met name wegens ziekte, wat de vakantie betreft die is gewaarborgd bij die wet en niet wat de vakantie betreft waarop cao's recht geven.

22 Hyvinvointialan liitto, in zijn hoedanigheid van werkgeversorganisatie die Terveyspalvelualan liitto heeft opgevolgd, die zelf de cao voor de gezondheidssector heeft ondertekend, en Fimlab Laboratoriot betogen dat § 25, lid 1, van de wet op de jaarlijkse vakantie, zoals gewijzigd bij wet (276/2013), niet in strijd is met genoemde bepalingen van het Unierecht aangezien die volgens hen niet van toepassing zijn op het gedeelte van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat door het nationale recht of bij cao's wordt toegekend boven op de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 voorgeschreven minimumvakantie van vier weken.

23 In deze context vraagt de verwijzende rechter zich af of de toepassing van § 25, lid 1, van de wet op de jaarlijkse vakantie, zoals gewijzigd bij wet (276/2013), via de cao voor de gezondheidssector, in overeenstemming is met de vereisten die voortvloeien uit artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest. Wat deze laatste bepaling betreft, vraagt de verwijzende rechter zich in het bijzonder af of zij rechtstreekse werking kan hebben in een geschil als dat in het hoofdgeding, dat betrekking heeft op arbeidsverhoudingen tussen particulieren.

24 Daarop heeft de työtuomioistuin (arbeidsrechtbank) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Staat artikel 7, lid 1, van richtlijn [2003/88] in de weg aan een bepaling in een nationale cao of aan een uitlegging daarvan, volgens welke een werknemer die bij aanvang van zijn jaarlijkse vakantie of een deel daarvan arbeidsongeschikt is, ondanks zijn verzoek daartoe, de binnen die arbeidsongeschiktheidsperiode vallende, op basis van de cao opgebouwde vakantie niet mag overdragen, wanneer het niet-overdragen van de op de cao gebaseerde vakantie het recht van de werknemer op een jaarlijkse vakantie van vier weken onverlet laat?

2) Heeft artikel 31, lid 2, van het [Handvest] rechtstreekse werking in arbeidsverhoudingen tussen particulieren, dat wil zeggen horizontale rechtstreekse werking?

3) Wordt een opgebouwde vakantie die de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 voorziene minimumduur van vier weken jaarlijkse vakantie te boven gaat, beschermd door artikel 31, lid 2, van het Handvest en staat deze bepaling van het Handvest in de weg aan een bepaling in een nationale cao of aan een uitlegging daarvan volgens welke een werknemer die bij aanvang van zijn vakantie of een deel daarvan arbeidsongeschikt is, ondanks zijn verzoek daartoe, de binnen die arbeidsongeschiktheidsperiode vallende, op basis van de cao opgebouwde vakantie niet mag overdragen, wanneer het niet-overdragen van de op de cao gebaseerde vakantie het recht van de werknemer op een jaarlijkse vakantie van vier weken onverlet laat?"

Zaak C-610/17

25 Tapio Keränen werkt voor Kemi Shipping Oy.

26 Volgens de cao voor de zeevervoersector had Keränen recht op 30 werkdagen, oftewel 5 weken, jaarlijkse vakantie met behoud van loon over het referentiejaar dat was geëindigd op 31 maart 2016.

27 Na aanvang van zijn jaarlijkse vakantie op 22 augustus 2016 is Keränen op 29 augustus 2016 ziek geworden. De geconsulteerde bedrijfsarts heeft hem ziekteverlof voorgeschreven vanaf laatstgenoemde datum tot en met 4 september 2016. Het verzoek van Keränen om dientengevolge zes werkdagen van zijn jaarlijkse vakantie over te dragen, is door Kemi Shipping afgewezen op grond van § 10, leden 1 en 2, van de cao voor de zeevervoersector en § 25, lid 2, van de wet op de jaarlijkse vakantie, zoals gewijzigd bij wet (182/2016), en deze onderneming heeft die zes ziektedagen toegerekend aan de jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarop Keränen recht had.

28 In zijn hoedanigheid van werknemersorganisatie en ondertekenaar van de cao voor de zeevervoersector heeft AKT beroep ingesteld bij de työtuomioistuin, strekkende tot vaststelling dat de toepassing van § 10, leden 1 en 2, van deze cao niet kon leiden tot toepassing van § 25, lid 2, van de wet op de jaarlijkse vakantie, zoals gewijzigd bij wet (182/2016), aangezien laatstgenoemde bepaling volgens die organisatie in strijd is met artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest.

29 Satamaoperaattorit, in zijn hoedanigheid van werkgeversorganisatie en ondertekenaar van de cao voor de zeevervoersector, en Kemi Shipping betogen, om soortgelijke redenen als die welke zijn genoemd in punt 22 van dit arrest, dat genoemd § 25, lid 2, niet in strijd is met genoemde bepalingen van het Unierecht.

30 In deze context vraagt de verwijzende rechter zich af, ten eerste, of de toepassing van § 25, lid 2, van de wet op de jaarlijkse vakantie, zoals gewijzigd bij wet (182/2016), via de cao voor de zeevervoersector, in overeenstemming is met de vereisten die voortvloeien uit artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest, en, ten tweede, of laatstgenoemde bepaling in een geschil als dat in het hoofdgeding eventueel horizontale rechtstreekse werking heeft.

31 Daarop heeft de työtuomioistuin de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Staat artikel 7, lid 1, van richtlijn [2003/88] in de weg aan een bepaling in een nationale cao of aan een uitlegging daarvan, volgens welke een werknemer wiens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte aanvangt tijdens de jaarlijkse vakantie of een deel daarvan, ondanks zijn verzoek daartoe, de eerste zes binnen de jaarlijkse vakantie vallende dagen van de arbeidsongeschiktheidsperiode niet mag overdragen wanneer deze niet-overdraagbare dagen het recht van die werknemer op een jaarlijkse vakantie van vier weken onverlet laten?

2) Heeft artikel 31, lid 2, van het [Handvest] rechtstreekse werking in arbeidsverhoudingen tussen particulieren, dat wil zeggen horizontale rechtstreekse werking?

3) Wordt een opgebouwde vakantie die de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 voorziene minimumduur van vier weken jaarlijkse vakantie te boven gaat, beschermd door artikel 31, lid 2, van het Handvest en staat deze bepaling van het Handvest in de weg aan een bepaling in een nationale cao of aan een uitlegging daarvan volgens welke een werknemer wiens arbeidsongeschiktheid aanvangt tijdens de jaarlijkse vakantie of een deel daarvan, ondanks zijn verzoek daartoe, de eerste zes binnen de jaarlijkse vakantie vallende dagen van de arbeidsongeschiktheidsperiode niet mag overdragen wanneer deze niet-overdraagbare dagen het recht van die werknemer op een jaarlijkse vakantie van vier weken onverlet laten?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

32 Met zijn eerste vraag in de beide zaken C-609/17 en C-610/17 wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale regelingen en cao's op grond waarvan meer dagen vakantie met behoud van loon worden toegekend dan de in deze bepaling voorgeschreven minimumperiode van vier weken, maar wordt uitgesloten dat die vakantiedagen wegens ziekte worden overgedragen.

33 Volgens vaste rechtspraak staat richtlijn 2003/88 niet in de weg aan nationale bepalingen die recht geven op een langere periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon dan de in artikel 7, lid 1, van die richtlijn voorgeschreven vier weken, dat wordt toegekend en verkregen onder de in het nationale recht vastgestelde voorwaarden (zie in die zin arresten van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 47; 3 mei 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punt 34; 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punt 38, en 13 december 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punt 31).

34 De bewoordingen van artikel 1, lid 1, en lid 2, onder a), artikel 7, lid 1, en artikel 15 van richtlijn 2003/88 geven immers uitdrukkelijk aan dat deze richtlijn enkel tot doel heeft minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd vast te stellen, en het recht van de lidstaten om voor de bescherming van de werknemers gunstiger bepalingen toe te passen onverlet laat (arresten van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 48; 3 mei 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punt 35, en 13 december 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punt 30).

35 In een dergelijk geval worden de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die verder gaan dan het bij artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 vereiste minimum, niet door deze richtlijn geregeld maar door het nationale recht, buiten het kader van het stelsel van die richtlijn, met dien verstande dat dergelijke voor de werknemers gunstigere nationale bepalingen niet mogen worden aangewend ter compensatie van een eventuele aantasting van de door deze Unierechtelijke bepaling gewaarborgde minimumbescherming, zoals met name het geval zou zijn bij een verlaging van de vergoeding die verschuldigd is uit hoofde van de minimumperiode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon die zij aldus waarborgt (zie in die zin arrest van 13 december 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punten 42 en 43, en naar analogie arrest van 10 juli 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punten 43 en 44).

36 Zoals de advocaat-generaal in punt 58 van zijn conclusie heeft opgemerkt, staat het derhalve aan de lidstaten om, ten eerste, te beslissen of zij de werknemers al dan niet extra dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon toekennen boven op de bij artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 gewaarborgde minimumperiode van vier weken en, ten tweede, in voorkomend geval de voorwaarden voor het toekennen en het vervallen van die extra vakantiedagen vast te stellen, waarbij zij in dit verband niet gehouden zijn de beschermingsregels die het Hof met betrekking tot die minimumperiode heeft ontwikkeld, in acht te nemen.

37 Zo heeft het Hof met betrekking tot een nationale regeling en een cao waarin was bepaald dat er voor een bepaald jaar geen recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon bestaat voor perioden waarin een werknemer afwezig is wegens ziekte of langdurige ziekte waardoor de arbeid gedurende twaalf of meer opeenvolgende maanden is onderbroken, met name geoordeeld dat de lidstaten kunnen bepalen dat het door het nationale recht toegekende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verschilt afhankelijk van de oorzaak van de afwezigheid van de werknemer om gezondheidsredenen, zolang die

vakantieperiode maar langer is dan of even lang als de in artikel 7 van richtlijn 2003/88 voorgeschreven minimumduur van vier weken (arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 49).

38 Tevens heeft het Hof geoordeeld dat de lidstaten, wanneer zij besluiten werknemers rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe te kennen die verder gaan dan die minimumperiode van vier weken, met name vrij blijven om al dan niet een recht op een financiële vergoeding toe te kennen aan de werknemer die met pensioen gaat, wanneer laatstgenoemde, omdat hij wegens ziekte niet heeft gewerkt, geen gebruik heeft kunnen maken van de rechten op vakantie die verder gaan dan genoemde minimumperiode, en indien dat het geval is, de voorwaarden van een dergelijke toekenning vast te leggen (zie in die zin arresten van 3 mei 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punt 36, en 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punt 39).

39 Een vergelijkbare oplossing moet gelden met betrekking tot nationale regelingen en cao's die, zoals die in het hoofdgeding, werknemers recht op langere jaarlijkse vakantie met behoud van loon toekennen dan de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 voorgeschreven minimumperiode van vier weken, maar niet het recht toekennen om alle of een gedeelte van de dagen van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon boven die minimumperiode over te dragen wanneer de werknemer wegens ziekte arbeidsongeschikt was gedurende een gehele of een deel van een periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon. De lidstaten blijven immers vrij om al dan niet te voorzien in een dergelijk recht op overdracht, en indien dat het geval is, daarvoor de voorwaarden vast te stellen, mits het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat de werknemer daadwerkelijk toekomt wanneer hij niet arbeidsongeschikt is wegens ziekte, wel altijd op zijn minst gelijk blijft aan bovengenoemde minimumperiode van vier weken.

40 Gelet op het voorgaande dient op de eerste vraag in de beide zaken C-609/17 en C-610/17 te worden geantwoord dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen nationale regelingen of cao's op grond waarvan meer dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden toegekend dan de in genoemde bepaling vastgelegde minimumperiode van vier weken, maar wordt uitgesloten dat die vakantiedagen wegens ziekte worden overgedragen.

Derde vraag

41 Met zijn derde vraag in de beide zaken C-609/17 en C-610/17, die als tweede dient te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale regelingen en cao's op grond waarvan meer dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden toegekend dan de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 vastgelegde minimumperiode van vier weken, maar wordt uitgesloten dat deze vakantiedagen wegens ziekte worden overgedragen.

42 Het toepassingsgebied van het Handvest is omschreven in artikel 51, lid 1, ervan, op grond waarvan, wat het optreden van de lidstaten betreft, de bepalingen van het Handvest slechts dan tot hen zijn gericht, wanneer zij het Unierecht ten uitvoer brengen (arrest van 13 juni 2017, Florescu e.a., C-258/14, EU:C:2017:448, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Volgens artikel 51, lid 2, breidt het Handvest het toepassingsgebied van het Unierecht niet verder uit dan de bevoegdheden van de Europese Unie reiken, schept het geen nieuwe bevoegdheden of taken voor de Unie en wijzigt het niet de in de Verdragen omschreven bevoegdheden en taken.

43 Bovendien kunnen volgens vaste rechtspraak de grondrechten die in de rechtsorde van de Unie worden gewaarborgd, toepassing vinden in alle situaties die worden beheerst door het Unierecht (arrest van 6 november 2018, Bauer en Willmeroth, C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

44 In dit verband dient in herinnering te worden gebracht dat de verwijzende rechter krachtens artikel 94 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof dient uiteen te zetten welk verband hij legt tussen de bepalingen van het Unierecht ten aanzien waarvan hij om uitlegging verzoekt, en de nationale wettelijke regeling die van toepassing is op het bij hem aanhangige geding. De verwijzingsbeslissing bevat echter geen gegevens op basis waarvan kan worden vastgesteld dat het hoofdgeding de uitlegging of de toepassing van andere bepalingen van het Unierecht betreft dan richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest.

45 Derhalve dient te worden nagegaan of nationale regelingen en cao's op grond waarvan meer dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon dan de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 voorgeschreven minimumperiode van vier weken worden toegekend maar wordt uitgesloten dat die vakantiedagen wegens ziekte worden overgedragen, moeten worden geacht die richtlijn ten uitvoer te brengen in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest, en of bijgevolg artikel 31, lid 2, van het Handvest kan worden toegepast op situaties als aan de orde in de hoofdgedingen (zie in die zin arrest van 6 november 2018, Bauer en Willmeroth, C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

46 In dit verband dient in herinnering te worden gebracht dat het enkele feit dat, zoals in casu het geval is, nationale maatregelen binnen een gebied vallen waarop de Unie over bevoegdheden beschikt, deze maatregelen niet binnen de werkingssfeer van het Unierecht kan brengen en aldus leiden tot toepassing van het Handvest (zie in die zin arrest van 10 juli 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

47 Tevens dient in herinnering te worden gebracht, ten eerste, 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. Ten tweede wordt het optreden van de lidstaten, zoals in artikel 153, lid 1, VWEU is gepreciseerd en in overweging 2 van richtlijn 2003/88 is benadrukt, door de Unie ondersteund en aangevuld op het gebied van de verbetering van het arbeidsmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen.

48 Hierbij moet worden beklemtoond dat richtlijn 2003/88, die, zoals in punt 34 van dit arrest is opgemerkt, enkel minimumvoorschriften vastlegt inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd, is vastgesteld op grondslag van artikel 137, lid 2, EG, thans artikel 153, lid 2, VWEU. Blijkens de rechtspraak van het Hof moet de uitdrukking „minimumvoorschriften", die is gebezigd in deze bepalingen van het primaire recht en is overgenomen in artikel 1, lid 1, van die richtlijn, worden beschouwd in samenhang met artikel 137, lid 4, EG, thans artikel 153, lid 4, VWEU, waarin is gepreciseerd dat dergelijke minimumvoorschriften niet beletten dat een lidstaat maatregelen met een hogere graad van bescherming handhaaft of invoert welke met de Verdragen verenigbaar zijn. Daaruit volgt dat de lidstaten vrij blijven om in de uitoefening van de bevoegdheid die zij hebben behouden, dergelijke normen vast te stellen die strenger zijn dan die welke in het kader van het optreden van de Uniewetgever zijn vastgesteld, mits zij de samenhang van dat optreden niet in gevaar brengen (zie in die zin arrest van 17 december 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, punten 35, 37 en 40).

49 Artikel 15 van richtlijn 2003/88, dat bepaalt dat deze richtlijn „er niet aan in de weg [staat]" dat de lidstaten bepalingen toepassen die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer, verschaft de lidstaten dus niet de mogelijkheid om op basis van het Unierecht wetten uit te vaardigen, maar erkent enkel dat de lidstaten bevoegd zijn om in het nationale recht, buiten het kader van het stelsel van de richtlijn, te voorzien in dergelijke gunstiger bepalingen (zie naar analogie arrest van 10 juli 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punt 44).

50 Zodoende verschillen de situaties die in de hoofdgedingen aan de orde zijn van de situatie waarin een Uniehandeling de lidstaten een vrije keuze geeft tussen verschillende toepassingswijzen of een discretionaire of beoordelingsbevoegdheid verleent die integrerend deel uitmaakt van de bij die handeling ingestelde regeling, of ook van de situatie waarin een dergelijke handeling toestaat dat de lidstaten specifieke maatregelen vaststellen teneinde bij te dragen tot de verwezenlijking van het doel ervan (zie in die verschillende opzichten arresten van 21 december 2011, N. S. e.a., C-411/10 en C-493/10, EU:C:2011:865, punten 64-68; 16 februari 2017, C. K. e.a., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, punt 53; 9 maart 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punten 46, 47, 52 en 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 13 juni 2017, Florescu e.a., C-258/14, EU:C:2017:448, punt 48).

51 In casu moet ten slotte worden opgemerkt dat het feit dat aan de werknemers meer dagen vakantie met behoud van loon worden toegekend dan de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 gewaarborgde minimumperiode van vier weken en is bepaald dat die dagen niet kunnen worden overgedragen wegens ziekte, op grond van nationale regelingen en cao's zoals die welke in de hoofdgedingen aan de orde zijn, als zodanig noch de minimumbescherming die krachtens die bepaling aldus aan die werknemers wordt gewaarborgd kan aantasten of verminderen (zie naar analogie arrest van 10 juli 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punt 43), noch afbreuk kan doen aan andere bepalingen van die richtlijn, aan haar samenhang of aan de doelen die zij nastreeft.

52 Uit al het voorgaande volgt dat wanneer de lidstaten rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon toekennen boven op de in artikel 7, lid 1, van die richtlijn vastgelegde minimumduur van vier weken, of de sociale partners toestaan om die toe te kennen, dergelijke rechten – of de voorwaarden voor een eventuele overdracht daarvan in geval van ziekte tijdens de vakantie – onder de uitoefening van de door de lidstaten behouden bevoegdheid vallen en niet worden geregeld door die richtlijn en evenmin binnen de werkingssfeer daarvan vallen (zie naar analogie arrest van 10 juli 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punt 45).

53 Wanneer de bepalingen van het Unierecht op het betrokken gebied een aspect niet regelen en aan de lidstaten geen specifieke verplichting opleggen voor een gegeven situatie, valt de nationale regeling die een lidstaat met betrekking tot dat aspect uitvaardigt, buiten de werkingssfeer van het Handvest en kan de betrokken situatie niet worden beoordeeld in het licht van de bepalingen van het Handvest (zie in die zin arresten van 10 juli 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, punt 35; 14 december 2017, Miravitlles Ciurana e.a., C-243/16, EU:C:2017:969, punt 34, en 19 april 2018, Consorzio Italian Management en Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, punten 34 en 35).

54 Wanneer de lidstaten nationale regelingen vaststellen, of onderhandelingen voor cao's toestaan, die, net als die in de hoofdgedingen, de werknemers rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon toekennen boven op de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 vastgelegde minimumduur van vier weken, en de voorwaarden bepalen voor de eventuele overdracht van dergelijke extra rechten in geval van ziekte van de werknemer, brengen zij deze richtlijn bijgevolg niet ten uitvoer in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest.

55 Gelet op een en ander dient op de derde vraag in de beide zaken C-609/17 en C-610/17 te worden geantwoord dat artikel 31, lid 2, van het Handvest, beschouwd in samenhang met artikel 51, lid 1, daarvan, aldus moet worden uitgelegd dat het niet van toepassing is met betrekking tot nationale regelingen en cao's op grond waarvan meer dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden toegekend dan de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 vastgelegde minimumperiode van vier weken, maar wordt uitgesloten dat die vakantiedagen wegens ziekte worden overgedragen.

Tweede vraag

56 Gelet op het antwoord op de derde vraag in de beide zaken C-609/17 en C-610/17, hoeft de tweede in deze beide zaken gestelde vraag niet te worden onderzocht.

Kosten

57 Ten aanzien van de partijen in de hoofdgedingen is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende 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 (Grote kamer) verklaart voor recht:

1) **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 niet verzet tegen nationale regelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten op grond waarvan meer dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden toegekend dan de in genoemde bepaling vastgelegde minimumperiode van vier weken, maar wordt uitgesloten dat die vakantiedagen wegens ziekte worden overgedragen.**

2) **Artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, beschouwd in samenhang met artikel 51, lid 1, ervan, moet aldus worden uitgelegd dat het niet van toepassing is met betrekking tot dergelijke nationale regelingen en collectieve arbeidsovereenkomsten.**

ondertekeningen