ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

8 november 2012 *

„Sociale politiek — Richtlijn 2003/88/EG — Werktijdverkorting (‚Kurzarbeit') — Vermindering van recht op jaarlijks betaald verlof in verhouding tot werktijdverkorting — Financiële vergoeding"

In de gevoegde zaken C-229/11 en C-230/11,

betreffende verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Arbeitsgericht Passau (Duitsland) bij beslissing van 13 april 2011, ingekomen bij het Hof op 16 mei 2011, in de procedures

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

tegen

Kaiser GmbH,

wijst

HET HOF (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: M. Ilešič, waarnemend voor de president van de Vijfde kamer, E. Levits (rapporteur) en M. Safjan, rechters,

advocaat-generaal: V. Trstenjak,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

— A. Heimann, vertegenwoordigd door R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— K. Toltschin, vertegenwoordigd door R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— Kaiser GmbH, vertegenwoordigd door C. Olschar, Rechtsanwalt,

— de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze, N. Graf Vitzthum en K. Petersen als gemachtigden,

* Procestaal: Duits.

— de Poolse regering, vertegenwoordigd door M. Szpunar als gemachtigde,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek en V. Kreuschitz als gemachtigden,

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

het navolgende

Arrest

1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen de uitlegging van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest") en 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 L 299, blz. 9; hierna: „richtlijn").

2 Deze verzoeken zijn ingediend in het kader van gedingen tussen respectievelijk A. Heimann en K. Toltschin, en hun voormalige werkgever, Kaiser GmbH (hierna: „Kaiser"), over het recht van de belanghebbenden op een financiële vergoeding voor het niet opgenomen jaarlijks betaald verlof voor de jaren 2009 en 2010.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Artikel 31 van het Handvest bepaalt:

„Rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden

1. Iedere werknemer heeft recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.

2. Iedere werknemer heeft recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon."

4 Artikel 1 van richtlijn 2003/88, „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 [...]

[...]"

5 Artikel 7 van deze richtlijn, „Jaarlijkse vakantie", luidt als volgt:

„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."

6 Artikel 17 van richtlijn 2003/88 bepaalt dat de lidstaten kunnen afwijken van sommige bepalingen van deze richtlijn. Van artikel 7 van deze richtlijn mag niet worden afgeweken.

Duits recht

7 Het Bundesurlaubsgesetz van 8 januari 1963 (federale vakantiewet, BGBl. 1963, blz. 2), zoals gewijzigd op 7 mei 2002 (BGBl. 2002 I, blz. 1529; hierna: „BUrlG"), voorziet in de §§ 1 en 3 in een recht op jaarlijks betaald verlof van minstens 24 dagen.

8 § 7, lid 4, BUrlG bepaalt:

„Kan het verlof wegens beëindiging van de arbeidsverhouding geheel of gedeeltelijk niet meer worden toegestaan, dan moet het worden uitbetaald."

9 Krachtens § 11, lid 1, derde zin, BUrlG blijven loonverminderingen die in de berekeningsperiode worden toegepast als gevolg van werktijdverkorting, niet-gewerkte dagen of schuldloos werkverzuim, bij de berekening van het vakantiegeld buiten beschouwing.

Hoofdgedingen en prejudiciële vragen

10 Heimann en Toltschin waren respectievelijk sinds 2003 en 1998 tewerkgesteld bij Kaiser, een onderneming in de sector automobieltoelevering die verschillende honderden werknemers tewerkstelt.

11 In 2009 heeft Kaiser wegens economische moeilijkheden beslist haar personeelsbestand te verminderen. Heimann en Toltschin werden dus met ingang van respectievelijk 30 juni en 31 augustus 2009 ontslagen.

12 In mei 2009 zijn Kaiser en de ondernemingsraad een sociaal plan overeengekomen.

13 Dit sociaal plan bepaalde dat de arbeidsovereenkomsten van de ontslagen werknemers voor een periode van een jaar vanaf de datum van hun ontslag werden verlengd, terwijl door een „werktijdverkorting tot nul" („Kurzarbeit Null") de verplichting van de werknemer tot het verrichten van arbeid en de verplichting van de werkgever tot het betalen van loon werden geschorst.

14 Deze verlenging van de arbeidsovereenkomsten had tot doel dat de betrokken werknemers gedurende een jaar vanaf hun ontslag financiële steun konden krijgen. Het federale arbeidsbureau kent de werknemers gedurende een periode van „werktijdverkorting tot nul" immers een zogenaamde uitkering „Kurzarbeitergeld" toe. Deze door de werkgever berekende en betaalde uitkering vervangt gedurende de periode van werktijdverkorting het loon van de betrokken werknemer.

15 Toen de arbeidsverhouding van Heimann op 30 juni 2010 werd beëindigd, heeft Heimann van Kaiser betaling van een bedrag van 2 284,32 EUR gevorderd, dat overeenstemde met een financiële vergoeding voor vijftien en tien dagen niet-opgenomen jaarlijks betaald verlof voor respectievelijk de jaren 2009 en 2010.

16 Toltschin, wiens arbeidsverhouding op 31 augustus 2010 werd beëindigd, heeft aanspraak gemaakt op een financiële vergoeding voor tien en dertig dagen niet-opgenomen jaarlijks betaald verlof voor respectievelijk de jaren 2009 en 2010, voor een totaalbedrag van 2 962,60 EUR.

17 Kaiser stelt dat verzoekers in de hoofdgedingen gedurende de periode van „Kurzarbeit Null" geen rechten op jaarlijks betaald verlof hebben verworven.

18 De verwijzende rechter overweegt de pro-rata-temporisregel toe te passen en de periode van „Kurzarbeit Null" gelijk te stellen met een vermindering van de verplichting tot het verrichten van arbeid die voortvloeit uit de overgang bij overeenkomst van een voltijd- naar een deeltijdbaan, die een vermindering met zich meebrengt van het jaarlijks betaald verlof waarop de werknemer voor een periode van deeltijdarbeid recht heeft.

19 Omdat het twijfels had over de verenigbaarheid van deze redenering met het Unierecht, heeft het Arbeitsgericht Passau de behandeling van de zaak geschorst en het Hof om een prejudiciële beslissing verzocht over de volgende vragen:

„1) Moet artikel 31, lid 2, van het [Handvest], respectievelijk artikel 7, lid 1, van richtlijn [2003/88], aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan nationale wetten of gebruiken volgens welke, in geval van vermindering van het aantal te presteren arbeidsdagen per week als gevolg van een rechtmatig besluit tot werktijdverkorting, het recht van de werknemer met werktijdverkorting op betaald verlof, pro rata temporis wordt aangepast in verhouding tot het aantal arbeidsdagen per week tijdens de werktijdverkorting tegenover het aantal arbeidsdagen per week van een werknemer met een voltijdbaan, zodat de werknemer met werktijdverkorting tijdens de periode van werktijdverkorting slechts een dienovereenkomstig kleiner recht op vakantie verwerft?

2) Ingeval de eerste prejudiciële vraag bevestigend wordt beantwoord:

Moet artikel 31, lid 2, van het [Handvest], respectievelijk artikel 7, lid 1, van richtlijn [2003/88], aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan nationale wetten of gebruiken volgens welke, in geval van vermindering van het aantal arbeidsdagen per week tot nul als gevolg van een rechtmatig besluit tot ‚werktijdverkorting tot nul', het recht van de werknemer met werktijdverkorting op betaald verlof, pro rata temporis op nul wordt gebracht, zodat de werknemer met werktijdverkorting tijdens de periode van ‚werktijdverkorting nul' geen recht op vakantie verwerft?"

20 Bij beschikking van de president van het Hof van 27 juni 2011 zijn de zaken C-229/11 en C-230/11 gevoegd voor de schriftelijke en de mondelinge behandeling en voor het arrest.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

21 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 31, lid 2, van het Handvest of artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan nationale bepalingen of gebruiken zoals een tussen de betrokken onderneming en de ondernemingsraad ervan overeengekomen sociaal plan krachtens hetwelk het recht op jaarlijks betaald verlof van een werknemer met werktijdverkorting wordt berekend volgens de pro-rata-temporisregel.

22 Dienaangaande dient in de eerste plaats te worden herinnerd aan de vaste rechtspraak van het Hof dat het recht van elke werknemer op jaarlijks betaald verlof moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie (zie arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, Jurispr. blz. I-179, punt 54, en 3 mei 2012, Neidel, C-337/10, punt 28). Als beginsel van sociaal recht van de Unie is dit recht van elke werknemer uitdrukkelijk neergelegd in

artikel 31, lid 2, van het Handvest, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als de Verdragen (arrest van 22 november 2011, KHS, C-214/10, Jurispr. blz. I-11757, punt 37, en arrest Neidel, reeds aangehaald, punt 40).

23 In de tweede plaats mag het recht op jaarlijks betaald verlof niet restrictief worden uitgelegd (arrest van 21 juni 2012, ANGED, C-78/11, punt 18).

24 Zo heeft het Hof reeds geoordeeld dat in het geval van werknemers met een naar behoren voorgeschreven ziekteverlof, voor het door richtlijn 2003/88 aan alle werknemers toegekende recht op jaarlijks betaald verlof niet door een lidstaat als voorwaarde kan worden gesteld dat tijdens de door die lidstaat vastgestelde referentieperiode daadwerkelijk is gewerkt (zie arrest Schultz-Hoff e.a., reeds aangehaald, punt 41, en arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, punt 20).

25 Volgens deze rechtspraak volgt daaruit dat artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken volgens welke aan het einde van de arbeidsverhouding geen financiële vergoeding wegens niet opgenomen jaarlijks betaald verlof wordt betaald aan de werknemer die tijdens de gehele referentieperiode en/of overdrachtsperiode dan wel een deel ervan met ziekteverlof is geweest, waardoor hij geen gebruik heeft kunnen maken van zijn recht op jaarlijks betaald verlof. Voor de berekening van deze financiële vergoeding is het normale salaris van de werknemer, te weten het salaris dat moet worden doorbetaald tijdens de rustperiode overeenkomend met het jaarlijks betaald verlof, eveneens bepalend (arrest Schultz-Hoff e.a., reeds aangehaald, punt 62).

26 Hoewel dus is uitgesloten dat het door het Unierecht gewaarborgde recht van een werknemer op het minimale jaarlijks betaald verlof wordt verminderd in een situatie waarin de werknemer zijn verplichting tot het verrichten van arbeid niet kon nakomen wegens een ziekte gedurende de referentieperiode, kan de in het vorige punt van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak niet mutatis mutandis worden toegepast op een situatie van een werknemer met werktijdverkorting als die in het hoofdgeding.

27 Zoals Kaiser in haar schriftelijke opmerkingen op goede gronden stelt, verschilt de situatie van een werknemer die arbeidsongeschikt is wegens ziekte immers fundamenteel van de situatie van een werknemer met werktijdverkorting.

28 Ten eerste berust de werktijdverkorting in het hoofdgeding op een sociaal plan dat een bijzondere vorm van bedrijfsovereenkomst betreft, gesloten tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van het personeel van de onderneming. Dit sociaal plan stelt een overeenkomst vast over de schorsing van de wederzijdse verplichtingen van de werkgever en de werknemer wat prestaties betreft, in verhouding tot de werktijdverkorting.

29 Ten tweede mag de betrokken werknemer tijdens de periode van werktijdverkorting die uit dit sociaal plan voortvloeit en bijgevolg voor hem voorzienbaar is, zich uitrusten of zich wijden aan ontspannings- en hobbyactiviteiten. Aangezien deze werknemer fysiek of psychisch niet wordt gehinderd door een ziekte, bevindt hij zich dus in een andere situatie dan die welke voortvloeit uit een aan zijn gezondheidstoestand te wijten arbeidsongeschiktheid.

30 Ten derde strekt dit sociaal plan, dat voorziet in de werktijdverkorting, ertoe het ontslag wegens economische redenen van de betrokken werknemers te voorkomen en de door hen wegens een dergelijk ontslag geleden nadelen te verminderen. Zou aan dit door het nationale recht aan de werknemer toegekende voordeel voor de werkgever de verplichting worden verbonden om het jaarlijks betaald verlof voor zijn rekening te nemen tijdens de periode van de formele verlenging, louter op sociale gronden, van de arbeidsovereenkomst, dan zou dit tot gevolg kunnen hebben dat de werkgever veel minder geneigd is om een dergelijk sociaal plan overeen te komen, waardoor de werknemer de positieve gevolgen van dit plan zou kunnen verliezen.

31 Hoewel de situatie van een werknemer met werktijdverkorting ingevolge de totstandkoming van een sociaal plan als dit in het hoofdgeding dus verschilt van de situatie van een wegens ziekte arbeidsongeschikte werknemer, dient niettemin te worden vastgesteld dat de situatie van de werknemer met werktijdverkorting vergelijkbaar is met die van een deeltijdwerknemer.

32 De werknemers met werktijdverkorting hebben weliswaar uit formeel oogpunt een voltijds arbeidsovereenkomst, toch zijn tijdens de periode van werktijdverkorting de wederzijdse verplichtingen van de werkgever en de werknemer wat prestaties betreft, geschorst in verhouding tot de werktijdverkorting en zelfs volledig opgeheven, zoals in de punten 13 en 28 van het onderhavige arrest is uiteengezet. Daaruit volgt dat de werknemers met werktijdverkorting moeten worden aangemerkt als „tijdelijke deeltijdwerknemers", aangezien hun situatie de facto vergelijkbaar is met die van deeltijdwerknemers.

33 Voor deze deeltijdwerknemers heeft het Hof echter duidelijke aanwijzingen gegeven over hun recht op jaarlijks betaald verlof.

34 In zijn arrest van 22 april 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Jurispr. blz. I-3527, punt 33), heeft het Hof immers melding gemaakt van clausule 4 van de op 6 juni 1997 gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 9), zoals gewijzigd bij richtlijn 98/23/EG van de Raad van 7 april 1998 (PB L 131, blz. 10), volgens welke de pro-rata-temporisregel van toepassing is op de arbeidsvoorwaarden van deeltijdwerknemers wanneer dit passend is. Het Hof heeft deze regel toegepast op de toekenning van de jaarlijkse vakantie voor een periode waarin in deeltijd wordt gewerkt, omdat voor een dergelijke periode de vermindering van het recht op jaarlijkse vakantie ten opzichte van het recht op jaarlijkse vakantie dat wordt toegekend voor een periode waarin voltijds wordt gewerkt, om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

35 Het Hof heeft evenwel gepreciseerd dat deze regel niet met terugwerkende kracht kan worden toegepast op een recht op jaarlijkse vakantie dat is verworven in een periode waarin voltijds is gewerkt. Uit de relevante bepalingen van richtlijn 2003/88 kan dus niet worden afgeleid dat een nationale regeling als een van de regels voor de uitoefening van het recht op jaarlijkse vakantie kan voorzien in het gedeeltelijke verlies van een recht op vakantie dat reeds is verworven in een eerdere referentieperiode (zie arrest Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, reeds aangehaald, punten 33 en 34).

36 Uit een en ander volgt dat op de eerste vraag moet worden geantwoord dat artikel 31, lid 2, van het Handvest en artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd, dat zij niet in de weg staan aan nationale bepalingen of gebruiken zoals een tussen een onderneming en de ondernemingsraad ervan overeengekomen sociaal plan krachtens hetwelk het recht op jaarlijks betaald verlof van een werknemer met werktijdverkorting wordt berekend volgens de pro-rata-temporisregel.

Tweede vraag

37 Gezien het antwoord op de eerste vraag behoeft deze vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

38 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 (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en 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, moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan nationale bepalingen of gebruiken zoals een tussen een onderneming en de ondernemingsraad ervan overeengekomen sociaal plan krachtens hetwelk het recht op jaarlijks betaald verlof van een werknemer met werktijdverkorting wordt berekend volgens de pro-rata-temporisregel.

ondertekeningen