ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

25 juni 2020*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers – Richtlijn 2003/88/EG – Artikel 7 – Werknemer die onrechtmatig is ontslagen en wiens wederindienstneming door de rechter is bevolen – Uitsluiting van het recht op de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het ontslag en de wederindienstneming – Ontbreken voor diezelfde periode van het recht op een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie in geval van een daaropvolgende beëindiging van de arbeidsverhouding”

In de gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19,

betreffende twee verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Rayonen sad Haskovo (rechter in eerste aanleg Haskovo, Bulgarije) (C-762/18) en de Corte suprema di cassazione (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Italië) (C-37/19), bij beslissingen van 26 en 27 november 2018, ingekomen bij het Hof op respectievelijk 4 december 2018 en 21 januari 2019, in de procedures

QH

tegen

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

in tegenwoordigheid van:

Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),

en

CV

tegen

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: J.-C. Bonichot, kamerpresident, R. Silva de Lapuerta (rapporteur), vicepresident van het Hof, L. Bay Larsen, C. Toader en N. Jääskinen, rechters,

* Procestalen: Bulgaars en Italiaans.

advocaat-generaal: G. Hogan,

griffier: M. Aleksejev, hoofd van een administratieve eenheid,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 11 december 2019,

gelet op de opmerkingen van:

– QH, vertegenwoordigd door S. Lateva en A. Slavchev, advokati,

– de Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, vertegenwoordigd door M. Hristova-Nikolova, Z. Stoykov en L. Panov als gemachtigden,

– CV, vertegenwoordigd door F. Proietti, avvocato,

– Iccrea Banca SpA, vertegenwoordigd door A. Maresca en F. Boccia, avvocati,

– de Bulgaarse regering, vertegenwoordigd door E. Petranova en L. Zaharieva als gemachtigden,

– de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door G. Palmieri als gemachtigde, bijgestaan door L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna, D. Lutostańska en A. Siwek-Ślusarek als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek, C. Zadra en Y. G. Marinova als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 29 januari 2020,

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, het ene tussen QH en de Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Bulgarije; hierna: „Varhoven kasatsionen sad”) over de toepassing, door deze laatste, van rechtspraak die onverenigbaar zou zijn met het Unierecht en ertoe heeft geleid dat QH geen vergoeding heeft gekregen voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen haar onrechtmatige ontslag en haar wederindienstneming (C-762/18), en het andere tussen CV en Iccrea Banca SpA over soortgelijke feiten (C-37/19).

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 In overweging 5 van richtlijn 2003/88 staat het volgende te lezen:

„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. In dit verband dient ook een maximale duur voor de werkweek te worden vastgesteld."

4 Artikel 7 van die richtlijn heeft als opschrift „Jaarlijkse vakantie" en 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."

Bulgaars recht

Arbeidswetboek

5 Artikel 155, lid 1, van de kodeks na truda (arbeidswetboek) bepaalt dat „[i]edere werknemer [...] recht [heeft] op jaarlijkse vakantie met behoud van loon".

6 Artikel 224, lid 1, van dat wetboek luidt als volgt:

„Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer recht op een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon [...]."

7 Artikel 225 van datzelfde wetboek bepaalt:

„(1) Bij onrechtmatig ontslag heeft de werknemer recht op een door de werkgever betaalde vergoeding die gelijk is aan zijn brutoloon voor de periode waarin hij ten gevolge van dit ontslag werkloos is geweest, met een maximum van zes maanden.

(2) Indien de werknemer gedurende de in het vorige lid bedoelde periode een minder goed betaalde baan heeft gehad, heeft hij recht op betaling van het loonverschil. Dit recht komt ook toe aan de werknemer die onrechtmatig naar een andere, minder goed betaalde, baan is overgeplaatst.

[...]"

8 Artikel 354, lid 1, van datzelfde wetboek luidt als volgt:

„Als arbeidstijd wordt eveneens erkend de periode waarin er geen sprake was van een arbeidsverhouding doordat:

1. de werknemer werkloos was als gevolg van een ontslag dat nadien door de bevoegde autoriteiten onrechtmatig is verklaard, vanaf de datum van het ontslag tot de datum waarop de betrokken werknemer opnieuw in dienst is genomen;

[...]"

Wetboek van burgerlijke rechtsvordering

9 Artikel 290 van de grazhdanski protsesualen kodeks (wetboek burgerlijke rechtsvordering) bepaalt het volgende:

„(1) Het cassatieberoep wordt onderzocht door een formatie van drie rechters [van de Varhoven kasatsionen sad] in openbare zitting.

(2) [De Varhoven kasatsionen sad] gaat de rechtmatigheid van de beslissing in hoger beroep alleen na aan de hand van de in het cassatieberoep aangevoerde gronden."

10 Artikel 291 van het wetboek burgerlijke rechtsvordering luidt als volgt:

„Wanneer de beslissing in hoger beroep is gewezen tegen de achtergrond van uiteenlopende lijnen in de rechtspraak, geldt het volgende:

1. De [Varhoven kasatsionen sad] geeft in een gemotiveerde beslissing aan welke van de uiteenlopende lijnen in de rechtspraak volgens [hem] juist is. In dat geval baseert [hij] zijn oordeel in de zaak op die lijn in de rechtspraak.

2. Wanneer de [Varhoven kasatsionen sad] van oordeel is dat de rechtspraak in die beslissingen onjuist is, vermeldt [hij] de reden in een gemotiveerde beslissing. In dat geval oordeelt [hij] door de wet uit te leggen op grond van de omstandigheden van de zaak.

3. Wanneer de [Varhoven kasatsionen sad] van oordeel is dat de uiteenlopende rechtspraak niet van toepassing is op het geding, vermeldt [hij] de reden in een gemotiveerde beslissing. In dat geval oordeelt [hij] door de wet uit te leggen op grond van de omstandigheden van de zaak."

Italiaans recht

11 Artikel 36, derde alinea, van de Costituzione della Repubblica Italiana (Italiaanse grondwet) bepaalt het volgende:

„Een werknemer heeft recht op wekelijkse rusttijd en jaarlijkse vakantie met behoud van loon en kan geen afstand doen van dit recht."

12 Artikel 10 van decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (wetgevend besluit nr. 66 tot omzetting van de richtlijnen 93/104/EG en 2000/34/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd) van 8 april 2003 (GURI nr. 87 van 14 april 2003, gewoon supplement nr. 61), in de op de feiten van het hoofdgeding in zaak C-37/19 toepasselijke versie, luidt als volgt:

„[...] [I]edere werknemer heeft recht op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van minstens vier weken. Onverminderd de bepalingen van collectieve overeenkomsten of specifieke regels met betrekking tot de in artikel 2, lid 2, bedoelde categorieën, moet de werknemer minstens twee weken van deze vakantie opnemen – achtereenvolgens indien de werknemer daarom verzoekt – gedurende het kalenderjaar waarin het recht is opgebouwd, en de resterende twee weken binnen 18 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin dat recht is opgebouwd.

Deze minimumperiode van vier weken mag niet worden vervangen door een vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen, behalve in geval van beëindiging van de arbeidsverhouding [...]."

13 Onder het opschrift „Vakanties", bepaalt artikel 52 van de contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (nationale collectieve arbeidsovereenkomst voor coöperatieve banken, landbouwbanken en banken voor kleine ondernemingen) van 7 december 2000, in de op de feiten van het hoofdgeding in zaak C-37/19 toepasselijke versie, het volgende:

„[...]

Van het recht op vakantie kan geen afstand worden gedaan. De vakantie moet worden opgenomen tijdens het lopende kalenderjaar.

In geval van beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer die de over het lopende kalenderjaar opgebouwde vakantie, [...] ten belope van een twaalfde van de jaarlijkse vakantieperiode voor elke volledig vervulde dienstmaand na 1 januari, geheel of gedeeltelijk niet heeft opgenomen, recht op een vergoeding gelijk aan het loon voor de niet-opgenomen vakantiedagen.

In geval van afwezigheid op het werk wordt de periode van de vakantierechten verminderd met evenzovele twaalfden als er volledige maanden van afwezigheid zijn.

[...]"

14 Artikel 53 van die collectieve arbeidsovereenkomst, met als opschrift „Verlofdagen voor afgeschafte officiële feestdagen", luidt als volgt:

„Gelet op de wettelijke bepalingen inzake feestdagen worden vakantie- en/of verlofdagen toegekend die kunnen worden opgenomen tijdens het kalenderjaar, zelfs als verlenging van vakantieperioden.

[...]

De hierboven bedoelde verlofdagen die niet worden opgenomen tijdens het kalenderjaar, moeten ongeacht de reden daarvoor [...] worden uitbetaald op basis van het laatste ontvangen loon in het referentiejaar."

15 In wezen blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing in zaak C-37/19 dat artikel 18 van legge n. 300/1970 (wet nr. 300/1970) van 20 mei 1970 (GURI nr. 131 van 27 mei 1970), met als opschrift „Bescherming van de werknemer bij onrechtmatig ontslag", in de op de feiten van het hoofdgeding toepasselijke versie bepaalde dat de rechter in een dergelijk geval in de beslissing waarmee hij het betrokken ontslag wegens discriminatie nietig verklaart, de werkgever eveneens gelast de werknemer zijn werkzaamheden in dienstverband te laten hervatten, ongeacht de in de desbetreffende voorziening

in rechte formeel aangevoerde gronden en ongeacht het aantal werknemers van de werkgever. De rechter veroordeelt de werkgever tevens tot betaling van een vergoeding voor de schade die de werknemer heeft geleden door het ontslag dat nietig of ongeldig is verklaard.

Hoofdgedingen, prejudiciële vragen en procedure bij het Hof

Zaak C-762/18

16 QH, die was tewerkgesteld in een school, werd bij besluit van 29 april 2004 ontslagen. Bij een onherroepelijk geworden vonnis van de Rayonen sad Plovdiv (rechter in eerste aanleg Plovdiv, Bulgarije) werd dit ontslag onrechtmatig verklaard en QH heeft haar werkzaamheden in dienstverband hervat op 10 november 2008.

17 Bij besluit van 13 november 2008 is QH opnieuw ontslagen. QH heeft dit laatste ontslag niet aangevochten.

18 Op 1 juli 2009 heeft QH tegen de school waar zij werkzaam was, een vordering ingesteld bij de Rayonen sad Plovdiv, waarbij zij onder meer verzocht om betaling van een vergoeding van 7 125 Bulgaarse lev (BGN) (ongeveer 3 641 EUR) voor 285 dagen niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, namelijk 57 dagen per jaar voor de periode van 30 april 2004 tot en met 13 november 2008, en om betaling van een bedrag van 1 100 BGN (ongeveer 562 EUR) wegens de tardieve betaling van die vergoedingen, voor de periode van 13 november 2008 tot en met 1 juli 2009.

19 Die vordering is afgewezen bij vonnis van 15 april 2010, dat op 10 februari 2011 in beroep is bevestigd door de Okrazhen sad Plovdiv (districtrechter Plovdiv, Bulgarije).

20 QH heeft bij de Varhoven kasatsionen sad cassatieberoep ingesteld tegen die laatste uitspraak. Bij beschikking van 25 oktober 2011 heeft de Varhoven kasatsionen sad het cassatieberoep niet toegestaan en bevestigd dat de zaak ten gronde juist was afgedaan in het in eerste aanleg door de Rayonen sad Plovdiv op 15 april 2010 gewezen vonnis zoals dit in hoger beroep was gehandhaafd.

21 De Varhoven kasatsionen sad heeft meer bepaald geoordeeld dat de afwijzing door de rechters ten gronde van het verzoek dat door QH bij hen was ingediend en waarmee zij als onrechtmatig ontslagen werknemer in wezen een vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon beoogde te verkrijgen voor de periode tussen het ontslag en de bij onherroepelijk geworden vonnis bevolen wederindienstneming, in overeenstemming was met zijn bindende rechtspraak.

22 Volgens deze rechtspraak heeft de onrechtmatig ontslagen werknemer, in de periode vanaf de beëindiging van de arbeidsverhouding tot de nietigverklaring van het ontslag bij onherroepelijk vonnis en de hervatting van zijn eerdere werkzaamheden, in feite geen echte arbeidsprestatie geleverd in het kader van die arbeidsverhouding, zodat de werknemer voor deze periode geen aanspraak kan maken op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, en de werkgever in geval van een nieuw ontslag voor die periode geen enkele vergoeding aan de werknemer verschuldigd is uit hoofde van niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zoals in die vergoeding wordt voorzien door artikel 224, lid 1, van het arbeidswetboek.

23 QH heeft bij de verwijzende rechter, de Rayonen sad Haskovo (rechter in eerste aanleg Haskovo, Bulgarije), een vordering tegen de Varhoven kasatsionen sad ingesteld tot vergoeding van de schade die zij zou hebben geleden doordat deze rechterlijke instantie in haar beschikking van 25 oktober 2011 het Unierecht zou hebben geschonden. Ter ondersteuning van haar beroep stelt QH met name dat de Varhoven kasatsionen sad artikel 7 van richtlijn 2003/88 had moeten toepassen en haar het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon had moeten toekennen voor de periode waarin zij

die vakantie wegens het onrechtmatige ontslag niet heeft kunnen opnemen. QH voegt daaraan toe dat indien de Varhoven kasatsionen sad twijfels had over de mogelijkheid om die bepaling toe te passen, zij als hoogste rechterlijke instantie krachtens artikel 267 VWEU bij het Hof van Justitie van de Europese Unie een verzoek om een prejudiciële beslissing had moeten indienen betreffende de uitlegging van die bepaling van Unierecht. Aldus vormt de niet-naleving van de op de Varhoven kasatsionen sad rustende verplichting om een prejudiciële vraag te stellen volgens QH een onrechtmatige handeling waardoor QH schade heeft geleden ter hoogte van de gevorderde bedragen.

24 Daarop heeft de Rayonen sad Haskovo de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moet artikel 7, lid 1, van richtlijn [2003/88] aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale wettelijke bepalingen en/of gebruiken volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en met betrekking tot wie nadien de hervatting van zijn werkzaamheden gerechtelijk is bevolen, geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf de datum van ontslag tot en met de hervatting van de werkzaamheden?

2) Voor het geval dat de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord: moet artikel 7, lid 2, van richtlijn [2003/88] aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale wettelijke bepalingen en/of gebruiken volgens welke bij een nieuwe beëindiging van de arbeidsverhouding deze werknemer geen recht heeft op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode vanaf de datum van het voorafgaande ontslag tot en met de hervatting van de werkzaamheden?”

Zaak C-37/19

25 CV, die in dienst was bij Iccrea Banca, is bij brief van 11 juli 2002 ontslagen na een collectieve ontslagprocedure. Bij beschikking van 4 september 2003 heeft de Tribunale di Roma (rechter in eerste aanleg Rome, Italië) echter de wederindienstneming van CV gelast, vanaf 6 oktober 2003.

26 Bij brieven van 13 oktober en 15 november 2003 heeft Iccrea Banca de arbeidsovereenkomst met CV opnieuw opgezegd, met onmiddellijke ingang. Deze twee ontslagen zijn evenwel bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraken onrechtmatig verklaard en CV heeft vanaf 26 september 2008 haar werkzaamheden in dienstverband hervat.

27 Op 17 september 2010 werd de arbeidsovereenkomst van CV opnieuw beëindigd.

28 In tussentijd heeft CV bij de Tribunale di Roma twee vorderingen ingesteld en heeft deze rechter twee beslissingen gewezen waarbij Iccrea Banca werd gelast de volgende bedragen te betalen: 3 521 EUR, vermeerderd met bijkomende kosten, als bedrag dat was verschuldigd voor 30,5 dagen vakantie en 5 dagen speciaal verlof die voor 2003 waren verworven uit hoofde van afgeschafte feestdagen maar niet werden opgenomen (eerste beslissing), en 2 596,16 EUR, vermeerderd met bijkomende kosten, als bedrag dat was verschuldigd voor 27 dagen vakantie en 5 dagen speciaal verlof die voor 2004 waren verworven uit hoofde van afgeschafte feestdagen maar niet werden opgenomen (tweede beslissing).

29 Nadat Iccrea Banca verzet daartegen had aangetekend, heeft de Tribunale di Roma het eerste betalingsbevel herroepen en Iccrea Banca op dezelfde grondslag veroordeeld tot betaling van een brutobedrag van 3 784,82 EUR maar beperkt tot de periode voorafgaand aan de datum van het tweede ontslag. Bovendien heeft de Tribunale di Roma ook het tweede betalingsbevel inzake de voor het jaar 2004 gevorderde rechten herroepen.

30 CV heeft tegen deze vonnissen beroep ingesteld. De Corte d'appello di Roma (rechter in tweede aanleg Rome, Italië) heeft, onder verwijzing naar precedenten bij de Corte suprema di cassazione (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Italië), deze beroepen verworpen, op grond dat CV tijdens de periode waarop haar verzoek betrekking had, niet daadwerkelijk werkzaam was, terwijl het recht op een vervangende vergoeding voor vakantie en speciaal verlof slechts kan worden toegekend wanneer de betrokken beroepsactiviteit daadwerkelijk werd uitgeoefend tijdens de relevante periode.

31 CV heeft bij de verwijzende rechter, de Corte suprema di cassazione, cassatieberoep ingesteld tegen deze beslissingen van de Corte d'appello di Roma.

32 De verwijzende rechter verduidelijkt dat het verzoek dat het voorwerp vormt van de bij hem aanhangige procedure zich beperkt tot de vraag of CV recht heeft op de vervangende vergoeding voor niet-opgenomen vakantie en speciale verlofdagen betreffende de periode van 15 november 2003 tot en met 31 december 2004. Met betrekking tot deze periode rijst volgens de verwijzende rechter meer bepaald de vraag of de werknemer die onrechtmatig is ontslagen en nadien zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, op grond van artikel 31 van het Handvest en artikel 7 van richtlijn 2003/88 recht heeft op de vervangende vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen zijn ontslag en zijn wederindienstneming.

33 In dat verband is de verwijzende rechter om te beginnen van oordeel dat in het licht van de rechtspraak van het Hof betreffende artikel 7 van richtlijn 2003/88 niet kan worden uitgesloten dat het daadwerkelijk verrichten van de beroepswerkzaamheden tijdens de referentieperiode geen conditio sine qua non is voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, en dat relevante externe factoren die niet aan de werknemer kunnen worden toegerekend, hoe dan ook een impact kunnen hebben op de toekenning van een vervangende vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

34 Vervolgens wijst de verwijzende rechter op enkele relevante aspecten van de Italiaanse rechtspraak inzake ontslag, wederindienstneming en het recht op vergoeding voor niet-opgenomen vakantie in geval van wederindienstneming.

35 Meer bepaald geeft de verwijzende rechter aan dat het vaste Italiaanse rechtspraak is dat de werknemer, zodra de onrechtmatigheid van het ontslag is vastgesteld door een rechter, in beginsel recht heeft op de wederindienstneming op zijn eerdere werkplek. De rechterlijke beslissing waarbij de wederindienstneming van de werknemer wordt bevolen, heeft tot gevolg dat de arbeidsverhouding opnieuw tot stand wordt gebracht, zodat deze verhouding louter op grond van de rechterlijke beslissing moet worden geacht voor alle juridische en economische doeleinden te zijn hersteld, zonder dat een nieuwe aanwerving door de werkgever noodzakelijk is. Daarnaast leidt de door de rechter vastgestelde onrechtmatigheid van het ontslag en het daaruit voortvloeiende bevel tot wederindienstneming overeenkomstig artikel 18 van wet nr. 300/1970 tot het de jure herstel van de arbeidsverhouding, die dus moet worden geacht nooit te zijn beëindigd.

36 Tot slot verwijst de verwijzende rechter naar zijn rechtspraak volgens welke in geval van een onrechtmatig verklaard ontslag, het loon dat aan de werknemer wordt betaald voor de periode van de mededeling van het ontslag tot de uitoefening van het keuzerecht voor de vergoeding ter vervanging van de wederindienstneming, noch de vervangende vergoeding voor niet-opgenomen vakantie noch die voor speciaal verlof wegens de maandelijkse vermindering van de werkuren omvat. Volgens de door de verwijzende rechter verstrekte aanwijzingen wordt deze oplossing gerechtvaardigd door de hybride aard van die vergoedingen, die zowel strekken tot schadeloosstelling van een nadeel als tot de betaling van een bezoldiging, zodat deze slechts verschuldigd zijn wanneer de werknemer, die daadwerkelijk in dienst is, heel het jaar actief is geweest zonder die vakantie of dat verlof op te nemen. De ontslagen werknemer bevindt zich niet in dezelfde situatie aangezien hij zich in de periode tussen de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst en de datum waarop hij voor die vergoeding kiest, in een rusttoestand bevindt, zij het dan „gedwongen".

37 In die omstandigheden heeft de Corte suprema di cassazione de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een beslissing over de volgende prejudiciële vraag:

„Dienen artikel 7, lid 2, van richtlijn [2003/88] en artikel 31, lid 2, van het [Handvest], ook los van elkaar beschouwd, aldus te worden uitgelegd dat ze in de weg staan aan nationale wettelijke bepalingen of gebruiken op grond waarvan, na beëindiging van het dienstverband, de financiële vergoeding voor opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie [en voor een rechtsinstituut zoals de zogeheten *festività soppresse* (afgeschafte officiële feestdagen, waarvoor verlofdagen in de plaats zijn gekomen), die naar hun aard en functie vergelijkbaar zijn met het jaarlijkse vakantieverlof] niet verschuldigd is wanneer de werknemer zijn recht op vakantie vóór de beëindiging van het dienstverband niet heeft kunnen uitoefenen door een aan de werkgever toe te rekenen omstandigheid (ontslag dat door de nationale rechter bij onherroepelijke uitspraak onrechtmatig is verklaard, met herstel met terugwerkende kracht van het dienstverband), voor de periode gelegen tussen de gedraging van de werkgever en de latere wederindienstneming?”

38 Bij beslissing van de president van de Eerste kamer van 2 maart 2020 zijn de zaken C-762/18 en C-37/19 gevoegd voor het arrest.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Bevoegdheid van het Hof in zaak C-762/18

39 In de eerste plaats betoogt de Bulgaarse regering dat het Hof niet bevoegd is om de in zaak C-762/18 gestelde vragen te onderzoeken aangezien de aansprakelijkheidsvordering van QH rechtstreeks samenhangt met haar eerste ontslag en dit ontslag heeft plaatsgevonden op 29 april 2004, dus vóór de toetreding van de Republiek Bulgarije tot de Europese Unie op 1 januari 2007.

40 In dit verband dient te worden opgemerkt dat de vordering van QH, zoals blijkt uit de punten 21 tot en met 23 van dit arrest, strekt tot verkrijging van een vergoeding voor de schade die voortvloeit uit de vermeende schending door de Varhoven kasatsionen sad van artikel 7 van richtlijn 2003/88, doordat deze rechter toepassing zou hebben gemaakt van met die Unierechtelijke bepaling onverenigbare nationale rechtspraak inzake de rechtsgevolgen van de nietigverklaring van dat eerste ontslag en de wederindienstneming van de betrokkene. De verwijzende rechter in zaak C-762/18 vraagt zich dan ook af of dergelijke nationale rechtspraak verenigbaar is met die bepaling, zodat de door hem gestelde vragen samenhangen met de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de nietigverklaring van het eerste ontslag van QH en haar wederindienstneming.

41 Zoals volgt uit artikel 2 van de Akte betreffende de voorwaarden voor de toetreding van de Republiek Bulgarije en Roemenië en de aanpassingen van de Verdragen waarop de Europese Unie is gegrondvest (PB 2005, L 157, blz. 203), verbinden de bepalingen van de oorspronkelijke Verdragen en de door de instellingen vóór de toetreding aangenomen besluiten, zoals richtlijn 2003/88, de Republiek Bulgarije vanaf de datum van haartoetreding, zodat zij van toepassing zijn op de toekomstige gevolgen van vóór de toetreding ontstane situaties (zie naar analogie arrest van 14 februari 2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

42 Ofschoon het eerste ontslag van QH plaatsvond vóór de toetreding van de Republiek Bulgarije tot de Europese Unie, hebben zowel de nietigverklaring ervan als de wederindienstneming van QH, waarvan de rechtsgevolgen het voorwerp vormen van het hoofdgeding, plaatsgevonden na die datum. Bijgevolg is artikel 7 van richtlijn 2003/88 ratione temporis van toepassing op de gevolgen van deze nietigverklaring en wederindienstneming, aangezien deze gevolgen zich hebben voorgedaan na 1 januari 2007.

43 In de tweede plaats betoogt zowel de Varhoven kasatsionen sad als de Bulgaarse regering in het kader van zaak C-762/18 dat QH in de periode tussen de datum van haar eerste ontslag en de datum van haar wederindienstneming niet de hoedanigheid van „werknemer" in de zin van richtlijn 2003/88 had, en dat zij derhalve niet binnen de werkingssfeer van deze richtlijn viel, noch meer algemeen binnen de werkingssfeer van het Unierecht, zodat het Hof niet bevoegd is om zich uit te spreken over de in deze zaak voorgelegde vragen.

44 In dat verband dient te worden opgemerkt dat uit de rechtspraak van het Hof blijkt dat richtlijn 2003/88 slechts van toepassing is op werknemers en dat als „werknemer" moet worden beschouwd iemand die gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt (zie in die zin arrest van 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a., C-147/17, EU:C:2018:926, punten 40 en 41).

45 In casu hebben de in het kader van zaak C-762/18 gestelde vragen betrekking op het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon tegen de achtergrond van een onrechtmatig ontslag van een werknemer en diens gerechtelijk bevolen wederindienstneming overeenkomstig het nationale recht.

46 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de vaststelling van de onrechtmatigheid van een ontslag naar Bulgaars recht meebrengt dat de periode tussen het ontslag en de wederindienstneming van de betrokken persoon met terugwerkende kracht moet worden beschouwd als een deel van de diensttijd die deze persoon ten aanzien van zijn werkgever heeft verricht.

47 Bijgevolg is richtlijn 2003/88 ratione materiae van toepassing op het geschil dat aanhangig is in het hoofdgeding.

48 Uit het voorgaande vloeit voort dat het Hof bevoegd is om de in dat geding toepasselijke bepalingen van Unierecht uit te leggen, en dat het dus bevoegd is om te antwoorden op de vragen in zaak C-762/18.

Ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing in zaak C-37/19

49 Iccrea Banca en de Italiaanse regering twijfelen over de ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing dat in zaak C-37/19 is overgelegd. Volgens hen is de verwijzingsbeslissing in deze zaak namelijk onvoldoende nauwkeurig en duidelijk wat betreft de feiten en de nationale regelingen of gebruiken die mogelijkerwijze in strijd zijn met het Unierecht.

50 Dienaangaande moet worden vastgesteld dat de verwijzende rechter rechtens genoegzaam de bepalingen van Unierecht heeft aangeduid waarvan de uitlegging noodzakelijk is, alsook de nationale rechtspraak heeft vermeld die met deze bepalingen onverenigbaar zou kunnen zijn. Bovendien kan aan de hand van de gegevens in het verzoek om een prejudiciële beslissing de vraag van de verwijzende rechter worden begrepen, alsook de achtergrond waartegen deze vraag is gesteld.

51 Hieruit volgt dat het verzoek om een prejudiciële beslissing in zaak C-37/19 ontvankelijk is.

Eerste vraag in zaak C-762/18

52 Met zijn eerste vraag in zaak C-762/18 wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat na de gerechtelijke nietigverklaring

van zijn ontslag, geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het ontslag en zijn wederindienstneming op grond dat die werknemer tijdens deze periode geen daadwerkelijke arbeid in dienst van de werkgever heeft verricht.

53 In dat verband dient er in de eerste plaats aan herinnerd te worden 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. Dat recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in richtlijn 2003/88 (arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

54 Voorts is het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als beginsel van sociaal recht van de Unie niet alleen bijzonder belangrijk, maar is het tevens uitdrukkelijk neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als aan de Verdragen (arrest van 21 juni 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punt 17 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

55 Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld mag het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon bovendien niet restrictief worden uitgelegd (arrest van 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punt 21 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

56 Tot slot volgt uit de bewoordingen van richtlijn 2003/88 en uit de rechtspraak van het Hof dat, hoewel het aan de lidstaten staat om de voorwaarden voor de uitoefening en de tenuitvoerlegging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vast te leggen, zij het ontstaan zelf van dit rechtstreeks uit deze richtlijn voortvloeiende recht niet van enigerlei voorwaarde afhankelijk mogen stellen (arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

57 In de tweede plaats zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof het dubbele doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, neergelegd in artikel 7 van richtlijn 2003/88, erin bestaat de werknemer de gelegenheid te geven uit te rusten van de taken die hij in het kader van zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (arrest van 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

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

59 In bepaalde specifieke situaties waarin de werknemer niet in staat is zijn taken te vervullen, kan voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon echter niet door een lidstaat als voorwaarde worden gesteld dat er daadwerkelijk is gewerkt (zie in die zin arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 20 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

60 Dit is met name het geval voor de werknemers die in de referentieperiode afwezig waren van het werk omdat zij met ziekteverlof waren. Zoals blijkt uit de rechtspraak van het Hof worden deze werknemers voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon immers gelijkgesteld met werknemers die in die periode daadwerkelijk hebben gewerkt (arrest van 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

61 Volgens artikel 7 van richtlijn 2003/88 kan dus geen werknemer die gedurende het referentietijdvak met ziekteverlof is, zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van minstens vier weken worden ontnomen (zie in die zin arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 30).

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

63 Volgens de aangehaalde rechtspraak is het dus uitgesloten dat het door het Unierecht gewaarborgde recht van een werknemer op de minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon wordt verminderd in een situatie waarin de werknemer zijn verplichting tot het verrichten van arbeid niet kon nakomen wegens ziekte gedurende de referentieperiode (arrest van 19 september 2013, Heroverweging Commissie/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

64 Richtlijn 2003/88 staat de lidstaten dus niet toe het ontstaan van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te sluiten of te bepalen dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die belet was dat recht uit te oefenen, vervalt aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode (arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

65 Derhalve dient te worden nagegaan of de uit de rechtspraak voortvloeiende beginselen inzake het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die wegens ziekte geen gebruik kon maken van zijn recht op die vakantie tijdens de referentieperiode en/of de naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode, mutatis mutandis kunnen worden toegepast op een situatie zoals die welke aan de orde is in de onderhavige zaken, waarin een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en nadien overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, geen daadwerkelijke werkzaamheden in dienst van zijn werkgever heeft verricht in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en de datum van zijn wederindienstneming.

66 In dat verband dient met betrekking tot werknemers die afwezig zijn van het werk wegens ziekte opgemerkt te worden dat, om af te kunnen wijken van het beginsel dat de rechten op jaarlijkse vakantie moeten worden bepaald op basis van de perioden waarin daadwerkelijk is gewerkt, het Hof zich heeft gebaseerd op het feit dat het intreden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte in beginsel onvoorzienbaar is en plaatsvindt buiten de wil van de werknemer (zie met name in die zin arrest van 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

67 Welnu, geconstateerd moet worden dat het feit dat een werknemer niet in de mogelijkheid verkeert om te werken als gevolg van een ontslag dat vervolgens onrechtmatig wordt geacht, in beginsel onvoorzienbaar is en plaatsvindt buiten de wil van de werknemer, net als het intreden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte.

68 Zoals de advocaat-generaal in punt 48 van zijn conclusie heeft opgemerkt, vloeit het feit dat de betrokken werknemer in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming overeenkomstig het nationale recht na de gerechtelijke nietigverklaring van dat ontslag, geen daadwerkelijke arbeid heeft verricht in dienst van zijn werkgever, immers voort uit de handelingen van die werkgever die tot het onrechtmatige ontslag hebben geleid. Zonder die handelingen zou de werknemer tijdens die periode hebben kunnen werken en gebruik hebben kunnen maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie.

69 Derhalve moet de periode tussen het onrechtmatige ontslag en de wederindienstneming van de werknemer overeenkomstig het nationale recht na de gerechtelijke nietigverklaring van dat ontslag, in een situatie als die in de hoofdgedingen, worden gelijkgesteld met een periode van daadwerkelijke arbeid om de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te bepalen.

70 Bijgevolg kan de rechtspraak van het Hof inzake het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die wegens ziekte niet in de mogelijkheid verkeerde om gebruik te maken van zijn recht op die vakantie tijdens de referentieperiode en/of de naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode, mutatis mutandis worden toegepast op een situatie als die welke aan de orde is in elk van beide hoofdgedingen, waarin een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en nadien overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden heeft hervat als gevolg van de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, geen daadwerkelijke arbeid in dienst van zijn werkgever heeft verricht in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming.

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

72 Zoals de advocaat-generaal in punt 49 van zijn conclusie heeft opgemerkt, kunnen omstandigheden als die in de onderhavige zaken echter geen rechtvaardiging vormen voor een afwijking van het in artikel 7 van richtlijn 2003/88 neergelegde beginsel volgens hetwelk een recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kan uitdoven bij het verstrijken van de referentieperiode en/of een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode indien de werknemer niet de mogelijkheid had om zijn vakantie op te nemen.

73 Ten eerste mag het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon immers volgens de in punt 55 van dit arrest in herinnering gebrachte rechtspraak niet restrictief worden uitgelegd.

74 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 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

75 In omstandigheden als die van de hoofdgedingen lijkt de bescherming van de belangen van de werkgever niet strikt noodzakelijk te zijn en kan zij dus niet a priori rechtvaardigen dat er wordt afgeweken van het recht van de werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

76 Ten tweede geldt deze vaststelling, zoals in punt 68 van dit arrest is opgemerkt, ook in omstandigheden waarin het wegens de handelingen van de werkgever zelf is, aangezien hij de betrokken werknemer onrechtmatig heeft ontslagen, dat die werknemer tijdens de periode tussen zijn ontslag en wederindienstneming niet de mogelijkheid heeft gehad om te werken, en hij bijgevolg zijn recht op jaarlijkse vakantie niet heeft kunnen uitoefenen.

77 Er zij aan herinnerd dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet stellen het recht op jaarlijkse vakantie uit te oefenen (zie in die zin arrest van 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Anders dan in een situatie van cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die deze vakantie niet heeft kunnen opnemen wegens ziekte, moet de werkgever die een werknemer niet in de gelegenheid stelt zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, daarvan de gevolgen dragen (arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 63).

78 Bijgevolg kan een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en nadien overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, alle rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon doen gelden die hij heeft verworven in de periode tussen het onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming na deze nietigverklaring.

79 Tot slot dient erop te worden gewezen, zoals ook de advocaat-generaal in punt 59 van zijn conclusie heeft opgemerkt, dat wanneer de betrokken werknemer in een ander dienstverband werkzaam is geweest in de periode vanaf zijn onrechtmatige ontslag tot de datum waarop hij zijn werkzaamheden in zijn oorspronkelijk dienstverband heeft hervat, hij ten aanzien van zijn eerste werkgever geen rechten op jaarlijkse vakantie kan doen gelden voor de periode waarin hij in een ander dienstverband werkzaam is geweest.

80 In dergelijke omstandigheden moet de betrokken werknemer zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor die periode immers doen gelden ten aanzien van zijn nieuwe werkgever.

81 Gelet op het voorgaande dient op de eerste vraag in zaak C-762/18 te worden geantwoord dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het ontslag en zijn wederindienstneming, op grond dat die werknemer tijdens deze periode geen daadwerkelijke arbeid in dienst van de werkgever heeft verricht.

Tweede vraag in zaak C-762/18 en enige vraag in zaak C-37/19

82 Met de tweede vraag in zaak C-762/18 en de enige vraag in zaak C-37/19, die samen dienen te worden onderzocht, wensen de verwijzende rechters in wezen te vernemen of artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale rechtspraak volgens welke, in geval van beëindiging van een arbeidsverhouding nadat de betrokken werknemer onrechtmatig werd ontslagen en nadien overeenkomstig het nationale recht opnieuw in dienst is genomen na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, deze werknemer geen recht heeft op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming.

83 Er zij aan 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, dat tot uitdrukking komt in artikel 7 van 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) en artikel 7 van richtlijn 2003/88 en dat ondertussen uitdrukkelijk als grondrecht is vastgelegd in

artikel 31, lid 2, van het Handvest. 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 6 november 2018, Bauer en Willmeroth, C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 58).

84 Het Hof heeft benadrukt 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 het dienstverband is beëindigd en dat de werknemer niet alle jaarlijkse vakantie heeft opgenomen waarop hij recht had bij beëindiging van dat dienstverband (arrest van 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punt 31).

85 In dit verband volgt uit de rechtspraak van het Hof dat die bepaling aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen nationale wetten of gebruiken volgens welke bij het einde van het dienstverband geen financiële vergoeding wegens niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon wordt betaald aan de werknemer die niet in staat was om alle jaarlijkse vakantie waarop hij recht had op te nemen vóór de beëindiging van dat dienstverband, met name omdat hij tijdens de gehele referentieperiode en/of overdrachtsperiode dan wel een deel ervan met ziekteverlof was (arrest van 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

86 Zoals blijkt uit punt 78 van dit arrest kan een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en vervolgens overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden heeft hervat na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, aanspraak maken op alle rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hij heeft verworven in de periode tussen het onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming na de nietigverklaring ervan.

87 Indien de werknemer, zoals het geval is in elk van de onderhavige zaken, na zijn wederindienstneming volgend op de nietigverklaring van zijn onrechtmatige ontslag, opnieuw wordt ontslagen, kan hij dus bij dit nieuwe ontslag op grond van artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 aanspraak maken op een vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie, met inbegrip van de vakantie die betrekking heeft op de periode tussen het onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming.

88 Zoals blijkt uit punt 79 van dit arrest kan de betrokken werknemer evenwel, wanneer hij tijdens die periode in een ander dienstverband werkzaam is geweest, geen aanspraak jegens zijn eerste werkgever maken op een vergoeding die betrekking heeft op de periode waarin hij in dat andere dienstverband werkzaam is geweest.

89 Gelet op een en ander dient op de tweede vraag in zaak C-762/18 en op de enige vraag in zaak C-37/19 te worden geantwoord dat artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 in de weg staat aan nationale rechtspraak volgens welke, in geval van beëindiging van een arbeidsverhouding nadat de betrokken werknemer onrechtmatig werd ontslagen en nadien overeenkomstig het nationale recht opnieuw in dienst is genomen na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, deze werknemer geen recht heeft op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming.

Kosten

90 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 (Eerste 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 in de weg staat aan nationale rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het ontslag en zijn wederindienstneming, op grond dat die werknemer tijdens deze periode geen daadwerkelijke arbeid in dienst van de werkgever heeft verricht.**

2) **Artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale rechtspraak volgens welke, in geval van beëindiging van een arbeidsverhouding nadat de betrokken werknemer onrechtmatig werd ontslagen en nadien overeenkomstig het nationale recht opnieuw in dienst is genomen na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, deze werknemer geen recht heeft op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming.**

ondertekeningen