ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)

12 oktober 2023 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – Organisatie van de arbeidstijd – Richtlijn 2003/88/EG – Artikel 7, lid 1 – Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon – 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 – Periode tussen het ontslag en de wederindienstneming”

In zaak C-57/22,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Nejvyšší soud (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Tsjechië) bij beslissing van 6 december 2021, ingekomen bij het Hof op 28 januari 2022, in de procedure

YQ

tegen

Ředitelství silnic a dálnic ČR

wijst

HET HOF (Zesde kamer),

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

advocaat-generaal: J. Richard de la Tour,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– YQ, vertegenwoordigd door Z. Odehnal, advokát,

– Ředitelství silnic a dálnic ČR, vertegenwoordigd door L. Smejkal, advokát,

* Procestaal: Tsjechisch.

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door P. Němečková en D. Recchia als gemachtigden,

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

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen YQ en de Ředitelství silnic a dálnic ČR (directoraat Wegen en Snelwegen van de Tsjechische Republiek; hierna: „ŘSD”) over de weigering om YQ een financiële vergoeding toe te kennen voor niet-opgenomen vakantiedagen.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Artikel 7 van richtlijn 2003/88, met als opschrift „Jaarlijkse vakantie”, bepaalt:

„1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.”

Tsjechisch recht

4 § 69 van de zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (wet nr. 262/2006 houdende het arbeidswetboek), in de ten tijde van de feiten van het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „arbeidswetboek”), bepaalt:

„(1) Indien de werkgever de werknemer onrechtmatig heeft ontslagen of indien de werkgever het dienstverband met de werknemer onrechtmatig met onmiddellijke ingang of gedurende de proeftijd heeft beëindigd en de werknemer de werkgever onverwijld schriftelijk heeft meegedeeld bereid te zijn om arbeid in dienst van de werkgever te blijven verrichten, blijft het dienstverband bestaan en is de werkgever verplicht om de werknemer salariscompensatie toe te kennen. De werknemer heeft recht op de in de eerste volzin bedoelde salariscompensatie ten belope van het gemiddelde loon vanaf de dag waarop hij de werkgever in kennis heeft gesteld van zijn bereidheid om in dienst te blijven tot op de dag waarop de werkgever hem de mogelijkheid heeft geboden om zijn werkzaamheden te voort te zetten, of waarop het dienstverband daadwerkelijk is beëindigd.

(2) De rechter kan de aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van de salariscompensatie op verzoek van de werkgever naar evenredigheid verminderen indien de totale periode waarvoor de werknemer recht heeft op salariscompensatie langer is dan zes maanden; bij zijn beslissing houdt de rechter met name rekening met de vraag of de werknemer in die periode elders in dienst was, welke arbeid hij daar heeft verricht en welk loon hij heeft ontvangen of om welke reden hij niet aan het werk is gegaan."

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

5 Aan YQ, die krachtens een op 23 juni 2009 gesloten arbeidsovereenkomst in dienst was bij de ŘSD, is op 23 oktober 2013 ontslag aangezegd.

6 Nadat dit ontslag ongeldig was verklaard bij arrest van de Krajský soud v Brně (rechter in tweede aanleg Brno, Tsjechië; hierna: „Krajský soud") van 20 december 2016, dat in kracht van gewijsde is gegaan op 10 januari 2017, heeft YQ haar werkzaamheden bij de ŘSD in overeenstemming met de gesloten arbeidsovereenkomst hervat.

7 De verwijzende rechter merkt op dat aan YQ, die haar werkgever schriftelijk in kennis had gesteld van haar bereidheid om arbeid te verrichten, in de periode van 1 januari 2014 tot en met 10 januari 2017 geen werkzaamheden zijn opgedragen.

8 Na haar wederindienstneming heeft YQ bij de ŘSD een aanvraag ingediend om van juli tot en met september 2017 haar nog niet-opgenomen vakantiedagen voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 10 januari 2017 op te nemen. De ŘSD heeft dit verzoek afgewezen, aangezien YQ in die periode niet had gewerkt. Ondanks deze afwijzing heeft YQ zich niet op het werk gemeld tijdens die dagen in juli 2017 waarvoor zij haar verlofaanvraag had ingediend. Bijgevolg heeft de werkgever haar op 9 augustus 2017 ontslagen wegens ongerechtvaardigde afwezigheid.

9 YQ heeft vervolgens bij de Městský soud v Brně (rechter in eerste aanleg Brno, Tsjechië) een geschil aanhangig gemaakt tot veroordeling van de ŘSD tot betaling van een bedrag van 55 552,00 Tsjechische kroon (CZK), vermeerderd met vertragingsrente, als compensatie voor de vakantiedagen voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 10 januari 2017. Deze vordering is bij vonnis van 4 oktober 2019 afgewezen. Nadat YQ hoger beroep had ingesteld, heeft de Krajský soud het vonnis bij arrest van 6 oktober 2020 bevestigd.

10 Tegen dit arrest is bij de verwijzende rechter cassatieberoep ingesteld.

11 Deze rechter merkt op dat de periode waarbinnen het ontslag van de werknemer voor de rechter wordt betwist, overeenkomstig het toepasselijke nationale recht wordt beheerst door een bijzondere regeling die is opgenomen in de §§ 69 tot en met 72 van het arbeidswetboek, die bepalen dat de werknemer gedurende de betrokken periode geen recht heeft op salariscompensatie in geval van arbeidsbelemmering, noch op een dergelijke vergoeding aanspraak kan maken voor niet-opgenomen vakantiedagen.

12 De verwijzende rechter voegt daaraan toe dat uit nationale rechtspraak blijkt dat de werknemer wanneer de beëindiging van het dienstverband ongeldig is verklaard, gedurende de gehele gerechtelijke procedure inzake de geldigheid van die beëindiging recht heeft op salariscompensatie ter hoogte van zijn gemiddelde loon wanneer hij de werkgever schriftelijk in kennis heeft gesteld van zijn voornemen om het dienstverband voort te zetten, zonder dat hem

een taak is toegewezen. Na afloop van een periode van zes maanden kan de salariscompensatie alleen verminderd worden door de nationale rechter overeenkomstig het toepasselijke recht wanneer, na onderzoek van alle omstandigheden van de zaak, kan worden vastgesteld dat de werknemer bij een andere werkgever in dienst is getreden of had kunnen treden onder voorwaarden die in beginsel gelijkwaardig zijn aan of zelfs gunstiger zijn dan die waaronder hij overeenkomstig de arbeidsovereenkomst arbeid zou hebben verricht indien de werkgever zijn verplichting om hem de overeengekomen werkzaamheden op te dragen was nagekomen.

13 De verwijzende rechter preciseert voorts dat de werknemer volgens vaste nationale rechtspraak ook recht heeft op vergoeding van de schade die hij ten gevolge van de ongeldigverklaring van het ontslag heeft geleden, zodat hij, althans op het vlak van financiële compensatie, in dezelfde situatie wordt gebracht als die waarin hij zich zou bevinden indien het dienstverband niet was onderbroken. Aangezien de werknemer echter niet daadwerkelijk heeft gewerkt in de periode tussen de inkennisstelling van zijn wil om te werken en de ongeldigverklaring van zijn ontslag, wordt hem in die periode geen recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon toegekend.

14 Volgens de verwijzende rechter lijkt deze nationale rechtspraak op het eerste gezicht in tegenspraak met het arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504), waarin het Hof heeft geoordeeld dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 zich verzet tegen nationale rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het ontslag en zijn wederindienstneming.

15 De verwijzende rechter merkt evenwel op dat er verschillen bestaan tussen de in dat arrest aan de orde zijnde nationale wetgeving en de Tsjechische wetgeving die in het hoofdgeding aan de orde is, zodat de in dat arrest gekozen oplossing niet kan worden toegepast op het hoofdgeding. Het verschil tussen beide is dat de Bulgaarse regeling die aan de orde was in het arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504), het recht op een brutobezoldiging toekent voor een periode van slechts zes maanden en uitsluitend ten belope van het bedrag dat overeenkomt met het verschil tussen het loon dat de werknemer in die periode uit hoofde van een ander dienstverband heeft ontvangen en het loon dat hij zou hebben ontvangen in het kader van het onrechtmatig beëindigde dienstverband, en de Tsjechische wetgeving dit recht in beginsel in haar volledige omvang en voor de gehele periode toekent, met uitzondering van de in punt 12 van het onderhavige arrest genoemde beperkingen. Volgens de verwijzende rechter zou het toepassen van de oplossing in dat arrest op het hoofdgeding dan ook leiden tot een wanverhouding ten nadele van de belangen van de werkgever.

16 In die omstandigheden heeft de Nejvyšší soud de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moet artikel 7, lid 1, van richtlijn [2003/88] aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later, na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, 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, en dat dit ook het geval is wanneer een onrechtmatig ontslagen werknemer die zijn werkgever onverwijld schriftelijk in kennis heeft gesteld van zijn bereidheid om arbeid in dienst van de werkgever te blijven verrichten, volgens de nationale regeling recht heeft op

salariscompensatie ten belope van zijn gemiddelde loon vanaf de dag waarop hij de werkgever van zijn bereidheid in kennis heeft gesteld tot op het moment waarop de werkgever hem de mogelijkheid heeft geboden om zijn werkzaamheden voort te zetten of waarop het dienstverband daadwerkelijk geldig is beëindigd?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

Toepasselijkheid van richtlijn 2003/88

17 Om te beginnen moet worden opgemerkt dat de Commissie twijfels uit over de toepasselijkheid ratione materiae van richtlijn 2003/88 op het hoofdgeding, op grond dat uit het nationale rechtskader blijkt dat zelfs wanneer in een rechterlijke beslissing de onrechtmatigheid van een ontslag wordt vastgesteld, de periode tussen dat ontslag en die van de wederindienstneming van de betrokkene niet met terugwerkende kracht wordt geacht deel uit te maken van de tewerkstellingsperiode van die persoon bij de betrokken werkgever.

18 In dat verband blijkt uit vaste rechtspraak dat richtlijn 2003/88 ertoe strekt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers te verbeteren door de nationale regelingen inzake met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren (arrest van 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a., C-147/17, EU:C:2018:926, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

19 Aangezien richtlijn 2003/88 dus enkel van toepassing is op werknemers, moet worden nagegaan of een natuurlijke persoon zoals verzoekster in het hoofdgeding als „werknemer” in de zin van die richtlijn kan worden beschouwd.

20 Volgens vaste rechtspraak mag het begrip „werknemer” voor de toepassing van richtlijn 2003/88 niet naargelang van het nationale recht verschillend worden uitgelegd, maar heeft het een specifieke betekenis in het Unierecht. Bij de omschrijving van dit begrip moet worden uitgegaan van objectieve criteria die, wat de rechten en plichten van de betrokkenen betreft, kenmerkend zijn voor het dienstverband. Het hoofdkenmerk van het dienstverband is dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt (arrest van 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a., C-147/17, EU:C:2018:926, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

21 Van een dienstverband is dus slechts sprake indien er een ondergeschiktheidsverhouding tussen de werknemer en zijn werkgever bestaat. Van geval tot geval moet aan de hand van alle gegevens en alle omstandigheden die de verhoudingen tussen partijen kenmerken, worden nagegaan of van een dergelijke band sprake is (arrest van 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a., C-147/17, EU:C:2018:926, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

22 In casu blijkt, ten eerste, uit de beschrijving van het nationale rechtskader in de prejudiciële verwijzing, met name uit § 69, lid 1, van het arbeidswetboek, dat indien een werkgever een werknemer met onmiddellijke ingang of tijdens de proeftijd niet-rechtsgeldig heeft ontslagen of het dienstverband niet-rechtsgeldig heeft beëindigd, en de werknemer de werkgever onverwijld schriftelijk heeft meegedeeld dat hij bereid is om arbeid in dienst van de werkgever te blijven verrichten, het dienstverband wordt voortgezet.

23 Ten tweede vloeit uit de feiten van het hoofdgeding, zoals beschreven in de prejudiciële verwijzing, voort dat YQ op 23 juni 2009 een overeenkomst heeft gesloten met de ŘSD en dat het ontslag, dat haar op 23 oktober 2013 was betekend, op 10 januari 2017 ongeldig is verklaard en zij haar werk heeft hervat op grond van de aanvankelijk gesloten arbeidsovereenkomst.

24 Gelet op deze overwegingen moet worden geoordeeld dat een natuurlijke persoon zoals YQ moet worden beschouwd als een „werknemer" in de zin van richtlijn 2003/88, zodat deze richtlijn op haar van toepassing is.

Ten gronde

25 Met zijn vraag 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 rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later, na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, overeenkomstig het nationale recht zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, 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, aangezien de werkgever hem geen werkzaamheden heeft opgedragen en hij in die periode reeds overeenkomstig het nationale recht salariscompensatie geniet.

26 Er dient in herinnering te worden gebracht dat, volgens vaste rechtspraak van het Hof, bij de uitlegging van een Unierechtelijke bepaling niet enkel rekening dient te worden gehouden met de bewoordingen ervan, maar ook met de context ervan en met de doelstellingen van de regeling waarvan zij deel uitmaakt (arrest van 8 juni 2023, Fastweb e.a. (Facturatietermijnen), C-468/20, EU:C:2023:447, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

27 In de eerste plaats bepaalt artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 dat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend. Dit 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 in richtlijn 2003/88 zelf zijn opgesomd (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

28 Daarnaast moet, in het licht van de context van deze bepaling, om te beginnen worden opgemerkt dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als beginsel van sociaal recht van de Unie niet alleen bijzonder belangrijk is, maar tevens uitdrukkelijk is neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Unie, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als aan de Verdragen (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

29 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 erkent en preciseert dus het in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Terwijl de laatstgenoemde bepaling het recht van iedere werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarborgt, geeft de eerstgenoemde bepaling uitvoering aan dit beginsel door de duur van de jaarlijkse vakantie vast te stellen (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

30 Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, mag het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voorts niet restrictief worden uitgelegd (arrest van 25 november 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak), en mag hiervan niet worden afgeweken behoudens binnen de grenzen die uitdrukkelijk in richtlijn 2003/88 zelf zijn opgesomd (zie in die zin arrest van 6 april 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

31 Verder volgt uit de bewoordingen van richtlijn 2003/88 en uit de rechtspraak van het Hof dat het weliswaar 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, maar dat zij het ontstaan zelf van dit rechtstreeks uit deze richtlijn voortvloeiende recht niet van enigerlei voorwaarde afhankelijk mogen stellen [arrest van 7 april 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Status van de Italiaanse vrederechters), C-236/20, EU:C:2022:263, punt 50 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

32 In de derde plaats zij eraan herinnerd dat, voor wat betreft de doelstellingen van de regeling in het hoofdgeding, het recht op jaarlijkse vakantie uit artikel 7 van richtlijn 2003/88 volgens vaste rechtspraak van het Hof een tweeledig doel heeft, te weten de werknemer in staat stellen enerzijds uit te rusten van de uitvoering van de hem door zijn arbeidsovereenkomst opgelegde taken, en anderzijds over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

33 Dit doel, dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon onderscheidt van andere soorten verlof waarmee andere doelstellingen worden nagestreefd, is, zoals het Hof reeds eerder heeft gesteld, 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 veronderstelt 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 perioden van daadwerkelijke arbeid die krachtens de arbeidsovereenkomst zijn volgemaakt (arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

34 Daarbij dient te worden opgemerkt dat er in bepaalde specifieke situaties waarin de werknemer niet in staat is zijn taken te vervullen voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon door een lidstaat niet als voorwaarde kan worden gesteld dat er daadwerkelijk is gewerkt (arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

35 Dit is het geval wanneer een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later, na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag en overeenkomstig het nationale recht, zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming geen daadwerkelijke arbeid in dienst van zijn werkgever heeft kunnen verrichten (zie in die zin arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 70).

36 Het feit dat de betrokken werknemer in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming geen daadwerkelijke arbeid heeft verricht in dienst van zijn werkgever, is immers het gevolg van de handelingen van die werkgever die tot het onrechtmatige ontslag

hebben geleid. Zonder die handelingen zou de werknemer hebben kunnen werken en gebruik hebben kunnen maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie (zie in die zin arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 68).

37 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 worden gelijkgesteld met een periode van daadwerkelijke arbeid om de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te bepalen (arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 69).

38 In dit verband moet eraan worden herinnerd dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen. 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 staat stelt zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, daarvan de gevolgen dragen (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

39 Bijgevolg kunnen de lidstaten niet afwijken van het recht dat is neergelegd in artikel 7 van richtlijn 2003/88, waaruit volgt dat een verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode niet teniet kan gaan indien de werknemer niet in staat is gesteld zijn vakantie op te nemen (zie in die zin arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

40 De verwijzende rechter merkt niettemin op dat de Tsjechische regeling, anders dan de regeling die aan de orde was in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504), de betaling van het brutoloon in beginsel in haar volledige omvang en voor de gehele periode toekent, met uitzondering van de in punt 12 van het onderhavige arrest genoemde beperkingen. Volgens de verwijzende rechter zou het volgen van de oplossing in dat arrest dan ook leiden tot een wanverhouding ten nadele van de belangen van de werkgever.

41 Daarbij volgt tevens uit de rechtspraak van het Hof dat richtlijn 2003/88 het recht op jaarlijkse vakantie en het recht op betaling uit hoofde daarvan als twee aspecten van één recht behandelt. Het vereiste van betaling van vakantieloon heeft tot doel de werknemer tijdens die vakantie in een situatie te plaatsen die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte perioden (arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

42 Het recht op jaarlijkse vakantie 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), waarbij het Hof ten aanzien van dit laatste heeft gepreciseerd 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 waarop hij recht had bij beëindiging van dat dienstverband heeft opgenomen. (arrest van 6 november 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punt 31).

43 Hieruit volgt dat het voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet relevant is dat het bedrag van de salariscompensatie die naar nationaal recht aan de onrechtmatig ontslagen werknemer wordt betaald voor de periode tussen het ontslag en de datum van zijn wederindienstneming in beginsel overeenkomt met het gemiddelde loon dat deze werknemer ontving, aangezien deze salariscompensatie tot doel heeft de werknemer een vergoeding te bieden voor het loon dat hij wegens het onrechtmatige ontslag niet heeft ontvangen.

44 Zoals in de punten 30 en 31 van het onderhavige arrest is opgemerkt, mag het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat rechtstreeks voortvloeit uit richtlijn 2003/88, voorts niet restrictief worden uitgelegd, aangezien de werknemer moet worden beschouwd als de zwakkere partij binnen het dienstverband, zodat moet worden verhinderd dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om hem een beperking van zijn rechten op te leggen (arrest van 2 maart 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

45 Gelet op het voorgaande moet op de gestelde vraag 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, na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag en overeenkomstig het nationale recht, zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, 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 aangezien de werkgever hem geen werkzaamheden heeft opgedragen en de werknemer gedurende die periode op grond van het nationaal recht reeds salariscompensatie heeft ontvangen.

Kosten

46 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Zesde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 7, 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, na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag en overeenkomstig het nationale recht, zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, 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 aangezien de

werkgever hem geen werkzaamheden heeft opgedragen en de werknemer gedurende die periode op grond van het nationaal recht reeds salariscompensatie heeft ontvangen.

ondertekeningen