ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

16 maart 2006 *

In de gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04,

betreffende twee verzoeken om een prejudiciële beslissing, ingediend door het Employment Tribunal, Leeds (Verenigd Koninkrijk) (C-131/04), en door de Court of Appeal of England and Wales (Civil Division) (Verenigd Koninkrijk) (C-257/04) bij beslissingen van 9 maart en 15 juni 2004, ingekomen bij het Hof op respectievelijk 11 maart en 16 juni 2004, in de procedures

C. D. Robinson-Steele (C-131/04)

tegen

R. D. Retail Services Ltd,

Michael Jason Clarke (C-257/04)

tegen

Frank Staddon Ltd,

* Procestaal: Engels.

en

J. C. Caulfield,

C. F. Caulfield,

K. V. Barnes

tegen

Hanson Clay Products Ltd, voorheen Marshalls Clay Products Ltd,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: P. Jann, kamerpresident, K. Schiemann, N. Colneric (rapporteur), K. Lenaerts en E. Juhász, rechters,

advocaat-generaal: C. Stix-Hackl,
griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 15 september 2005,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— R. D. Retail Services Ltd, vertegenwoordigd door J. Eady, solicitor,

— M. J. Clarke, J. C. Caulfield, C. F. Caulfield en K. V. Barnes, vertegenwoordigd door A. Hogarth, QC,

— Hanson Clay Products Ltd, voorheen Marshalls Clay Products Ltd, vertegenwoordigd door J. Eady, solicitor,

— het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, vertegenwoordigd door R. Caudwell en C. White als gemachtigden, bijgestaan door T. Linden, barrister,

— Ierland, vertegenwoordigd door D. J. O'Hagan als gemachtigde, bijgestaan door N. Hyland en N. Travers, BL,

— het Koninkrijk der Nederlanden, vertegenwoordigd door H. G. Sevenster als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M.-J. Jonczy en N. Yerrell als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 27 oktober 2005,

het navolgende

Arrest

1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing hebben betrekking op de uitlegging van 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 L 307, blz. 18; hierna: „richtlijn").

2 Deze verzoeken zijn ingediend in het kader van beroepen betreffende de betaling van het loon voor jaarlijkse vakantie volgens het zogeheten „rolled-up holiday pay"-stelsel, waarbij dit loon wordt opgenomen in het uur- of dagloon.

Toepasselijke bepalingen

De communautaire regeling

3 De richtlijn is vastgesteld op basis van artikel 118 A EG-Verdrag (de artikelen 117-120 EG-Verdrag zijn vervangen door de artikelen 136 EG-143 EG). Volgens artikel 1, lid 1, ervan bepaalt zij de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.

4 Afdeling II van de richtlijn bepaalt, welke maatregelen de lidstaten dienen te treffen opdat alle werknemers dagelijkse en wekelijkse minimumrusttijden en jaarlijkse vakantie met behoud van loon genieten. Zij regelt tevens de rustpauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd.

5 Aangaande de jaarlijkse vakantie bepaalt artikel 7 van de richtlijn:

„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 15 van de richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers."

7 Artikel 17 van de richtlijn voorziet in de mogelijkheid om af te wijken van diverse bepalingen van de richtlijn, zonder evenwel artikel 7 te noemen.

8 Artikel 18, lid 3, van de richtlijn bepaalt:

„Onverminderd het recht van de lidstaten om, in het licht van de ontwikkeling van de situatie, andersluidende wettelijke, bestuursrechtelijke en contractuele bepalingen aan te nemen op het gebied van de arbeidstijd en mits de hand wordt gehouden aan de minimumeisen van deze richtlijn, vormt de tenuitvoerlegging van deze richtlijn geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers."

De nationale regeling

9 De Working Time Regulations 1998 (S.I. 1998, nr. 1833) (arbeidstijdenregeling van het Verenigd Koninkrijk; hierna: „Regulations 1998"), vastgesteld om de richtlijn om te zetten in het interne recht van het Verenigd Koninkrijk, zijn op 1 oktober 1998 in werking getreden.

10 Regulation 13 van de Regulations 1998, getiteld „recht op jaarlijkse vakantie", bepaalt:

„1. [...] een werknemer heeft in ieder referentiejaar recht op een jaarlijkse vakantie van vier weken.

[...]

9. Vakantie waarop een werknemer krachtens deze Regulation recht heeft, kan in delen worden opgenomen, maar kan:

a) slechts worden opgenomen tijdens het jaar waarvoor zij is toegekend, en

b) niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

[...]"

11 Regulation 16, getiteld „Loon voor vakantieperioden", bepaalt:

„1. Een werknemer heeft recht op loon voor iedere periode van jaarlijkse vakantie waarop hij krachtens Regulation 13 recht heeft, ten belope van een week loon voor iedere week vakantie.

[...]

4. Een recht op betaling krachtens lid 1 is niet van invloed op enig recht van de werknemer op loon krachtens zijn overeenkomst („overeengekomen loon").

5. Elk overeengekomen loon dat aan een werknemer wordt betaald voor een vakantieperiode, bevrijdt de werkgever van zijn betalingsverplichting krachtens deze Regulation met betrekking tot deze periode; omgekeerd bevrijdt elke betaling van loon krachtens deze Regulation met betrekking tot een periode, de werkgever van de verplichting tot betaling van het overeengekomen loon met betrekking tot die periode.

[...]"

12 Regulation 30 van de Regulations 1998, getiteld „rechtsmiddelen", bepaalt dat een werknemer zich tot een Employment Tribunal kan wenden, wanneer zijn werkgever hem onder meer niet heeft toegestaan gebruik te maken van zijn recht op vakantie krachtens Regulation 13 (Regulation 30, lid 1, sub a), of hem het overeenkomstig Regulation 16, lid 1, verschuldigde bedrag niet of slechts gedeeltelijk heeft betaald (Regulation 30, lid 1, sub b). Dienaangaande bepaalt Regulation 30, leden 3 tot en met 5, van de Regulations 1998:

„3. Wanneer een Employment Tribunal een krachtens lid 1, sub a, ingesteld beroep gegrond acht,

a) stelt hij dit vast, en

b) kan hij de werkgever veroordelen om de werknemer een vergoeding te betalen.

4. Het Tribunal stelt de vergoeding vast op een bedrag dat het eerlijk en billijk acht gelet op alle omstandigheden, met name:

a) het onrechtmatige handelen van de werkgever bij zijn weigering, de werknemer toe te staan om zijn recht uit te oefenen, en

b) de schade die de werknemer heeft geleden als gevolg van de verweten feiten.

5. Wanneer een Employment Tribunal waarbij krachtens lid 1, sub b, beroep is ingesteld, vaststelt dat een werkgever heeft verzuimd de werknemer loon overeenkomstig Regulation 16, lid 1 [...], te betalen, veroordeelt het de werkgever om de werknemer het bedrag te betalen dat deze volgens het Tribunal verschuldigd is."

De hoofdgedingen en de prejudiciële vragen

Zaak C-131/04

13 C. D. Robinson-Steele was van 19 april 2002 tot 19 december 2003 in dienst van R. D. Retail Services Ltd (hierna: „Retail Services"). Retail Services biedt de diensten van zijn werknemers aan grote ondernemingen in de kleinhandel aan. De werknemers verrichten werkzaamheden op het gebied van winkelinrichting en het vullen van schappen.

14 Tijdens voormelde periode van tewerkstelling werkte Robinson-Steele ononderbroken hetzij in dagdiensten van elk twaalf uur gedurende vijf dagen, hetzij in nachtdiensten van eveneens elk twaalf uur gedurende vier dagen, met uitzondering van één week kerstvakantie in 2002, voor welke vakantie hij niet apart werd betaald.

15 Zijn arbeidsvoorwaarden wisselden in de loop van zijn dienstbetrekking. Sinds 29 juni 2003 werkte hij op basis van een overeenkomst getiteld „Voorwaarden voor aanwerving van tijdelijk werknemers". De meest relevante bepaling van zijn arbeidsovereenkomst luidde: „Het recht op loon voor vakantieperioden groeit aan

naar rato van de periode waarin de tijdelijk werknemer tijdens het jaar van de vakantie ononderbroken in loondienst heeft gewerkt. De tijdelijk werknemer aanvaardt dat de betaling uit hoofde van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon samen met en in aanvulling op het uurloon van de tijdelijk werknemer wordt betaald ten belope van 8,33 % van dit uurloon."

16 De verwijzende rechter verklaart dat 8,33 % vakantieloon rekenkundig precies het bedrag van een weekloon oplevert, wanneer de werknemer gedurende drie maanden ononderbroken volgens het betrokken dag- en nachtdienstrooster heeft gewerkt.

17 Robinson-Steele kreeg zijn loon per week uitbetaald. Dit loon bedroeg 6,25 GBP per uur voor werk in dagdienst en 7,75 GBP per uur voor werk in nachtdienst. Op zijn loonbriefjes kwam de volgende vermelding voor: „In het loon is begrepen een vergoeding voor verlof- en ziektedagen."

18 Op 14 januari 2004 diende Robinson-Steele bij het Employment Tribunal te Leeds een inleidend verzoekschrift in, waarin hij stelde dat hij twintig maanden voor Retail Services had gewerkt en dat deze hem, wat het vakantieloon betreft, enkel „rolled-up holiday pay" (in uur- of dagloon opgenomen vakantieloon) had betaald. Daardoor was in de meeste gevallen geen vakantie opgenomen, omdat deze niet onmiddellijk voor of na, noch tijdens de vakantieperiode werd betaald.

19 Het Employment Tribunal stelt dat indien Robinson-Steele terecht de onwettigheid van de contractuele bepaling betreffende „rolled-up holiday pay" aanvoert, zijn beslissing afhangt van het antwoord op de vraag of deze onwettigheid neerkomt op een weigering van de werkgever om Robinson-Steele zijn recht op jaarlijkse vakantie te laten uitoefenen, of op het niet of slechts gedeeltelijk betalen door de werkgever van het bedrag dat als vakantieloon verschuldigd is.

20 Deze rechterlijke instantie merkt op dat de nationale voorschriften die zijn vastgesteld ter uitvoering van de verplichtingen uit hoofde van de richtlijn, door de nationale rechters verschillend worden uitgelegd. Het Employment Appeal Tribunal zou hebben geoordeeld dat een contractuele bepaling betreffende „rolled-up leave pay" (in uur- of dagloon opgenomen loon voor verlofdagen) die een specifiek bedrag of percentage vastlegt waarmee het basisloon wordt verhoogd, niet in strijd is met de richtlijn en de nationale regeling. De verwijzende rechter zou aan deze uitspraak gebonden zijn. Het Inner House of the Court of Session (Schotland) heeft zich in de zaak MPS Structure LTD/Munro [(2003), IRLR 350], in tegengestelde zin uitgesproken. Volgens het Employment Tribunal is het niet alleen van wezenlijk belang dat het vakantieloon betaald wordt, maar ook dat het wordt betaald in verband met het opnemen van vakantie. Het stelsel van „rolled-up holiday pay" zal, in strijd met de doelstellingen van de richtlijn, werknemers ervan weerhouden vakantie op te nemen die zij anders wel zouden hebben opgenomen.

21 Onder deze omstandigheden heeft het Employment Tribunal, Leeds, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Zijn met artikel 7 van [de] richtlijn [...] verenigbaar de bepalingen van een nationale wettelijke regeling volgens welke het loon voor jaarlijkse vakantie in het uurloon van een werknemer kan worden opgenomen en aldus als onderdeel van de bezoldiging voor gewerkte uren wordt uitbetaald, maar niet als uitkering uit hoofde van een tijdvak van vakantie die de werknemer daadwerkelijk heeft opgenomen?

2) Belet artikel 7, lid 2, van [de] richtlijn [...] de nationale rechter, dergelijke betalingen van een werkgever te verrekenen, wanneer hij de daadwerkelijke bescherming tracht te verlenen op basis van in een nationale regeling vervatte bevoegdheden?"

22 De vennootschap Frank Staddon Ltd (hierna: „Frank Staddon") is werkzaam in de bouwsector. M. J. Clarke heeft voor deze onderneming gewerkt als opperman/steenhouwer.

23 Volgens de verwijzende rechter heeft Clarke van 2 april 2001 tot en met 23 juni 2001 voor Frank Staddon gewerkt. Vervolgens was hij met vakantie tot en met 24 juli 2001, waarna hij zijn werkzaamheden bij voormelde vennootschap heeft hervat. Tussen 23 juni 2001 en 24 juli 2001 heeft hij geen loon ontvangen.

24 In de arbeidsovereenkomst van Clarke was bepaald: „Alle loon voor vakantie- en feestdagen is inbegrepen in het dagloon." De overeenkomst bevat naast het woord „Loon" de handgeschreven aantekening „Basis: 8,689 Vakantie 0,756 = 85 GBP per dag". Een kennelijk uit augustus 2001 daterende loonstrook bevat dezelfde specificatie.

25 Het tarief van 85 GBP heeft alleen betrekking op de periode ingaand op 24 juli 2001. Op 2 april 2001 bedroeg het dagloon 80 GBP en in juni 2001 was het gestegen tot 82,50 GBP. Een specificatie van het vóór augustus 2001 in het dagloon begrepen vakantieloon heeft Frank Staddon kennelijk niet verstrekt.

26 Bij op 20 november 2001 bij het Employment Tribunal neergelegd verzoekschrift heeft Clarke gevorderd, Frank Staddon te veroordelen tot betaling van het loon voor de tussen 2 april en 16 november 2001 gecumuleerde jaarlijkse vakantie.

27 Bij beslissing van 19 april 2002 heeft het Employment Tribunal deze vordering afgewezen. Clarke heeft tegen deze beslissing beroep ingesteld bij het Employment Appeal Tribunal, dat dit beroep op 25 juli 2003 grotendeels afwees. Hij heeft vervolgens tegen de beslissing van het Employment Appeal Tribunal hoger beroep ingesteld bij de Court of Appeal of England and Wales (Civil Division).

28 Volgens de Court of Appeal heeft het Employment Tribunal geoordeeld dat er sprake was van een breuk in de continuïteit van de overeenkomst van appellant, doordat hij tussen 23 juni en 24 juli 2001 met vakantie was. Partijen zouden op 24 juli van datzelfde jaar een nieuwe overeenkomst zijn aangegaan. Deze omstandigheden zouden van invloed kunnen zijn op het bedrag van een eventuele schadevergoeding die Clarke zou kunnen verkrijgen indien hij schending van de richtlijn en van de Regulations 1998 zou aantonen, maar raakt evenwel niet de principiële vraag betreffende „rolled-up holiday pay".

29 Volgens de Court of Appeal heeft het Employment Appeal Tribunal de zaak naar het Employment Tribunal terugverwezen opdat zou worden vastgesteld of vóór augustus 2001 een percentage of een deel van het dagloon contractueel vakantieloon vertegenwoordigde en of de dienstbetrekking van Clarke onderbroken was geweest.

30 De vennootschap Marshalls Clay Products Ltd (hierna: „Marshalls Clay") vervaardigt producten van klei voor de bouwnijverheid. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield en K. V. Barnes (hierna: „Caulfield e.a.") waren bij deze onderneming in dienst als algemene machinebedieners.

31 Marshalls Clay heeft in 1984 een zogenaamd „continentaal" ploegenstelsel ingevoerd, dat inhield dat elke werknemer telkens vier dagen werkte en vier dagen vrij was. De fabriek te Accrington, waar Caulfield e.a. werkten, is gedurende de relevante periode, met uitzondering van eerste en tweede kerstdag, zeven dagen per week in bedrijf geweest.

32 De werknemers werden enkel betaald voor de vier dagen waarop zij werkten, en niet voor de vier dagen waarop zij niet werkten.

33 Een lokale collectieve overeenkomst die op 9 juli 1984 na een vergadering van Marshalls Clay en de vakbond GMB werd gesloten en onderdeel werd van de arbeidsovereenkomst van iedere werknemer, bevatte de volgende bepaling:

„3. VAKANTIE

Het vakantieloon is opgenomen in het uurloon en wordt dus niet gecumuleerd. Vakantiedagen worden opgenomen tijdens de rustdagen in het werkrooster. Teneinde langere vakantieperioden mogelijk te maken, heeft iedere werknemer recht op:

twee perioden van acht aaneengesloten dagen

en

een periode van zestien aaneengesloten dagen.

Deze perioden zullen lokaal worden overeengekomen. (Dit betekent dat wanneer de ene ploeg een vakantieperiode opneemt van acht of zestien aaneengesloten dagen, de andere ploeg werkt.)"

34 Deze collectieve overeenkomst bevatte bovendien de volgende bepaling:

„Momenteel ontvangen werknemers te Accrington vakantieloon voor 31 dagen per jaar (voor 29 dagen vakantie). Dit is 13,36 % van de overige (232) werkdagen. In het uurloon is 13,36 % vakantieloon inbegrepen."

35 Het uurloon is ook op overwerk toepasselijk, zodat de werknemers bij overwerk in feite, afhankelijk van de, eveneens in de collectieve overeenkomst geregelde, exacte tijd of tijden waarop wordt gewerkt, zowel over het basisloon als over het vakantieloon een toeslag van 30, 50 of 100 % ontvangen.

36 Volgens het Employment Appeal Tribunal kunnen werknemers op basis van deze contractuele regeling, zonder daartoe verplicht te zijn, twee aaneengesloten perioden van acht dagen of één aaneengesloten periode van zestien dagen opnemen, maar alleen door hun rustdagen samen te voegen en door andere werknemers te vervangen op basis van tussen de betrokkenen overeen te komen geruilde diensten.

37 Alle verzoekers in het hoofdgeding in de zaak Caulfield e.a. hebben in juni 2001 vakantie genomen. De duur van deze vakanties varieerde en de langste bedroeg 16 dagen. Deze verzoekers hebben ook rustdagen opgenomen. Overeenkomstig de bij Marshalls Clay geldende ploegendienstovereenkomsten waren Caulfield e.a. allen ingeroosterd voor 182 werkdagen per jaar. Krachtens de in de collectieve overeenkomst opgenomen bepalingen inzake het vakantieloon was 13,36 % van het loon van betrokkenen vakantieloon. Met andere woorden, bij 182 werkdagen per jaar ontving elke appellant voor 24,32 dagen vakantieloon. Van een uurloon van 7,515 GBP vormde 6,629 GBP loon voor daadwerkelijke werktijd en 0,886 GBP vakantieloon.

38 Bij verzoekschriften van 3 september 2001 hebben Caulfield e.a. bij het Employment Tribunal een geding aangespannen waarin zij vorderen Marshalls Clay te veroordelen om elk van hen het loon voor jaarlijkse vakantie over de periode tussen 1 oktober 1998 en 3 september 2001 te betalen.

39 Bij beslissing van 12 december 2002 heeft dit Tribunal de vorderingen van Caulfield e.a. toegewezen en verstaan dat het bedrag van de toe te kennen vergoeding op een latere datum zou worden bepaald.

40 Marhalls Clay heeft hoger beroep ingesteld bij het Employment Appeal Tribunal. Dit wees het hoger beroep toe. Daarop hebben Caulfield e.a. zich tot de Court of Appeal gewend.

41 Voor deze rechterlijke instantie hebben Caulfield e.a. betoogd, dat de contractuele rechten en verplichtingen in deze zaak een kennelijke schending van de richtlijn inhouden, omdat zij het opnemen van jaarlijkse vakantie niet mogelijk maken. Een werknemer die in een jaar gebruikmaakt van de in de overeenkomst opgenomen mogelijkheid, een verlof van een periode van acht of zestien dagen op te nemen, zou geen dag minder arbeid verrichten dan zijn collega die geen vakantie opneemt, maar het gehele jaar door enkel aan de regeling vier werkdagen/vier rustdagen vasthoudt. Een dag kan enkel als vakantiedag worden aangemerkt wanneer het gaat om een dag waarop de werknemer had moeten werken.

42 De Court of Appeal is van oordeel dat de bepalingen inzake „rolled-up holiday pay" de werknemers er absoluut niet van weerhouden vakantie op te nemen. Verder is er geen enkele reden waarom werknemers over het algemeen niet in staat zouden zijn het in hun loon opgenomen vakantieloon verstandig te beheren. Het is onjuist te veronderstellen of te concluderen dat de werknemers niet werkelijk in staat zouden zijn om tegen de achtergrond van betalingsafspraken als de onderhavige hun vakantie in te richten.

43 Deze rechterlijke instantie merkt bovendien op, dat de desbetreffende overeenkomsten inzake „rolled-up holiday pay" het resultaat zijn van uitgebreide, correcte onderhandelingen tussen de betrokken sociale partners, die tot een collectieve overeenkomst hebben geleid. Deze omstandigheid vormt een sterke aanwijzing voor de rechtmatigheid ervan.

44 Volgens de Court of Appeal zijn de overeenkomsten die in de bij hem aanhangige zaken (behoudens de terugverwijzing van de zaak Clarke naar het Employment Tribunal) aan de orde zijn, niet in strijd met de richtlijn of de Regulations 1998.

45 Onder deze omstandigheden heeft de Court of Appeal of England and Wales (Civil Division) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Vormt een clausule in een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer volgens welke een bepaald deel van het aan de werknemer betaalde loon ‚vakantieloon' vormt (een afspraak die bekendstaat als ‚rolled-up holiday pay'), een schending van het recht van de werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon krachtens artikel 7 van [de] richtlijn [...] betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd?

2) Zou het antwoord op de eerste vraag anders luiden wanneer het loon dat de werknemer ontvangt, voor en na het van kracht worden van bedoelde clausule even hoog is, zodat de clausule niet zozeer heeft geleid tot aanvullend loon, maar veeleer tot de bestemming van een deel van het aan de werknemer uitbetaalde loon als vakantieloon?

3) Wanneer het antwoord op de eerste vraag bevestigend luidt, is er dan sprake van schending van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon krachtens artikel 7 [van de richtlijn], wanneer die betaling in aanmerking wordt genomen met het oog op verrekening ervan met het door de richtlijn toegekende recht?

4) Dient, ter voldoening aan de verplichting krachtens artikel 7 van [de] richtlijn [...] te waarborgen dat een werknemer jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, de betaling aan de werknemer te worden gedaan in de loonperiode waarin hij zijn jaarlijkse vakantie opneemt, of is het voor naleving van artikel 7 voldoende dat de betaling gedurende het jaar in termijnen geschiedt?"

46 Bij beschikking van de president van het Hof van 7 september 2004 zijn de onderhavige zaken gevoegd.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

De tweede vraag in zaak C-257/04

47 Met zijn tweede vraag, die als eerste moet worden beantwoord, wenst de Court of Appeal in wezen te vernemen of artikel 7 van de richtlijn zich ertegen verzet dat een deel van het aan de werknemer voor verrichte arbeid betaalde loon de betaling van vakantieloon vertegenwoordigt, zonder dat de werknemer voor de jaarlijkse vakantie een betaling ontvangt bovenop die voor verrichte arbeid.

48 Het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van communautair sociaal recht, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk in de richtlijn zelf zijn opgesomd (zie arrest van 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, Jurispr. blz. I-4881, punt 43).

49 De in artikel 7, lid 1, van de richtlijn voorgeschreven vakantie met behoud van loon beoogt de werknemer in staat te stellen, de vakantie waarop hij recht heeft daadwerkelijk op te nemen.

50 Het in deze bepaling genoemde begrip „jaarlijks[e] [...] vakantie met behoud van loon" betekent dat het loon gedurende de jaarlijkse vakantie in de zin van de richtlijn moet worden doorbetaald. Met andere woorden, de werknemer dient voor deze rustperiode zijn normale loon te ontvangen.

51 Derhalve moet worden geconstateerd dat een overeenkomst krachtens welke het bedrag dat aan een werknemer enerzijds als loon voor verrichte arbeid en anderzijds als gedeelte van het loon voor de minimale jaarlijkse vakantie wordt betaald, even hoog is als het bedrag dat vóór de inwerkingtreding van deze overeenkomst enkel als loon voor verrichte arbeid werd betaald, ertoe leidt dat het recht van de werknemer op betaalde jaarlijkse vakantie krachtens artikel 7 van de richtlijn wordt uitgehold door een korting op het bedrag van het arbeidsloon. Een dergelijk resultaat druist in tegen het bepaalde in artikel 18, lid 3, van de richtlijn.

52 Bijgevolg dient op de tweede in de zaak C-257/04 gestelde vraag te worden geantwoord dat artikel 7, lid 1, van de richtlijn zich ertegen verzet dat een deel van het aan de werknemer voor verrichte arbeid betaalde loon de betaling van

vakantieloon vertegenwoordigt, zonder dat de werknemer voor de jaarlijkse vakantie een betaling ontvangt bovenop die voor verrichte arbeid. Van dit recht kan niet bij overeenkomst worden afgeweken.

De eerste vraag in de zaken C-131/04 en C-257/04 en de vierde vraag in zaak C-257/04

53 Met deze vragen wensen de verwijzende rechters in wezen te vernemen of artikel 7 van de richtlijn zich ertegen verzet dat de betaling van het loon voor de minimale jaarlijkse vakantie in de zin van deze bepaling geschiedt in gedeelten die, verspreid over het betrokken arbeidsjaar, samen met het loon voor verrichte arbeid worden uitgekeerd, en niet als uitkering uit hoofde van een bepaalde periode waarin de werknemer daadwerkelijk vakantie opneemt.

54 In dit verband moet worden vastgesteld dat geen bepaling van de richtlijn uitdrukkelijk het moment vastlegt waarop het vakantieloon moet worden betaald.

55 Ingevolge artikel 7, lid 1, van de richtlijn treffen de lidstaten 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.

56 De vastlegging van het moment waarop het vakantieloon moet worden betaald, valt onder deze voorwaarden.

57 Daarbij dienen de lidstaten erop toe te zien dat de nationale uitvoeringsbepalingen rekening houden met de grenzen die voortvloeien uit de richtlijn.

58 Deze laatste behandelt het recht op jaarlijkse vakantie en het recht op betaling uit hoofde daarvan als twee aspecten van één recht. Het vereiste van betaling van vakantieloon heeft tot doel, de werknemer tijdens de jaarlijkse vakantie in een situatie te plaatsen die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes.

59 Onverminderd gunstiger bepalingen in de zin van artikel 15 van de richtlijn, dient derhalve het moment waarop de betaling van het loon voor jaarlijkse vakantie moet plaatsvinden, zo te worden vastgelegd dat de werknemer tijdens deze vakantie in een situatie wordt geplaatst die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens gewerkte periodes.

60 Ook dient er rekening mee te worden gehouden dat ingevolge artikel 7, lid 2, van de richtlijn de minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet door een financiële vergoeding kan worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband. Dit verbod dient te verzekeren dat de werknemer in normale omstandigheden in het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid daadwerkelijke rust kan genieten (zie in die zin arrest BECTU, reeds aangehaald, punt 44, en arrest van 18 maart 2004, Merino Gómez, C-342/01, Jurispr. blz. I-2605, punt 30).

61 Een regeling zoals in de onderhavige prejudiciële vragen aan de orde is, kan leiden tot situaties waarin de minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van

loon door een financiële vergoeding wordt vervangen, zonder dat is voldaan aan de voorwaarden van artikel 7, lid 2, van de richtlijn.

62 Voorts behoort artikel 7 van de richtlijn niet tot de bepalingen waarvan de richtlijn uitdrukkelijk afwijkingen toestaat (zie arrest BECTU, reeds aangehaald, punt 41). Derhalve is niet van belang of een dergelijke regeling van het vakantieloon al dan niet berust op een overeenkomst.

63 Gelet op het vorenstaande moet op de eerste vraag in de zaken C-131/04 en C-257/04 en de vierde vraag in zaak C-257/04 worden geantwoord, dat artikel 7 van de richtlijn zich ertegen verzet dat de betaling van het loon voor de minimale jaarlijkse vakantie in de zin van deze bepaling geschiedt in gedeelten die, verspreid over het betrokken arbeidsjaar, samen met het loon voor verrichte arbeid worden uitgekeerd, en niet als uitkering uit hoofde van een bepaalde periode waarin de werknemer daadwerkelijk vakantie opneemt.

De tweede vraag in zaak C-131/04 en de derde vraag in zaak C-257/04

64 Met deze vragen wensen de verwijzende rechters in wezen te vernemen of artikel 7 van de richtlijn zich ertegen verzet dat bedragen die als vakantieloon aan een werknemer worden uitbetaald volgens een regeling zoals in het voorgaande punt van het onderhavige arrest omschreven, worden verrekend met de in dit artikel geregelde aanspraak op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

65 Het gaat hier derhalve om de vraag of betalingen die in het kader van een dergelijke met de richtlijn strijdige regeling reeds als loon voor de minimale jaarlijkse vakantie in de zin van die bepaling zijn verricht, kunnen worden verrekend met de aanspraak op loon voor een bepaalde periode waarin de werknemer daadwerkelijk vakantie opneemt.

66 In dit geval verzet artikel 7 van de richtlijn zich er in beginsel niet tegen dat bedragen die bovenop het loon voor verrichte arbeid op transparante en begrijpelijke wijze als vakantieloon worden uitbetaald, worden verrekend met het loon voor een bepaalde vakantieperiode.

67 De lidstaten dienen evenwel de nodige maatregelen te treffen om te verzekeren dat met artikel 7 van de richtlijn strijdige praktijken niet in stand blijven.

68 Gelet op het dwingend karakter van het recht op jaarlijkse vakantie en teneinde de nuttige werking van artikel 7 van de richtlijn te verzekeren, is een dergelijke verrekening in ieder geval uitgesloten indien transparantie en begrijpelijkheid ontbreken. Daarbij rust de bewijslast op de werkgever.

69 Bijgevolg dient op de tweede vraag in zaak C-131/04 en de derde vraag in zaak C-257/04 te worden geantwoord dat artikel 7 van de richtlijn zich er in beginsel niet tegen verzet dat bedragen die op transparante en begrijpelijke wijze als loon voor de minimale jaarlijkse vakantie in de zin van die bepaling in de vorm van uitkeringen in gedeelten, verspreid over het betrokken arbeidsjaar, worden uitbetaald samen met

het loon voor verrichte arbeid, worden verrekend met het loon voor een bepaalde vakantie die de werknemer daadwerkelijk opneemt.

Kosten

70 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 van Justitie (Eerste kamer) verklaart:

1) **Artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, verzet zich ertegen dat een deel van het aan de werknemer voor verrichte arbeid betaalde loon de betaling van vakantieloon vertegenwoordigt, zonder dat de werknemer voor de jaarlijkse vakantie een betaling ontvangt bovenop die voor verrichte arbeid. Van dit recht kan niet bij overeenkomst worden afgeweken.**

2) **Artikel 7 van richtlijn 93/104 verzet zich ertegen dat de betaling van het loon voor de minimale jaarlijkse vakantie in de zin van deze bepaling**

geschiedt in gedeelten die, verspreid over het betrokken arbeidsjaar, samen met het loon voor verrichte arbeid worden uitgekeerd, en niet als uitkering uit hoofde van een bepaalde periode waarin de werknemer daadwerkelijk vakantie opneemt.

3) **Artikel 7 van richtlijn 93/104 verzet zich er in beginsel niet tegen dat bedragen die op transparante en begrijpelijke wijze als loon voor de minimale jaarlijkse vakantie in de zin van die bepaling in de vorm van uitkeringen in gedeelten, verspreid over het betrokken arbeidsjaar, worden uitbetaald samen met het loon voor verrichte arbeid, worden verrekend met het loon voor een bepaalde vakantie die de werknemer daadwerkelijk opneemt.**

ondertekeningen