ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)

11 november 2015*

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid — Organisatie van de arbeidstijd — Richtlijn 2003/88/EG — Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon — Berekening van het recht op vakantie in geval van verlenging van de arbeidstijd — Uitlegging van het pro rata temporis-beginsel”

In zaak C-219/14,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Birmingham Employment Tribunal (rechtbank voor arbeidszaken te Birmingham, Verenigd Koninkrijk) bij beslissing van 23 april 2014, ingekomen bij het Hof op 6 mei 2014, in de procedure

Kathleen Greenfield

tegen

The Care Bureau Ltd,

wijst

HET HOF (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: F. Biltgen (rapporteur), president van de Tiende kamer, waarnemend voor de president van de Zesde kamer, A. Borg Barthet en S. Rodin, rechters,

advocaat-generaal: M. Szpunar,

griffier: L. Hewlett, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 17 september 2015,

gelet op de opmerkingen van:

— The Care Bureau Ltd, vertegenwoordigd door I. Pettifer, solicitor,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door L. Christie als gemachtigde, bijgestaan door G. Facenna, barrister,

— de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Gavela Llopis als gemachtigde,

— de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door M. Bulterman en M. de Ree als gemachtigden,

* Procestaal: Engels.

— de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek en J. Enegren 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 clausule 4, punt 2, van de op 6 juni 1997 gesloten kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid (hierna: „kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid"), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 9), zoals gewijzigd bij richtlijn 98/23/EG van de Raad van 7 april 1998 (PB L 131, blz. 10), en artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299, blz. 9).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen K. Greenfield en The Care Bureau Ltd (hierna: „Care") over de berekening van de financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarop Greenfield meent recht te hebben na de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Clausule 4 van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid, „Het beginsel van gelijke behandeling", bepaalt:

„1. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

2. Wanneer zulks passend is, wordt het ‚pro rata temporis'-beginsel toegepast.

[...]"

4 Clausule 6, punt 1, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid luidt:

„De lidstaten en/of de sociale partners kunnen bepalingen handhaven of invoeren die gunstiger zijn dan die welke in deze overeenkomst zijn opgenomen."

5 Overweging 5 van richtlijn 2003/88 luidt:

„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."

6 Artikel 7 van richtlijn 2003/88, „Jaarlijkse vakantie", luidt:

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

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

7 Artikel 15 van die richtlijn, „Gunstiger bepalingen", luidt:

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

8 Artikel 17 van richtlijn 2003/88 bepaalt dat de lidstaten van enkele bepalingen van die richtlijn kunnen afwijken. Evenwel is geen enkele afwijking van artikel 7 van die richtlijn toegestaan.

Recht van het Verenigd Koninkrijk

9 Regulation 13, betreffende het recht op jaarlijkse vakantie, van Working Time Regulations 1998 (verordening van 1998 betreffende de arbeidstijd, SI 1998/1833), zoals gewijzigd bij Working Time (Amendment) Regulations 2007 (wijzigingsverordening van 2007, SI 2007/2079; hierna: „Working Time Regulations 1998"), bepaalt:

„1) Behoudens het bepaalde in lid 5 heeft een werknemer recht op vier weken jaarlijkse vakantie per vakantiejaar.

[...]

5) Indien de datum van de indiensttreding van een werknemer na de datum valt waarop (krachtens een relevante overeenkomst) zijn eerste vakantiejaar begint, dan is de vakantie waarop hij tijdens dit vakantiejaar recht heeft, gelijk aan het deel van de krachtens lid 1 van toepassing zijnde periode dat proportioneel overeenkomt met het deel van dat vakantiejaar dat overblijft op de datum van aanvang van zijn tewerkstelling."

10 Regulation 13A van Working Time Regulations 1998 bepaalt:

„1) Behoudens het bepaalde in Regulation 26A en leden 3 en 5 heeft een werknemer per vakantiejaar recht op overeenkomstig lid 2 vastgestelde extra vakantie.

2) De vakantieperiode waarop een werknemer krachtens lid 1 recht heeft, is:

a) in een vakantiejaar dat op of na 1 oktober 2007 maar vóór 1 april 2008 begint, 0,8 weken;

b) in een vakantiejaar dat vóór 1 oktober 2007 begint, een deel van 0,8 weken dat proportioneel overeenkomt met het deel van het jaar dat op 1 oktober 2007 begint en dat aan het einde van dat vakantiejaar zou zijn verstreken;

c) in een vakantiejaar dat op 1 april 2008 begint, 0,8 weken;

d) in een vakantiejaar dat na 1 april 2008 maar vóór 1 april 2009 begint, 0,8 weken en een deel van 0,8 weken dat proportioneel overeenkomt met het deel van het jaar dat op 1 april 2009 begint, en dat aan het einde van dat vakantiejaar zou zijn verstreken;

e) in een vakantiejaar dat op of na 1 april 2009 begint, 1,6 weken.

3) De rechten bedoeld in lid 2 en Regulation 13, lid 1, bedragen in totaal maximaal 28 dagen.

4) Voor de toepassing van deze Regulation begint het vakantiejaar van een werknemer op dezelfde datum als voor de toepassing van Regulation 13.

5) Indien de datum van indiensttreding van een werknemer na de datum valt waarop zijn eerste vakantiejaar begint, dan is de extra vakantie waarop hij in dat vakantiejaar recht heeft, gelijk aan het deel van de krachtens lid 2 van toepassing zijnde periode dat proportioneel overeenkomt met het deel van dat vakantiejaar dat overblijft op de datum van aanvang van zijn tewerkstelling.

[...]"

11 Regulation 14 van Working Time Regulations 1998 luidt:

„1) Deze Regulation is van toepassing wanneer:

a) het dienstverband van een werknemer wordt beëindigd gedurende zijn vakantiejaar, en

b) op de datum waarop de beëindiging ingaat (‚beëindigingsdatum'), het door hem opgenomen deel van de vakantie waarop hij in dat vakantiejaar krachtens [Regulations 13 en 13A] recht heeft, proportioneel verschilt van het verstreken deel van het vakantiejaar.

2) Wanneer het door de werknemer opgenomen deel van de vakantie proportioneel kleiner is dan het deel van het verstreken vakantiejaar, betaalt zijn werkgever hem overeenkomstig lid 3 als vervanging voor de vakantie een vergoeding.

3) De krachtens lid 2 verschuldigde betaling is gelijk aan:

a) het voor de toepassing van deze Regulation in een desbetreffende overeenkomst voorziene bedrag, of

b) bij ontbreken van toepasselijke bepalingen in een desbetreffende overeenkomst, een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat krachtens Regulation 16 aan de werknemer verschuldigd zou zijn voor een vakantieperiode die wordt vastgesteld volgens de formule (A × B) – C, waarbij A de vakantieperiode is waarop de werknemer krachtens [Regulations 13 en 13A] recht heeft, B het deel van het vakantiejaar van de werknemer dat is verstreken vóór de beëindigingsdatum, en C de vakantieperiode die de werknemer heeft opgenomen tussen het begin van het vakantiejaar en de beëindigingsdatum.

4) Een desbetreffende overeenkomst kan bepalen dat wanneer het door de werknemer opgenomen deel van de vakantie proportioneel groter is dan het deel van het verstreken vakantiejaar, hij zijn werkgever vergoedt door een bedrag te betalen, bijkomend te werken of op een andere manier."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

12 Greenfield is bij Care in dienst getreden op 15 juni 2009. Zij werkte op grond van een arbeidsovereenkomst waarin was bepaald dat de werkuren en -dagen van week tot week verschilden. Het weekloon varieerde naargelang van het aantal gewerkte dagen en uren.

13 Op grond van zowel het recht van het Verenigd Koninkrijk als die arbeidsovereenkomst had Greenfield recht op 5,6 weken vakantie per jaar. Het referentiejaar voor de berekening van die vakantie begon op 15 juni.

14 Op 28 mei 2013 heeft Greenfield Care verlaten. Vaststaat dat zij in het laatste referentiejaar zeven dagen vakantie met behoud van loon had opgenomen. Zij had in totaal 1 729,5 uur gewerkt en 62,84 uur vakantie met behoud van loon genoten.

15 Greenfield had die zeven dagen vakantie met behoud van loon in juli 2012 opgenomen. In de twaalf weken onmiddellijk voorafgaand aan die vakantie werkte zij één dag per week.

16 Vanaf augustus 2012 begon Greenfield te werken volgens een schema van twaalf dagen achtereenvolgens werken gevolgd door twee rustdagen als weekend om de twee weken, hetgeen overeenkwam met een gemiddelde van 41,1 werkuren per week. Care zou alle werkuren van Greenfield, met inbegrip van overuren, gebruiken voor de berekening van haar recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

17 In november 2012 heeft Greenfield één week vakantie met behoud van loon aangevraagd. Care heeft haar ervan in kennis gesteld dat zij, gelet op de vakantiedagen die zij tussen juni en juli 2012 had opgenomen, haar recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon had uitgeput. Het recht op vakantie met behoud van loon zou worden berekend op de datum waarop de vakantie werd opgenomen, op basis van het werkschema in de twaalf weken voorafgaand aan het opnemen van de vakantie. Aangezien Greenfield vakantie had opgenomen toen zij één dag per week werkte, had zij het equivalent van zeven weken vakantie met behoud van loon opgenomen en derhalve haar recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uitgeput.

18 Van mening dat zij recht had op een vergoeding voor niet-opgenomen vakantie met behoud van loon heeft Greenfield haar werkgever gedagvaard voor het Birmingham Employment Tribunal, dat haar verzoek heeft ingewilligd.

19 Op 29 augustus 2013 heeft Care het Birmingham Employment Tribunal verzocht om zijn redenen schriftelijk mee te delen. Op 8 oktober 2013 heeft die rechter voorgesteld om zijn beslissing te heroverwegen op grond dat de betrokken rechtssituatie voldoende onzeker was om het Hof om een prejudiciële beslissing te kunnen verzoeken. Na de indiening door de partijen van hun schriftelijke opmerkingen heeft het Birmingham Employment Tribunal echter geoordeeld dat het niet noodzakelijk was om het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken en heeft het de redenen voor zijn beslissing schriftelijk meegedeeld.

20 Op 19 december 2013 heeft Care tegen die beslissing hoger beroep ingesteld bij het Employment Appeal Tribunal (appelrechter in arbeidszaken), dat de behandeling van de zaak heeft geschorst in afwachting van een beslissing van het Birmingham Employment Tribunal.

21 Intussen, namelijk op 12 december 2013, had Care het Birmingham Employment Tribunal verzocht om zijn vonnis te heroverwegen. Ter terechtzitting van 24 februari 2014 heeft die rechter dat verzoek ingewilligd en zijn vonnis herroepen wegens een onjuiste berekening in dat vonnis en voorts om het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken.

22 Voor het Birmingham Employment Tribunal heeft Greenfield aangevoerd dat het nationale recht, gelezen in samenhang met het Unierecht, voorschrijft dat reeds verworven en opgenomen vakantie met terugwerkende kracht opnieuw wordt berekend en aangepast na een verhoging van het aantal werkuren, bijvoorbeeld bij de overgang van deeltijd- naar voltijdarbeid, opdat die vakantie evenredig is met het nieuwe aantal werkuren en niet met het aantal gewerkte uren op de datum waarop die vakantie is opgenomen.

23 Care betoogt dat het Unierecht niet in de mogelijkheid van een nieuwe berekening voorziet en dat de lidstaten derhalve niet verplicht zijn een dergelijke aanpassing in het nationale recht op te nemen.

24 Aangezien het Birmingham Employment Tribunal twijfels heeft over de uitlegging van het Unierecht die in de bij die rechter aanhangige zaak moet worden gegeven, heeft het de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet het ‚pro rata temporis-beginsel' bedoeld in clausule 4, punt 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid aldus worden uitgelegd dat het vereist dat een nationaalrechtelijke bepaling zoals Regulations 13, 13A en 14 van de Working Time Regulations tot gevolg heeft dat in een situatie waarin een werknemer meer uren werkt, de hoeveelheid reeds opgebouwde vakantie moet worden aangepast in verhouding tot de nieuwe werkuren, zodat het recht op verworven vakantie van de werknemer die meer uren werkt, opnieuw wordt berekend in overeenstemming met het toegenomen aantal uren?

2) Moeten clausule 4, punt 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staan dat een nationaalrechtelijke bepaling zoals Regulations 13, 13A en 14 van de Working Time Regulations tot gevolg heeft dat in een situatie waarin een werknemer meer uren werkt, de hoeveelheid reeds opgebouwde vakantie moet worden aangepast in verhouding tot de nieuwe werkuren, zodat het recht op verworven vakantie van de werknemer die meer uren werkt, opnieuw wordt berekend in overeenstemming met het toegenomen aantal uren?

3) Indien de eerste en/of tweede vraag bevestigend worden beantwoord, geldt de nieuwe berekening dan enkel voor het deel van het vakantiejaar gedurende hetwelk de werknemer meer uren heeft gewerkt, of voor een ander tijdvak?

4) Wanneer de door een werknemer opgenomen vakantieperiode wordt berekend, moeten clausule 4, punt 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en artikel 7 van richtlijn 2003/88 dan aldus worden uitgelegd dat zij vereisen dat een nationaalrechtelijke bepaling zoals Regulations 13, 13A en 14 van de Working Time Regulations tot gevolg heeft dat een andere methode wordt gebruikt om de financiële vergoeding ter vervanging van jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer bij beëindiging van de overeenkomst te berekenen, dan om het resterende recht op jaarlijkse vakantie van een werknemer te berekenen wanneer deze in dienst blijft?

5) Indien de vierde vraag bevestigend wordt beantwoord, wat is het verschil in te gebruiken methode?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste tot en met derde vraag

25 Met zijn eerste tot en met derde vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, punt 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat bij een verhoging van het aantal door

een werknemer gewerkte uren het voor de lidstaten verplicht dan wel verboden is om te bepalen dat het reeds verworven, en eventueel opgenomen, recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon opnieuw wordt berekend, in voorkomend geval met terugwerkende kracht, op basis van het nieuwe werkschema van die werknemer, en indien een nieuwe berekening moet worden gemaakt, of die berekening uitsluitend betrekking heeft op het tijdvak waarin de arbeidstijd van die werknemer is toegenomen dan wel op het volledige referentietijdvak.

26 Volgens vaste rechtspraak moet het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven (zie met name arresten BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punt 43, en Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punt 28).

27 Het Hof heeft ook herhaaldelijk benadrukt dat het aan elke werknemer verleende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als beginsel van sociaal recht van de Unie uitdrukkelijk is neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als de Verdragen (zie met name arrest Heimann en Toltschin, C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

28 Uit die rechtspraak volgt voorts dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet restrictief mag worden uitgelegd (zie met name arresten Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punt 29, en Heimann en Toltschin, C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693, punt 23 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

29 Bovendien staat vast dat het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon erin bestaat de werknemer in staat stellen uit te rusten van de uitvoering van de hem door zijn arbeidsovereenkomst opgelegde taken (arrest KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punt 31). Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon wordt derhalve opgebouwd en moet worden berekend op basis van het in de arbeidsovereenkomst vastgestelde werkschema.

30 Aangaande in de eerste plaats de tijdseenheid op basis waarvan die berekening moet plaatsvinden, zij opgemerkt dat de in richtlijn 2003/88 gekozen eenheid met betrekking tot de maximale wekelijkse arbeidstijd een „uur” is.

31 Zoals volgt uit overweging 5 van richtlijn 2003/88, is de wetgever van de Europese Unie voorts van mening dat het in die richtlijn gebruikte begrip rusttijd, met name het begrip jaarlijkse rusttijd, moet worden uitgedrukt in dagen, uren en/of delen daarvan.

32 Het recht op de minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet in de zin van richtlijn 2003/88 bijgevolg worden berekend op basis van het aantal dagen, uren en/of delen daarvan dat is gewerkt en dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

33 Aangaande in de tweede plaats het tijdvak van arbeid waarop het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon betrekking heeft en de eventuele gevolgen die een wijziging van het werkschema wat het aantal gewerkte uren betreft, kan of moet hebben voor de omvang van het reeds opgebouwde recht op vakantie en de uitoefening van die rechten indertijd, zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak het nemen van de jaarlijkse vakantie in een later tijdvak dan het tijdvak waarin het recht op die vakantie is opgebouwd, geen enkel verband houdt met de tijd die de werknemer tijdens dat latere tijdvak heeft gewerkt (arrest Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punt 32).

34 Het Hof heeft voorts reeds geoordeeld dat een wijziging, met name een vermindering, van de arbeidstijd bij de overgang van voltijd- naar deeltijdarbeid het door de werknemer in het tijdvak van voltijdarbeid opgebouwde recht op jaarlijkse vakantie niet kan reduceren (arrest Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punt 32, en beschikking Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, punt 30).

35 Wat de opbouw van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon betreft, moet bijgevolg een onderscheid worden gemaakt tussen de tijdvakken waarin de werknemer volgens verschillende werkschema's werkte, aangezien het aantal opgebouwde eenheden jaarlijkse rusttijd in verhouding tot het aantal gewerkte arbeidseenheden voor ieder tijdvak afzonderlijk moet worden berekend.

36 Aan die conclusie wordt niet afgedaan door de toepassing van het in clausule 4, punt 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid neergelegde pro rata temporis-beginsel.

37 Het is immers zo dat, zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, de toepassing van dat beginsel weliswaar geschikt is voor de toekenning van jaarlijkse vakantie voor een tijdvak van deeltijdarbeid, aangezien voor een dergelijk tijdvak de vermindering van het recht op jaarlijkse vakantie in vergelijking met datgene dat wordt toegekend voor een tijdvak van voltijdarbeid door objectieve redenen is gerechtvaardigd, maar dit neemt niet weg dat dit beginsel niet achteraf kan worden toegepast op een in een tijdvak van voltijdarbeid verworven recht op jaarlijkse vakantie.

38 Clausule 4, punt 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en artikel 7 van richtlijn 2003/88 vereisen dus weliswaar niet dat de lidstaten het reeds opgebouwde recht op jaarlijkse vakantie opnieuw berekenen wanneer een werknemer meer uren werkt, maar zij staan er evenmin aan in de weg dat de lidstaten bepalingen vaststellen die gunstiger zijn voor de werknemers en een dergelijke nieuwe berekening maken.

39 Zoals blijkt uit clausule 6, punt 1, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en artikel 15 van richtlijn 2003/88, doen die twee teksten, die slechts in een minimale bescherming van bepaalde rechten van de werknemers voorzien, immers geen afbreuk aan het recht van de lidstaten en de sociale partners om bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers en te voorzien in een dergelijke nieuwe berekening van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

40 Hieraan moet worden toegevoegd dat het onderscheid dat voor de opbouw van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon tussen de verschillende werkschema's moet worden gemaakt, evenwel geen gevolgen heeft voor de uitoefening van de verworven rechten. Zoals uit de rechtspraak volgt, kan de in een referentietijdvak verworven jaarlijkse vakantie in een later tijdvak worden opgenomen en boet de verworven rusttijd niet aan belang in wat het positieve effect van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer betreft, indien die niet wordt opgenomen in het tijdvak waarin hij is opgebouwd en waarin die werknemer voltijds werkte, maar in een later tijdvak waarin hij in deeltijd werkt (zie met name arrest Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punt 30, en arrest KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punt 32).

41 Dezelfde conclusie geldt a fortiori wanneer de vakantie niet wordt opgenomen in het tijdvak waarin zij is opgebouwd en waarin de werknemer in deeltijd werkte, maar in een later tijdvak waarin hij voltijds werkt.

42 Aangaande in de derde plaats het tijdvak waarop de nieuwe berekening van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon betrekking moet hebben wanneer, zoals in het hoofdgeding, een werknemer die in een tijdvak van deeltijdarbeid een recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon heeft opgebouwd, meer uren werkt en voltijds begint te werken, zij opgemerkt dat, zoals volgt uit punt 35 van het onderhavige arrest, het aantal opgebouwde eenheden jaarlijkse rusttijd in verhouding tot het aantal gewerkte eenheden voor ieder tijdvak afzonderlijk moet worden berekend.

43 In een situatie als in het hoofdgeding vereist het Unierecht derhalve alleen dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon opnieuw wordt berekend met betrekking tot het tijdvak van arbeid waarin het aantal door een werknemer gewerkte uren is verhoogd. De in het tijdvak van deeltijdarbeid reeds opgenomen eenheden jaarlijkse vakantie met behoud van loon die het in dat tijdvak opgebouwde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te boven gingen, moeten in mindering worden gebracht op het recht dat nieuw is opgebouwd in het tijdvak van arbeid waarin het aantal door een werknemer gewerkte uren is verhoogd.

44 Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de eerste tot en met de derde vraag worden geantwoord dat clausule 4, punt 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat de lidstaten bij een verhoging van het aantal door een werknemer gewerkte uren niet verplicht zijn om te bepalen dat het reeds verworven, en eventueel opgenomen, recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon met terugwerkende kracht opnieuw wordt berekend op basis van het nieuwe werkschema van die werknemer. Voor het tijdvak waarin de arbeidstijd is toegenomen, moet echter een nieuwe berekening worden gemaakt.

Vierde en vijfde vraag

45 Met zijn vierde en vijfde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, punt 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon volgens verschillende beginselen wordt berekend al naargelang het gaat om de vaststelling van de vergoeding ter vervanging van niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die is verschuldigd in geval van beëindiging van het dienstverband, dan wel om de vaststelling van het resterende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in geval van behoud van het dienstverband.

46 Voor de beantwoording van die vraag moet allereerst worden opgemerkt dat, zoals blijkt uit het antwoord op de eerste tot en met de derde vraag en anders dan de verwijzende rechter lijkt te suggereren, de omstandigheid dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden berekend tijdens het dienstverband of na de beëindiging ervan, geen gevolgen heeft voor de regels voor die berekening.

47 Vervolgens moet worden benadrukt dat de berekening van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon losstaat van de berekening van de aan de werknemer verschuldigde financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, aangezien die vergoeding alleen kan worden bepaald indien eerst de omvang van dat recht wordt berekend.

48 Ten slotte moet eraan worden herinnerd dat richtlijn 2003/88 geen bepaling bevat waarin uitdrukkelijk wordt geregeld op welke manier de financiële vergoeding ter vervanging van een of meer minimumperioden van jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden berekend in geval van beëindiging van de arbeidsverhouding (arrest Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 57).

49 In dit verband zij vastgesteld dat de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid evenmin aanwijzingen omtrent de regels voor de berekening van die vergoeding bevat.

50 Volgens de rechtspraak van het Hof betekenen de woorden „jaarlijkse vakantie met behoud van loon” in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 echter dat het loon gedurende de jaarlijkse vakantie in de zin van die richtlijn moet worden doorbetaald en dat, met andere woorden, de werknemer voor deze rustperiode zijn normale loon dient te ontvangen (arrest Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 58).

51 Het Hof heeft voorts geoordeeld dat voor een werknemer die, om redenen losstaand van zijn wil, niet in staat is geweest om vóór het einde van zijn arbeidsverhouding gebruik te maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, de financiële vergoeding waarop hij recht heeft, aldus moet worden berekend dat die werknemer in een situatie wordt gebracht die vergelijkbaar is met die waarin hij zou hebben verkeerd wanneer hij tijdens zijn arbeidsverhouding van dit recht gebruik had gemaakt. Het normale loon van de werknemer, te weten het loon dat moet worden doorbetaald tijdens de rustperiode overeenkomend met de jaarlijkse vakantie met behoud van loon, is bijgevolg eveneens bepalend voor de berekening van de financiële vergoeding van aan het einde van de arbeidsverhouding niet-opgenomen jaarlijkse vakantie (arrest Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 61).

52 De financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet derhalve volgens dezelfde regels worden berekend als het normale loon, aangezien het tijdstip waarop die berekening plaatsvindt in beginsel niet relevant is.

53 Het is echter niet uitgesloten dat het tijdstip waarop die berekening moet worden gemaakt, gevolgen kan hebben voor de regels voor die berekening.

54 Zoals volgt uit de rechtspraak van het Hof, moet bij de bepaling van het normale loon immers een specifieke analyse worden uitgevoerd, wanneer het loon uit verschillende onderdelen bestaat. In een dergelijke situatie staat het aan de nationale rechter om in het licht van de in de rechtspraak ontwikkelde beginselen te beoordelen of de methoden voor de berekening van het normale loon en de financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, op basis van een gemiddelde over een representatief geoordeeld referentietijdvak, het doel van artikel 7 van richtlijn 2003/88 verwezenlijken (zie in die zin arrest Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punt 34).

55 Ook al blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt niet dat het loon van Greenfield uit verschillende onderdelen bestond, een specifieke analyse die vergelijkbaar is met die beschreven in het vorige punt van het onderhavige arrest is niettemin noodzakelijk, met name indien het bedrag van het tijdens de jaarlijkse vakantie verschuldigde loon en het bedrag van de vergoeding voor niet-opgenomen vakantie verschillend zouden zijn ten gevolge van een wijziging van het loon van Greenfield in de loop der tijd en met betrekking tot de arbeidstijdeenheid.

56 In het hoofdgeding staat het dus aan de nationale rechter om na te gaan of het loon van Greenfield uit verschillende onderdelen bestond dan wel of dat loon in het laatste jaar waarin de betrokkene heeft gewerkt, is gewijzigd met betrekking tot de arbeidstijdeenheid waarmee het samenhing, om te bepalen of de methode voor de berekening van de financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarin het nationale recht voorziet, in overeenstemming is met de door het Hof in zijn rechtspraak geformuleerde regels en criteria en het doel van artikel 7 van richtlijn 2003/88.

57 Gelet op de voorgaande overwegingen moet op de vierde en vijfde vraag worden geantwoord dat clausule 4, punt 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon volgens dezelfde beginselen moet worden berekend, ongeacht of het gaat om de vaststelling van de vergoeding ter vervanging van niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die is verschuldigd in geval van beëindiging van het dienstverband, dan wel om de vaststelling van het resterende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in geval van behoud van het dienstverband.

Kosten

58 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 (Zesde kamer) verklaart voor recht:

1) **Clausule 4, punt 2, van de op 6 juni 1997 gesloten kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, zoals gewijzigd bij richtlijn 98/23/EG van de Raad van 7 april 1998, en artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd moeten aldus worden uitgelegd dat de lidstaten bij een verhoging van het aantal door een werknemer gewerkte uren niet verplicht zijn om te bepalen dat het reeds verworven, en eventueel opgenomen, recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon met terugwerkende kracht opnieuw wordt berekend op basis van het nieuwe werkschema van die werknemer. Voor het tijdvak waarin de arbeidstijd is toegenomen, moet echter een nieuwe berekening worden gemaakt.**

2) **Clausule 4, punt 2, van die kaderovereenkomst en artikel 7 van richtlijn 2003/88 moeten aldus worden uitgelegd dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon volgens dezelfde beginselen moet worden berekend, ongeacht of het gaat om de vaststelling van de vergoeding ter vervanging van niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die is verschuldigd in geval van beëindiging van het dienstverband, dan wel om de vaststelling van het resterende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in geval van behoud van het dienstverband.**

ondertekeningen