CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
G. HOGAN
van 15 april 2021 [1]

Zaak C-233/20

WD
tegen
job-medium GmbH, in liquidatie

[verzoek van het Oberste Gerichtshof (hoogste federale rechter in civiele en strafzaken, Oostenrijk) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers – Richtlijn 2003/88/EG – Artikel 7 – Financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie bij beëindiging van het dienstverband – Beëindiging van het dienstverband als gevolg van ontslagname zonder gewichtige reden door de werknemer”

I. Inleiding

1. Dit verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. [2]

2. Het verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen WD en zijn voormalige werkgever, een bedrijf genaamd job-medium (hierna: „job-medium”). Het geschil betreft het verzoek van WD om een financiële vergoeding voor de jaarlijkse vakantie die hij niet had opgenomen vóór de beëindiging van zijn dienstverband, met als bijzondere omstandigheid dat deze beëindiging het gevolg was van een besluit van de werknemer om de overeenkomst voortijdig en zonder inachtneming van de geldende opzeggingstermijn te beëindigen.

[1] Oorspronkelijke taal: Engels.

[2] PB 2003, L 299, blz. 9.

II. Toepasselijke bepalingen

A. Unierecht

1. Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

3. Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest"), met als opschrift „Rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden", bepaalt:

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

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

2. Richtlijn 2003/88

4. Artikel 7 van richtlijn 2003/88, met als opschrift „Jaarlijkse vakantie", is als volgt geformuleerd:

„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."

B. Oostenrijks recht

5. § 10, leden 1 en 2, van het Urlaubsgesetz (wet betreffende vakanties; hierna: „UrlG") van 7 juli 1976[3], zoals gewijzigd, luidt:

„(1) Op de datum van beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer, voor het referentiejaar waarin het dienstverband wordt beëindigd, recht op een vervangende vergoeding ter compensatie van de vakantie naar rato van de diensttijd die gedurende het volledige referentiejaar is vervuld. Reeds opgenomen vakantie wordt in mindering gebracht op de pro rata temporis verschuldigde jaarlijkse vakantie [...].

(2) Er is geen vergoeding verschuldigd wanneer de werknemer het dienstverband zonder gewichtige reden voortijdig beëindigt."

III. Feiten van het hoofdgeding

6. WD was van 25 juni 2018 tot 9 oktober 2018 bij job-medium in dienst. Op 9 oktober 2018 heeft hij de arbeidsovereenkomst voortijdig, zonder inachtneming van de geldende opzeggingstermijn beëindigd. Gedurende zijn diensttijd had hij 7,33 vakantiedagen opgebouwd, waarvan hij er 4

[3] BGBl. 390/1976.

reeds had opgenomen. Aan het einde van het dienstverband had hij dus nog recht op 3,33 betaalde vakantiedagen. Onder verwijzing naar § 10, lid 2, UrlG – dat bepaalt dat bij voortijdige en onregelmatige beëindiging door de werknemer geen recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie bestaat – heeft job-medium aan verzoeker geen financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie uitbetaald.

7. Aangezien WD van mening is dat deze bepaling in strijd is met het Unierecht, heeft hij beroep strekkende tot betaling van deze vergoeding ingesteld. Zijn beroep is in eerste aanleg en in hoger beroep verworpen op grond van § 10, lid 2, UrlG.

8. De verwijzende rechter verklaart in zijn verzoek om herziening van dit arrest dat het in § 10, lid 2, UrlG geregelde verlies van het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie beperkt is tot gevallen waarin een werknemer zonder gewichtige reden ontslag neemt. In dit verband is er sprake van een gewichtige reden wanneer op het moment van ontslagname door de werknemer redelijkerwijs niet van hem kan worden verlangd dat hij het dienstverband voortzet, zelfs niet voor de duur van de opzeggingstermijn.

9. Het Oberste Gerichtshof (hoogste federale rechter in civiele en strafzaken, Oostenrijk) merkt op dat deze bepaling het karakter van een punitieve sanctie heeft – aangezien zij beoogt de werknemer ervan te weerhouden om het dienstverband voortijdig en onregelmatig te beëindigen – alsook een economisch doel nastreeft, in die zin dat zij ertoe strekt de financiële lasten te verlichten van de werkgever die met het onvoorzienbare verlies van een van zijn werknemers wordt geconfronteerd.

10. De verwijzende rechter betwijfelt of § 10, lid 2, UrlG verenigbaar is met artikel 7 van richtlijn 2003/88, zoals uitgelegd door het Hof in zijn rechtspraak, en met artikel 31, lid 2, van het Handvest.

11. Uit die rechtspraak volgt met name dat de omstandigheid dat een werknemer op eigen initiatief een einde aan zijn dienstverband maakt, geen invloed heeft op zijn recht om in voorkomend geval een financiële vergoeding te ontvangen voor het recht op jaarlijkse vakantie dat hij vóór het einde van dat dienstverband niet heeft kunnen uitputten. Het Hof heeft echter ook geoordeeld dat een uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88 die de werknemer ertoe aanzet weloverwogen af te zien van het opnemen van jaarlijkse vakantie om zo een hoger loon uitbetaald te krijgen, onverenigbaar is met de doelstellingen die met de invoering van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden nagestreefd.

12. In dit verband merkt de verwijzende rechter ten eerste op dat het in geval van onregelmatige ontslagname door de werknemer de werknemer is die eenzijdig besluit om geen gebruik te maken van zijn recht op vakantie – hetzij in natura, hetzij in de vorm van een compenserende vergoeding. Ten tweede wijst hij erop dat de openstelling van het recht op een compenserende vergoeding in geval van voortijdige beëindiging van het dienstverband bij gebreke van een gewichtige reden in strijd zou zijn met het beginsel dat niemand rechten mag verwerven door onrechtmatig handelen.

IV. Prejudiciële vragen en procedure bij het Hof

13. In deze omstandigheden heeft het Oberste Gerichtshof bij beslissing van 29 april 2020, ingekomen bij het Hof op 4 juni 2020, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Is een nationale bepaling volgens welke geen financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen voor het lopende (laatste) dienstjaar verschuldigd is wanneer de werknemer zonder gewichtige reden voortijdig en eenzijdig het dienstverband beëindigt (‚ontslag neemt') verenigbaar met artikel 31, lid 2, van het [Handvest] en artikel 7 van [richtlijn 2003/88]?

2) Zo neen,

2.1) moet dan aanvullend worden onderzocht of het voor de werknemer onmogelijk was om zijn vakantie op te nemen?

2.2) Aan de hand van welke criteria moet dit worden beoordeeld?"

14. WD, job-medium, de Oostenrijkse regering en de Europese Commissie hebben schriftelijke opmerkingen ingediend.

15. Het Hof achtte zich aan het einde van deze schriftelijke fase van het proces voldoende voorgelicht om overeenkomstig artikel 76, lid 2, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof uitspraak te doen zonder pleitzitting.

V. Analyse

A. Ontvankelijkheid van de vragen

16. In haar schriftelijke opmerkingen heeft job-medium aangevoerd dat de door het Oberste Gerichtshof gestelde vragen niet-ontvankelijk moeten worden verklaard omdat het Hof reeds een uitlegging heeft gegeven aan de daarin aangehaalde bepalingen, die ook van toepassing is op de feiten van het hoofdgeding.

17. In dit verband volstaat het erop te wijzen dat het volgens vaste rechtspraak van het Hof in het kader van de in artikel 267 VWEU geregelde samenwerking tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties uitsluitend een zaak is van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid voor de te geven rechterlijke beslissing draagt, om, rekening houdend met de bijzonderheden van de zaak, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt te beoordelen. Wanneer de gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van het Unierecht, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden. Bijgevolg geldt voor prejudiciële vragen over het Unierecht een vermoeden van relevantie. Het Hof kan slechts weigeren op een prejudiciële vraag van een nationale rechter te antwoorden wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of wanneer het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om

een zinvol antwoord op de gestelde vragen te geven. [4]

18. Uit het verzoek om een prejudiciële beslissing blijkt echter dat job-medium op grond van § 10, lid 2, UrlG heeft geweigerd om WD een financiële vergoeding uit te betalen voor de jaarlijkse vakantie die hij aan het einde van het dienstverband niet had opgenomen, omdat WD dat dienstverband voortijdig en zonder opgave van een gewichtige reden had beëindigd. Gelet op deze omstandigheden zet de verwijzende rechter uiteen waarom hij twijfelt aan de verenigbaarheid van deze bepaling met artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest.

19. Het is bijgevolg duidelijk dat de prejudiciële vragen betrekking hebben op de uitlegging van het Unierecht en dat het antwoord op deze vragen nuttig en relevant is voor de beslechting van het bij de verwijzende rechter aanhangige geding. De prejudiciële vragen zijn derhalve ontvankelijk.

B. Recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie in geval van onregelmatige ontslagname

20. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of een nationale bepaling volgens welke geen financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie voor het lopende (laatste) dienstjaar verschuldigd is wanneer de werknemer zonder gewichtige reden voortijdig en eenzijdig het dienstverband beëindigt, verenigbaar is met artikel 31, lid 2, van het Handvest en artikel 7 van richtlijn 2003/88.

21. Ten eerste dient te worden opgemerkt dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 het ook in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon erkent en preciseert. [5] Met andere woorden, artikel 7, lid 1, van deze richtlijn concretiseert dit grondrecht alleen. [6] Daaruit volgt dus dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet restrictief mag worden uitgelegd. [7]

22. Ten tweede zij eraan herinnerd dat het bij artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aan elke werknemer toegekende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon tot doel heeft de werknemer in staat te stellen om uit te rusten van de uitvoering van de hem door de arbeidsovereenkomst opgelegde taken en om over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Dit doel, dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon onderscheidt van andere soorten vakantie waarmee andere doelstellingen worden nagestreefd, is gebaseerd op de premisse dat de werknemer tijdens de referentieperiode daadwerkelijk heeft gewerkt. [8]

4 Zie in die zin arrest van 24 november 2020, Openbaar Ministerie (Valsheid in geschrifte) (C-510/19, EU:C:2020:953, punten 25 en 26).

5 Zie in die zin arrest van 8 september 2020, Commissie en Raad/Carreras Sequeros e.a. (C-119/19 P en C-126/19 P, EU:C:2020:676, punt 115).

6 Arrest van 8 september 2020, Commissie en Raad/Carreras Sequeros e.a. (C-119/19 P en C-126/19 P, EU:C:2020:676, punt 117).

7 Zie in die zin arresten van 8 november 2012, Heimann en Toltschin (C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693, punt 23), en 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 55).

8 Zie in die zin arresten van 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punten 27 en 28), en 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punten 57 en 58).

23. Ten derde 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 zij het ontstaan zelf van dit rechtstreeks uit deze richtlijn voortvloeiende recht niet *van enigerlei voorwaarde afhankelijk* mogen stellen. [9]

24. Ook dient in herinnering te worden gebracht dat het recht op jaarlijkse vakantie slechts één van de twee aspecten vormt van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als een van de grondrechten waarin het Unierecht voorziet. Dat grondrecht omvat 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. [10]

25. In dit verband blijkt ook uit vaste rechtspraak van het Hof 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 bij de beëindiging van dat dienstverband niet alle jaarlijkse vakantie waarop hij recht had, heeft opgenomen. [11] Bovendien is de reden waarom het dienstverband is beëindigd, irrelevant wat betreft het in artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 vastgestelde recht op een vervangende financiële vergoeding. [12]

26. Bij het innemen van dit standpunt ga ik er niet aan voorbij dat het Hof ook heeft gepreciseerd dat uit deze uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88 niet kan worden afgeleid dat een werknemer, ongeacht de omstandigheden waardoor hij de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft opgenomen, nog steeds moet kunnen gebruikmaken van het in lid 1 van dat artikel bedoelde recht op jaarlijkse vakantie en – in geval van beëindiging van het dienstverband – het in lid 2 van datzelfde artikel neergelegde recht op een vervangende vergoeding. [13] Het Hof heeft evenzeer benadrukt dat de werknemer niet in staat mag zijn geweest – om redenen waarover hij in wezen geen controle heeft – om vóór het einde van zijn dienstverband gebruik te maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. [14]

27. De details van deze rechtspraak mogen echter niet verkeerd worden geïnterpreteerd. Elke uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88 die de werknemer ertoe kan aanzetten weloverwogen af te zien van het opnemen van jaarlijkse vakantie met behoud van loon in de toepasselijke referentieperiode of de toegestane overdrachtsperiode, om zo een hogere vergoeding uitbetaald te krijgen bij beëindiging van het dienstverband, is onverenigbaar met de doelstellingen die met de invoering van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon

[9] Zie in die zin arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 28); 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punt 34), en 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 56).

[10] Zie in die zin arresten van 6 november 2018, Bauer en Willmeroth (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 58), en 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 83).

[11] Zie in die zin arresten van 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punt 23); 6 november 2018, Bauer en Willmeroth (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 44); 6 november 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punt 31); 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punt 23), en 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 84).

[12] Zie in die zin arresten van 20 juli 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punt 28), en 6 november 2018, Bauer en Willmeroth (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 45).

[13] Zie in die zin arrest van 6 november 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punt 37).

[14] Zie in die zin arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 61), en 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punt 52).

worden nagestreefd.[15] Het is evenwel belangrijk een situatie te voorkomen waarin de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon daadwerkelijk wordt uitgeoefend, volledig bij de werknemer komt te liggen.[16]

28. Het gaat er dus om een evenwicht te waarborgen tussen de rechten van de werkgever en die van de werknemer. Er zij echter aan herinnerd dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon daarbij niet restrictief mag worden uitgelegd.[17] In deze omstandigheden moet de bescherming van de belangen van de werkgever strikt noodzakelijk zijn om te rechtvaardigen dat er wordt afgeweken van het recht van de werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.[18]

29. In casu is het duidelijk dat de werknemer, in overeenstemming met het doel van artikel 7 van richtlijn 2003/88, tijdens de referentieperiode daadwerkelijk heeft gewerkt. Dat wil zeggen dat de werknemer vakantiedagen heeft opgebouwd en dat de enige reden waarom de compenserende vergoeding niet verschuldigd zou zijn, gelegen is in het feit dat de werknemer voortijdig en zonder geldige reden het dienstverband heeft beëindigd. In deze context komt duidelijk naar voren dat de ontzegging van de financiële vergoeding het karakter van een punitieve sanctie heeft.

30. Een dergelijk mechanisme lijkt derhalve in strijd te zijn met de bewoordingen en het doel van artikel 7 van richtlijn 2003/88 die ik in deze conclusie heb uiteengezet. Dit geldt te meer daar de werkgever volgens WD en de Oostenrijkse regering over andere contractuele en juridische middelen beschikt om een vergoeding te verkrijgen voor de schade die hij zou hebben geleden als gevolg van het voortijdige vertrek zonder reden van zijn werknemer.[19] Gelet op deze waarborgen is het des te minder waarschijnlijk dat de werknemer weloverwogen afziet van het opnemen van zijn jaarlijkse vakantie in de toepasselijke referentieperiode met als enige of belangrijkste doel om bij de beëindiging van het dienstverband een hogere vergoeding uitbetaald te krijgen.

31. In deze omstandigheden ben ik tot de conclusie gekomen dat artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale wettelijke regeling op grond waarvan voor het lopende (laatste) dienstjaar geen financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen verschuldigd is wanneer de werknemer zonder gewichtige reden voortijdig en eenzijdig het dienstverband beëindigt.

32. De tweede prejudiciële vraag van de verwijzende rechter kan derhalve onbeantwoord blijven.

15 Zie in die zin arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punt 48).

16 Zie in die zin arresten van 6 november 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punt 50), en 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punt 43).

17 Zie in die zin arresten van 8 november 2012, Heimann en Toltschin (C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693, punt 23), en 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 55).

18 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 75).

19 Volgens WD heeft zijn onregelmatige ontslagname ertoe geleid dat job-medium een contractuele schadevergoeding heeft ontvangen (zie schriftelijke opmerkingen van WD, blz. 2). Volgens de Oostenrijkse regering is onregelmatige ontslagname een contractbreuk die de werkgever in beginsel recht geeft op een schadevergoeding krachtens § 28 van het Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) [bondswet van 11 mei 1921 inzake de arbeidsovereenkomst van werknemers in de particuliere sector (wet inzake werknemers in loondienst)] en § 1162a van het Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch) (algemeen burgerlijk wetboek) (zie schriftelijke opmerkingen van de Oostenrijkse regering, punt 13).

VI. Conclusie

33. Gelet op het voorgaande geef ik het Hof in overweging om de eerste prejudiciële vraag van het Oberste Gerichtshof te beantwoorden als volgt:

„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 en artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale wettelijke regeling op grond waarvan voor het lopende (laatste) dienstjaar geen financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen verschuldigd is wanneer de werknemer zonder gewichtige reden voortijdig en eenzijdig het dienstverband beëindigt."