Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
P. PIKAMÄE
van 4 mei 2023 [1]

Zaak C-206/22

TF
tegen
Sparkasse Südpfalz

[verzoek van het Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (arbeidsrechter in eerste aanleg Ludwigshafen am Rhein, Duitsland) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2003/88/EG – Organisatie van de arbeidstijd – Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon – Plaatsing in quarantaine van een werknemer wegens zijn blootstelling aan het SARS-CoV-2-virus – Plaatsing in quarantaine die samenvalt met een periode van vakantie met behoud van loon – Overdracht van jaarlijkse vakantie met behoud van loon”

I. Inleiding

1. Door het uitbreken van de SARS-CoV-2-pandemie waren de lidstaten genoodzaakt om – vaak spoedeisende – gezondheidsmaatregelen te nemen om de verspreiding van het virus tegen te gaan. Die maatregelen zijn niet zonder sociale gevolgen gebleven en de nationale wetgevers hebben getracht de omvang daarvan te beperken, waarbij zij ernaar hebben gestreefd om de continuïteit van de economische activiteit van de ondernemingen te verzoenen met de bescherming van de rechten van de werknemers. [2]

2. Tegen deze achtergrond heeft het Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (arbeidsrechter in eerste aanleg Ludwigshafen am Rhein, Duitsland) het Hof een prejudiciële vraag gesteld over de uitlegging van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG [3] en van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).

[1] Oorspronkelijke taal: Frans.

[2] Zie dienaangaande Sachs, T., Perulli, A., Guamán, A., Sanchez, J.M., Brockmann, J., Pisarczyk, L., en Fragale Filho, R., „Regards comparés sur le droit social à l’épreuve du Covid-19”, *Revue de droit du travail*, 2020, blz. 273 e.v.

[3] Richtlijn 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).

3. In casu rijst meer bepaald de vraag of een aan een werknemer toegekende jaarlijkse vakantie met behoud van loon die samenvalt met een periode van quarantaine die de overheid heeft opgelegd omdat die werknemer contact heeft gehad met een persoon die besmet is met het SARS-CoV-2-virus, moet worden uitgesteld tot een andere dan de aanvankelijk vastgelegde periode.[4]

4. Deze nog niet eerder behandelde vraag stelt het Hof in de gelegenheid om zijn bestaande rechtspraak over de overdracht van jaarlijkse vakantie met behoud van loon verder te ontwikkelen, alsmede om nader in te gaan op de betekenis en de draagwijdte van het recht van een werknemer om die vakantie daadwerkelijk op te nemen.

II. Toepasselijke bepalingen

A. Unierecht

5. Artikel 31 van het Handvest luidt:

„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."

6. Artikel 7 van richtlijn 2003/88 maakt deel uit van hoofdstuk 2 („Minimumrusttijden – andere aspecten van de organisatie van de arbeidstijd") en 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."

B. Duits recht

7. § 1 van het Bundesurlaubsgesetz (federale wet inzake vakantie) van 8 januari 1963 (BGBl. 1963, blz. 2; hierna: „BUrlG") bepaalt:

„Iedere werknemer heeft elk kalenderjaar recht op vakantie met behoud van loon."

8. In § 7, lid 3, BUrlG is bepaald:

„De vakantie moet worden toegekend en opgenomen in het lopende kalenderjaar. Een overdracht van de vakantie naar het volgende kalenderjaar is alleen toegestaan indien zulks wordt gerechtvaardigd door dwingende redenen van dienstbelang of persoonlijke redenen van de

[4] Opgemerkt dient te worden dat het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) in de zaak I (C-749/22, thans geschorst) een prejudiciële vraag heeft gesteld over hetzelfde probleem.

werknemer. In geval van overdracht moet de vakantie worden toegekend en opgenomen in de eerste drie maanden van het volgende kalenderjaar. […]”

9. § 9 BUrlG luidt:

„Wanneer een werknemer tijdens zijn vakantie ziek wordt, worden de door een medische verklaring gestaafde dagen van arbeidsongeschiktheid niet in mindering gebracht op de jaarlijkse vakantie.”

10. In § 28, lid 1, van het Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (wet ter voorkoming en bestrijding van besmettelijke ziekten bij de mens) staat te lezen:

„Indien wordt vastgesteld dat personen ziek zijn, vermoedelijk ziek zijn, besmettelijk kunnen zijn of ziekteverwekkers uitscheiden […], neemt de bevoegde autoriteit de noodzakelijke preventieve maatregelen […] voor zover en zolang dat nodig is om de verspreiding van overdraagbare ziekten te voorkomen; de autoriteit kan met name voorschrijven dat personen de plaats waar zij zich bevinden niet of slechts onder bepaalde voorwaarden mogen verlaten, of de door haar aangewezen plaatsen of openbare plaatsen niet of slechts onder bepaalde voorwaarden mogen betreden. […]”

III. Feiten, procesverloop en prejudiciële vraag

11. Aan TF, die sinds 2003 in dienst is bij de Sparkasse Südpfalz, was voor de periode van 3 tot en met 11 december 2020 een jaarlijkse vakantie met behoud van loon toegekend.

12. Op 2 december 2020 heeft de Kreisverwaltung Germersheim (districtsbestuur Germersheim, Duitsland) TF op grond van § 28 van de wet ter voorkoming en bestrijding van besmettelijke ziekten bij de mens van 2 tot en met 11 december 2020 in quarantaine geplaatst omdat hij op zijn werkplek contact had gehad met een persoon bij wie een besmetting met het SARS-CoV-2-virus was vastgesteld. TF diende die quarantaineperiode door te brengen in de slaapkamer en de badkamer van zijn eigen woning.

13. Op 4 maart 2021 heeft TF verzocht om overdracht van het aantal dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat overeenkwam met de periode van verplichte quarantaine. Nadat de Sparkasse Südpfalz had geweigerd om dat verzoek in te willigen, heeft hij beroep ingesteld bij het Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein.

14. Die rechter merkt op dat werknemers volgens de heersende opvatting van de Duitse rechters er in een situatie als die van het hoofdgeding geen aanspraak op hebben dat het tijdvak van een van overheidswege opgelegde quarantaine niet in mindering wordt gebracht op de jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

15. In dit verband brengt het Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein in herinnering dat § 1 BUrlG uitsluitend betrekking heeft op de vrijstelling van de arbeidsverplichting en op de betaling van het vakantiegeld, zodat de werknemer het risico draagt van latere gebeurtenissen die zijn vakantie verstoren, aangezien die inherent zijn aan zijn persoonlijke leven. Die rechter benadrukt dat het Duitse recht in een uitzondering op dit beginsel voorziet voor het geval dat de werknemer tijdens de toegestane vakantieperiode arbeidsongeschikt wordt en dit aan de hand van een medische

verklaring kan staven. Volgens de Duitse rechters geldt deze uitzondering echter niet voor het geval waarin de overheid een quarantainemaatregel oplegt en de werknemer niet arbeidsongeschikt is.

16. Aangezien het Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein twijfels koestert over de verenigbaarheid van deze benadering met de door het Hof gegeven uitlegging van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest, heeft het op 17 maart 2022 de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moeten artikel 7, lid 1, van [richtlijn 2003/88] en het in artikel 31, lid 2, van het [Handvest] neergelegde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen nationale wettelijke bepalingen of gebruiken die betrekking hebben op de toekenning van ontspanningsverlof aan werknemers en die inhouden dat het recht op vakantie ook wordt uitgeoefend wanneer de werknemer tijdens een toegekende vakantie wordt getroffen door een onvoorziene gebeurtenis, zoals in casu een van overheidswege opgelegde quarantaine, en daardoor wordt belemmerd in de onbeperkte uitoefening van dat recht?”

IV. Procedure bij het Hof

17. Verweerster in het hoofdgeding, de Finse regering en de Europese Commissie hebben schriftelijke opmerkingen ingediend.

V. Juridische analyse

A. Ontvankelijkheid

18. De Sparkasse Südpfalz betwist de ontvankelijkheid van de prejudiciële vraag op grond dat de door de verwijzende rechter gestelde vraag in algemene zin, en zonder enig onderscheid, ingaat op de gevolgen van een onvoorzienbare gebeurtenis voor de uitputting van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Zij is van mening dat deze vraag – voor zover zij niet alleen ziet op het samenvallen van een periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon met een door de overheid opgelegde periode van quarantaine – hypothetisch is en niet-ontvankelijk moet worden verklaard tenzij zij nauwkeuriger wordt geherformuleerd.

19. In dit verband volgt uit vaste rechtspraak van het Hof dat het uitsluitend een zaak is van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om – rekening houdend met de bijzonderheden van het hoofdgeding – zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis als de relevantie van de door hem aan het Hof voorgelegde vragen te beoordelen.

20. Wanneer de gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van het Unierecht, is het Hof dan ook in beginsel verplicht om daarop te antwoorden. Derhalve worden vragen over het Unierecht vermoed relevant te zijn. Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen op een prejudiciële vraag van een nationale rechter wanneer de gevraagde uitlegging van het Unierecht kennelijk 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 feitelijke en juridische gegevens die noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord te geven op de

gestelde vragen.[5]

21. In casu heeft het bij de verwijzende rechter aanhangige geding betrekking op het recht van een werknemer om een periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon die samenvalt met een door de overheid opgelegde periode van quarantaine, uit te stellen tot een latere datum. In dit verband heeft de verwijzende rechter duidelijk aangegeven dat hij overeenkomstig de bepalingen van het Duitse arbeidsrecht – zoals dat is uitgelegd in de rechtspraak van de Duitse rechterlijke instanties – het door TF ingestelde beroep wellicht dient te verwerpen tenzij artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich daartegen verzetten.

22. Derhalve heeft de verwijzende rechter in zijn verzoek om een prejudiciële beslissing niet alleen uiteengezet waarom hij zich over de uitlegging van die bepalingen vragen stelt, maar ook waarom deze uitlegging hem noodzakelijk lijkt voor de beslechting van het hoofdgeding. Hieruit volgt mijns inziens dat niet kan worden ingestemd met het argument dat de prejudiciële vraag hypothetisch is.

23. De prejudiciële vraag is dan ook ontvankelijk.

B. Ten gronde

24. Met zijn enige vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling of praktijk op grond waarvan een aan een werknemer toegekende jaarlijkse vakantie met behoud van loon die samenvalt met een door de overheid opgelegde periode van quarantaine, moet worden geacht uitgeput te zijn, zodat deze vakantie niet kan worden uitgesteld tot een andere dan de aanvankelijk vastgestelde periode.

25. Om te beginnen zij beklemtoond dat het Hof zich reeds heeft moeten buigen over de situatie waarin een ziekteverlof samenvalt met een van tevoren vastgelegde periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon.[6] In casu rijst de vraag echter in een andere context, waarin een werknemer in het kader van zijn beroepsactiviteit werd blootgesteld aan het SARS-CoV-2-virus en, zonder dat hij met ziekteverlof werd gestuurd, van overheidswege uit voorzorg in quarantaine werd geplaatst gedurende een periode die samenviel met die van zijn vakantie met behoud van loon.

26. Hoewel het om verschillende situaties gaat, acht ik het noodzakelijk om nader in te gaan op de rechtspraak over de verhouding tussen jaarlijkse vakantie met behoud van loon en ziekteverlof. In het licht van de door het Hof gehanteerde redenering en criteria, kan immers de vraag worden gesteld of deze rechtspraak op overeenkomstige wijze kan worden toegepast op een situatie als die van het hoofdgeding.

27. Ofschoon ik in overweging geef dat het mogelijk noch wenselijk is om die rechtspraak op overeenkomstige wijze toe te passen, komt het mij voor dat deze aanwijzing op zich niet voldoende is om de vraag van de verwijzende rechter te beantwoorden. Meer fundamenteel moet worden nagegaan of de gevolgen van een quarantainemaatregel voor de organisatie en het verloop van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op zichzelf volstaan als rechtvaardiging voor de

[5] Arrest van 2 februari 2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Misleidende modelverzekeringsovereenkomsten) (C-208/21, EU:C:2023:64, punten 42 en 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[6] Zie punt 34 van deze conclusie.

overdracht van deze vakantie naar een latere periode, zodat de werknemer het recht op die vakantie daadwerkelijk kan uitoefenen. Daartoe moet worden gepreciseerd wat in Unierechtelijke zin wordt verstaan onder het daadwerkelijke genot van vakantie met behoud van loon.

1. Overeenkomstige toepassing van de rechtspraak van het Hof over de verhouding tussen jaarlijkse vakantie met behoud van loon en ziekteverlof

28. Volgens artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 hebben alle werknemers jaarlijks recht op een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

29. Volgens vaste rechtspraak van het Hof moet dat recht worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in richtlijn 2003/88 zelf.[7] Bovendien vormt het recht op jaarlijkse vakantie een „wezenlijk en dwingend beginsel van sociaal recht van de Unie”[8], dat uitdrukkelijk is erkend in artikel 31, lid 2, van het Handvest[9]. Hieruit volgt dat de bepalingen van deze richtlijn niet restrictief mogen worden uitgelegd ten koste van de rechten die de werknemer aan deze richtlijn ontleent.[10]

30. De doelstellingen van richtlijn 2003/88 hangen samen met het door artikel 31, lid 1, van het Handvest gewaarborgde recht op gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. In dit verband zij eraan herinnerd dat deze richtlijn volgens overweging 4 ervan beoogt om de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van werknemers op het werk te verbeteren. In overweging 5 van die richtlijn wordt gepreciseerd dat voor werknemers passende rusttijden moeten gelden. In zoverre staat in artikel 1 van richtlijn 2003/88 te lezen dat deze richtlijn minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd vaststelt, met name wat de minimale jaarlijkse vakantie betreft.[11]

31. Met betrekking tot deze doelstellingen is het vaste rechtspraak van het Hof dat het recht op jaarlijkse vakantie een tweeledig doel heeft, te weten de werknemer in staat stellen om uit te rusten van de uitvoering van de hem op grond van zijn arbeidsovereenkomst opgedragen taken en om te beschikken over een periode van ontspanning en vrije tijd.[12]

32. Teneinde ervoor te zorgen dat dit doel wordt bereikt, onderwerpt het Hof in het geval waarin een vakantie met behoud van loon samenvalt met een verlof dat om een andere reden wordt verleend, het doel van elk van beide regelingen aan een vergelijkend onderzoek. Aldus kan worden vastgesteld of het met een periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon samenvallende verlof, gelet op het doel ervan, in de weg staat aan het daadwerkelijke genot van die

7 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).

8 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 113).

9 Zie in die zin arrest van 13 januari 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

10 Arrest van 24 februari 2022, Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto” (C-262/20, EU:C:2022:117, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

11 Arrest van 13 januari 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punten 28 en 29).

12 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).

vakantie. Is dat het geval, dan impliceert het samenvallen van jaarlijkse vakantie met een ander verlof noodzakelijkerwijs dat de jaarlijkse vakantie wordt uitgesteld tot een latere dan de van tevoren vastgelegde periode.

33. Zo heeft het Hof, ter motivering van zijn beslissing dat een werkneemster haar recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet kunnen uitoefenen in een andere periode dan tijdens haar zwangerschapsverlof, overwogen dat met het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon een ander doel wordt nagestreefd dan met het recht op zwangerschapsverlof, aangezien dit verlof niet alleen de bescherming van de lichamelijke gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap beoogt, maar ook de bescherming van de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling. [13]

34. Volgens dezelfde logica heeft het Hof uit het feit dat met het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon een andere doelstelling wordt nagestreefd dan met het recht op ziekteverlof – dat ertoe strekt de werknemer in staat te stellen te herstellen van een ziekte – afgeleid dat een werknemer die met ziekteverlof is tijdens een van tevoren vastgelegde periode van jaarlijkse vakantie, het recht heeft om die vakantie op te nemen in een andere periode dan die welke samenvalt met de periode van ziekteverlof. [14]

35. Bovendien heeft het Hof erkend dat in bepaalde specifieke situaties – zoals ziekteverlof – waarin de werknemer zijn taken niet kan verrichten, een lidstaat het recht op jaarlijkse vakantie niet afhankelijk mag stellen van de voorwaarde dat die werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt. Het door het Unierecht gewaarborgde recht van een werknemer op een minimale jaarlijkse vakantie kan immers niet worden ingeperkt in een situatie waarin de werknemer wegens ziekte niet in staat was om zijn verplichting tot het verrichten van arbeid na te komen. [15]

36. Uit de rechtspraak van het Hof volgt dat dergelijke situaties waarin arbeidsongeschiktheid moet worden gelijkgesteld met daadwerkelijke arbeid, in wezen worden gekenmerkt door het feit dat zij onvoorzienbaar zijn en zich voordoen buiten de wil van de werknemer om, alsmede door het feit dat deze daarvan fysieke of psychische hinder ondervindt.

37. Met betrekking tot het eerste van deze criteria heeft het Hof geoordeeld dat het intreden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte in beginsel onvoorzienbaar is en losstaat van de wil van de werknemer. [16] Naar analogie heeft het Hof aangenomen dat het feit dat een werknemer ten gevolge van een naderhand onrechtmatig bevonden ontslag niet in de mogelijkheid verkeert om te werken – net zoals het intreden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte – in beginsel onvoorzienbaar is en zich voordoet buiten de wil van de werknemer om. [17] Het opnemen van ouderschapsverlof is daarentegen niet onvoorzienbaar en vloeit meestal voort uit de wil van de werknemer om voor zijn kind te zorgen. [18]

[13] Arresten van 18 maart 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punt 32), en 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 30).

[14] Arresten van 10 september 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punt 22), en 4 juni 2020, Fetico e.a. (C-588/18, EU:C:2020:420, punten 33 en 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Zie met betrekking tot een verlof tot herstel van de gezondheid, arrest van 30 juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punt 27).

[15] Arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[16] Arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[17] 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 67).

[18] Zie in die zin arrest van 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

38. Het tweede criterium, dat verband houdt met het bestaan van fysieke of psychische hinder, is door het Hof op negatieve wijze gehanteerd. Zo wordt de werknemer in ouderschapsverlof fysiek of psychisch niet gehinderd door een ziekte, zodat hij zich in een andere situatie bevindt dan die welke voortvloeit uit een arbeidsongeschiktheid die te wijten is aan zijn gezondheidstoestand. [19]

39. Thans moet worden nagegaan of de rechtspraak van het Hof mutatis mutandis kan worden toegepast op een situatie als die van het hoofdgeding, waarin een werknemer wegens zijn blootstelling aan het SARS-CoV-2-virus, zonder met ziekteverlof te zijn gestuurd, door de overheid in quarantaine is geplaatst gedurende een tijdvak dat overeenstemt met de van tevoren vastgelegde periode van vakantie met behoud van loon.

40. In het licht van het voorgaande kan een dergelijke overeenkomstige toepassing niet bij voorbaat worden uitgesloten. Ten eerste wordt met de jaarlijkse vakantie met behoud van loon een andere doelstelling nagestreefd dan met de quarantainemaatregel, die de verspreiding van een besmettelijke ziekte beoogt te voorkomen. Ten tweede staat het buiten kijf dat een dergelijke maatregel in de meeste gevallen een onvoorziene omstandigheid is die zich voordoet buiten de wil van de werknemer om.

41. De redenering naar analogie kan mijns inziens echter niet verder gaan dan deze eerste stap. Dienaangaande zij opgemerkt dat de rechtspraak van het Hof uitgaat van de premisse dat de werknemer door het intreden van een ziekte tijdens de betreffende periode in de onmogelijkheid verkeert om de hem op grond van zijn arbeidsovereenkomst opgedragen taken uit te voeren. Dat de werknemer in een situatie verkeert waarin hij zich niet kan uitrusten of ontspannen, zodat de jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden uitgesteld tot een andere dan de aanvankelijk vastgelegde periode, is immers te wijten aan het feit dat hij tegelijkertijd door die ziekte arbeidsongeschikt is. Met andere woorden, het intreden van arbeidsongeschiktheid kan niet tot gevolg hebben dat het recht van de werknemer op de in artikel 7 van richtlijn 2003/88 bedoelde minimumperiode van vakantie met behoud van loon ter discussie wordt gesteld.

42. Plaatsing in quarantaine houdt echter niet automatisch in dat een werknemer in een situatie verkeert waarin hij geen arbeidsprestaties kan verrichten, aangezien hij naargelang van de omstandigheden zijn beroepsactiviteiten kan voortzetten vanaf de plaats waar hij verplicht is te blijven.

43. In dit verband stelt de Commissie voor om een onderscheid te maken tussen werknemers die arbeidsgeschikt blijven en werknemers die ten gevolge van de quarantainemaatregel de hun op grond van de arbeidsovereenkomst opgedragen taken niet meer kunnen uitvoeren. In dat laatste geval zou de werknemer zijn jaarlijkse vakantie moeten kunnen uitstellen tot een andere dan de aanvankelijk vastgelegde periode.

44. Tegen deze oplossing bestaan evenwel hoofdzakelijk twee bezwaren.

45. Ten eerste lijkt het mij moeilijk aan te nemen dat het wegens een quarantaine niet kunnen verrichten van een arbeidsprestatie kan worden gelijkgesteld met een arbeidsongeschiktheid in de zin van de hierboven aangehaalde rechtspraak. De werknemer jegens wie uit voorzorg een

[19] Arrest van 4 oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punt 33). Eerder had het Hof geoordeeld dat de werknemer van wie de werktijd in het kader van een sociaal plan is verkort, fysiek of psychisch niet wordt gehinderd door een ziekte en bijgevolg in een andere situatie verkeert dan die welke voortvloeit uit een aan zijn gezondheidstoestand te wijten arbeidsongeschiktheid. Zie in die zin arrest van 8 november 2012, Heimann en Toltschin (C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693, punt 29).

quarantainemaatregel is genomen, wordt immers fysiek of psychisch niet op soortgelijke wijze gehinderd als door een ziekte en verkeert bijgevolg in een andere situatie dan die welke voortvloeit uit een aan zijn gezondheidstoestand te wijten arbeidsongeschiktheid.

46. Ten tweede is het bijzonder moeilijk te beoordelen of de betrokkene arbeidsongeschikt is doordat hij in quarantaine is geplaatst, aangezien deze beoordeling noopt tot een concreet onderzoek van elke situatie teneinde na te gaan of de werknemer zijn taken kan uitvoeren vanaf zijn quarantaineplek. Deze mogelijkheid hangt af van tal van criteria, waaronder met name de precieze aard van de aan de werknemer toevertrouwde taken [20], de mogelijkheden tot aanpassing van de uitgeoefende functie, de activiteit en de organisatie van de werkgever en de wijze waarop de quarantaineregeling wordt toegepast. De gecombineerde toepassing van die verschillende criteria kan echter leiden tot zeer verscheiden oplossingen, die als ongerechtvaardigd en ongelijkheidsbevorderend kunnen worden ervaren, in het bijzonder wanneer zij betrekking hebben op situaties die op het eerste gezicht vergelijkbaar kunnen lijken. [21] Bovendien zou een dergelijke oplossing ontegenzeggelijk praktische moeilijkheden opleveren voor de werkgever, die binnen een kort tijdsbestek zou moeten beoordelen of een –aanvankelijk met betaalde vakantie gestuurde – werknemer in staat is om zijn taken uit te voeren vanaf zijn quarantaineplek en, zo ja, aan die situatie aangepaste organisatorische maatregelen zou moeten nemen. [22]

47. Uit het bovenstaande leid ik af dat de rechtspraak van het Hof niet naar analogie kan worden toegepast op een situatie als die van het hoofdgeding, zodat een werknemer op die grondslag alleen niet het uitstel kan verkrijgen van een jaarlijkse vakantie met behoud van loon die is toegekend voor een periode die samenvalt met die waarin die werknemer in quarantaine is geplaatst omdat hij contact heeft gehad met een persoon die besmet is met het SARS-CoV-2-virus.

48. Er dient echter nog te worden nagegaan of de plaatsing in quarantaine, gelet op de beperkingen die zij met zich meebrengt, een werknemer de mogelijkheid kan ontnemen om daadwerkelijk gebruik te maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

2. Aantasting van het daadwerkelijke genot van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon

49. Het staat buiten kijf dat de door een quarantainemaatregel teweeggebrachte beperkingen neerkomen op een aanzienlijke inperking van de persoonlijke activiteiten die het individu kan ontplooien, alsmede van zijn verplaatsingen. Hieruit volgt dat er in een dergelijke situatie voor een werknemer minder mogelijkheden bestaan om „zich [uit te rusten] of zich [te] wijden aan ontspannings- en hobbyactiviteiten”. [23] Dat aldus afbreuk wordt gedaan aan het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zou op het eerste gezicht kunnen volstaan als rechtvaardiging om deze vakantie uit te stellen wanneer zij samenvalt met een quarantaineperiode, zodat de werknemer die vakantie *daadwerkelijk kan genieten*. [24]

[20] Dit eerste criterium is van essentieel belang, aangezien sommige taken – met name die waarvan de uitvoering fysieke arbeid vereist – uiteraard alleen op de werkplek kunnen worden verricht.

[21] Bovendien kunnen die moeilijkheden mijns inziens aanleiding geven tot een groot aantal gedingen bij de arbeidsrechters, die a posteriori zouden moeten nagaan of de werknemer tijdens de quarantaineperiode daadwerkelijk nog altijd in staat is om te werken.

[22] In zoverre is het hoofdgeding illustratief voor de moeilijkheden waarmee een werkgever zou worden geconfronteerd wanneer hij daags vóór het begin van de periode van betaalde vakantie in kennis zou worden gesteld van de quarantaine.

[23] Arrest van 8 november 2012, Heimann en Toltschin (C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693, punt 29).

[24] Arrest van 4 juni 2020, Fetico e.a. (C-588/18, EU:C:2020:420, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

50. Ik ben echter van mening dat die oplossing zou berusten op een onjuiste opvatting van het begrip „daadwerkelijk genot van jaarlijkse vakantie met behoud van loon", die niet zou stroken met de doelstellingen van richtlijn 2003/88, noch met de rechtspraak van het Hof. Dienaangaande zij opgemerkt dat, met het oog op de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, het recht op vakantie met behoud van loon staat of valt met de inachtneming door de nationale autoriteiten en door de werkgever van de verplichtingen die de doeltreffendheid ervan moeten waarborgen.

51. In de eerste plaats moeten de lidstaten – gelet op het wezenlijke doel van richtlijn 2003/88, te weten een doeltreffende bescherming van de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers en een betere bescherming van hun veiligheid en gezondheid – ervoor zorgen dat het nuttig effect van de betreffende rechten integraal wordt gewaarborgd. Te dien einde moeten zij erop toezien dat werknemers daadwerkelijk de door die richtlijn voorgeschreven minimumperiode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon genieten. Hieruit volgt dat de door de lidstaten vastgestelde regelingen tot omzetting van de voorschriften van richtlijn 2003/88 er niet toe mogen kunnen leiden dat de in artikel 31, lid 2, van het Handvest alsook in de artikelen 3 en 5 van deze richtlijn neergelegde rechten worden uitgehold. [25] In dit verband moeten de door de lidstaten vastgestelde maatregelen de werknemer in de gelegenheid stellen om die vakantieperiode in haar geheel op te nemen, en mogen zij de door die richtlijn gewaarborgde minimumbescherming niet aantasten of verminderen, noch afbreuk doen aan andere bepalingen van die richtlijn, aan haar samenhang of aan de doelstellingen die zij nastreeft. [26]

52. In de tweede plaats moet de werkgever de werknemers in staat stellen om hun recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen. [27] Gedurende die rusttijd mag op de werknemer jegens zijn werkgever geen enkele verplichting rusten die hem kan beletten om zich vrijelijk en ononderbroken met zijn eigen zaken bezig te houden, opdat de effecten van de arbeid op zijn veiligheid en gezondheid worden geneutraliseerd. [28]

53. Hieruit volgt mijns inziens dat het daadwerkelijke genot van het in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde recht op jaarlijkse vakantie vereist dat de werknemer – met het oog op de bescherming van zijn veiligheid en gezondheid – de in artikel 7 van richtlijn 2003/88 bedoelde minimumperiode van vakantie met behoud van loon geniet en gedurende deze periode, waarin op hem geen enkele verplichting rust jegens zijn werkgever, de *mogelijkheid* heeft om uit te rusten of aan vrijetijdsbesteding en recreatie te doen.

54. Afgezien van de noodzakelijke naleving van deze vereisten volgt evenwel uit bovengenoemde teksten noch uit de rechtspraak van het Hof dat de verwezenlijking van de met richtlijn 2003/88 nagestreefde doelstelling van bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers zou behoren te impliceren dat de werknemer tijdens de periode van vakantie met behoud van loon waarover hij moet kunnen beschikken, daadwerkelijk tijd voor ontspanning, rust en recreatie heeft gekregen. Met andere woorden, het recht op daadwerkelijk genot van jaarlijkse vakantie met behoud van loon mag niet worden verward met een recht op het daadwerkelijke welslagen van die vakantie. [29]

[25] Zie naar analogie arrest van 2 maart 2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[26] Zie a contrario arrest van 19 november 2019, TSN en AKT (C-609/17 en C-610/17, EU:C:2019:981, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[27] Zie in die zin arrest van 6 november 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[28] Zie naar analogie arrest van 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punt 94).

[29] Zie in die zin conclusie van advocaat-generaal Saugmandsgaard Øe in de zaak Fetico e.a. (C-588/18, EU:C:2019:1083, punten 75 en 76).

55. Een andere dan de door mij in overweging gegeven analyse zou mijns inziens kunnen leiden tot een bijzonder ruime opvatting van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die inhoudt dat dit recht slechts daadwerkelijk wordt genoten indien er tijdens de periode van vakantie met behoud van loon geen enkele gebeurtenis [30] intreedt die verstorende gevolgen heeft voor de organisatie van de activiteiten die de werknemer voornemens was om tijdens zijn vrije tijd uit te voeren.

56. Anders dan arbeidsongeschiktheid doet plaatsing in quarantaine immers geen afbreuk aan het recht op daadwerkelijk genot van jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zoals ik in overweging geeft dit te definiëren, maar heeft zij alleen gevolgen voor de omstandigheden waarin een werknemer zijn vrije tijd kan benutten.

57. Bovendien zij beklemtoond dat het begrip „rust, ontspanning en recreatie" uitermate subjectief is, zodat een quarantainemaatregel zeer uiteenlopende gevolgen kan hebben voor de wijze waarop iemand de kwaliteit van zijn betaalde vakantie ervaart. Daarnaast kunnen ook de aard en de omvang van de door de overheid opgelegde beperkingen aanzienlijke gevolgen hebben voor de ontspanningsmogelijkheden van een werknemer. Deze overwegingen maken pogingen om situaties waarin de plaatsing in quarantaine daadwerkelijke gevolgen heeft voor de omstandigheden waarin een werknemer zijn jaarlijkse vakantie opneemt, te objectiveren en te categoriseren bijzonder moeilijk.

58. Dit neemt niet weg dat een quarantainemaatregel – naargelang van de omstandigheden – de kwaliteit van de aan een werknemer toegekende jaarlijkse vakantie met behoud van loon aanzienlijk kan verminderen. Niettemin komt het mij voor dat dit probleem niet kan worden opgelost op basis van het in het Unierecht erkende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Daartegenover staat dat de nationale wetgever altijd de mogelijkheid heeft om verder te gaan dan de door artikel 7 van richtlijn 2003/88 gewaarborgde minimumbescherming en gunstigere maatregelen te nemen waardoor de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan worden uitgesteld tot een latere periode. Dienaangaande zij opgemerkt dat de Duitse wetgever, nadat het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing was ingediend, in zijn nationale recht bepalingen heeft ingevoerd op grond waarvan quarantainedagen niet in mindering worden gebracht op de jaarlijkse vakantie met behoud van loon. [31]

59. In het licht van het voorgaande ben ik dan ook van mening dat het Unierecht niet vereist dat een jaarlijkse vakantie met behoud van loon wordt uitgesteld wanneer zij samenvalt met een periode van quarantaine die door de overheid is opgelegd omdat een werknemer is blootgesteld aan het SARS-CoV-2-virus.

[30] Het zou bijvoorbeeld moeilijk te begrijpen zijn dat een gebeurtenis zoals het optreden van extreme weersomstandigheden uit het oogpunt van het Unierecht recht zou geven op het uitstel van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

[31] Uit het verzoek om een prejudiciële beslissing in zaak I (C-749/22, thans geschorst) blijkt dat deze bepaling, die is ingevoerd bij wet van 16 september 2022, ratione temporis niet van toepassing is op de situatie van het hoofdgeding.

VI. Conclusie

60. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging om de door het Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein gestelde prejudiciële vraag 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 niet verzetten tegen een nationale regeling of praktijk op grond waarvan een aan een werknemer toegekende jaarlijkse vakantie met behoud van loon die samenvalt met een periode van quarantaine die door de overheid is opgelegd omdat die werknemer contact heeft gehad met een persoon die besmet is met een virus, niet kan worden uitgesteld tot een andere dan de aanvankelijk vastgestelde periode."