



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

**PERSCOMMUNIQUÉ nr. 68/11**

Luxemburg, 7 juli 2011

Conclusie van de advocaat-generaal in zaak C-214/10  
KHS AG / Winfried Schulte

**Volgens advocaat-generaal Trstenjak verzet het Unierecht zich niet tegen een beperking van het recht op jaarlijkse vakantie respectievelijk de financiële vergoeding van die rechten in zoverre dit verenigbaar is met het beoogde doel van ontspanning**

*Het staat aan de lidstaten om een beperkingstermijn vast te leggen, waarbij een termijn van 18 maanden waarna het recht op vakantie respectievelijk de financiële vergoeding van die rechten vervalst, volstaat*

De richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd<sup>1</sup> verleent elke werknemer een recht op jaarlijkse vakantie. Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie volgt dat dit recht op jaarlijkse vakantie ook in het geval van langdurige ziekte onaantastbaar is.<sup>2</sup>

De heer Schulte was vanaf april 1964 als bankwerker in dienst bij KHS respectievelijk haar rechtsvoorgangster. Op grond van de op zijn arbeidsovereenkomst toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst bedroeg zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon 30 werkdagen per jaar. Op 23 januari 2002 had Schulte een infarct. Daarna was hij in revalidatie, waarna hij arbeidsongeschikt werd verklaard. Vanaf 1 oktober 2003 ontving de heer Schulte voor onbepaalde tijd een uitkering wegens volledige arbeidsongeschiktheid, alsmede een invaliditeitspensioen, aangezien hij sinds 2002 zwaar gehandicapt is. Op 25 augustus 2008 kwamen KHS en Schulte uiteindelijk overeen de arbeidsverhouding te beëindigen met ingang van 31 augustus 2008. Op 18 maart 2009 stelde Schulte bij het Arbeitsgericht Dortmund een vordering in tot uitbetaling van de vakantie voor 2006 tot en met 2008 voor telkens 35 werkdagen, zijnde in totaal 9 162,30 EUR. Het Arbeitsgericht heeft in zijn vonnis van 20 augustus 2009 de uitbetaling van het wettelijke recht op een minimumaantal van 20 vakantiedagen en 5 verlofdagen als zwaar gehandicapte voor de periode van 2006 tot en met 2008, dus 6 544,50 EUR toegekend en het beroep voor het overige verworpen.

Tegen deze veroordeling heeft KHS hoger beroep ingesteld bij de verwijzende rechter, het Landesarbeitsgericht Hamm. Het constateerde dat het recht van Schulte op vakantie voor 2006 op basis van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst per 3 maart 2008 was vervallen. Aangezien Schulte voor een periode langer dan het tijdvak van overdracht en tot het einde van zijn arbeidsverhouding om gezondheidsredenen niet alleen volledig arbeidsongeschikt, maar ook volledig invalide was, heeft hij dus, zoals het Hof van Justitie in de zaak Schultz-Hoff e.a. heeft geoordeeld, tot het einde van zijn arbeidsverhouding geen gebruik kunnen maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Bijgevolg wenst de verwijzende rechter van het Hof van Justitie te vernemen of het Unierecht<sup>3</sup>, zoals door het Hof van Justitie in zijn rechtspraak uitgelegd, het cumuleren van het recht van de werknemer op vakantie met behoud van loon over meerdere jaren voorschrijft, en zulks ook wanneer deze – vanwege langer durende arbeidsongeschiktheid –

<sup>1</sup> 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). Het concrete recht vloeit voort uit artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG.

<sup>2</sup> Arrest van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06), zie dienaangaande [PC 04/09](#).

<sup>3</sup> In het bijzonder artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88.

niet in staat was gebruik te maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, en of de lidstaten in een beperking in de tijd van 18 maanden voor deze rechten mogen voorzien.

In deze conclusie verduidelijkt advocaat-generaal Verica Trstenjak om te beginnen, dat uit de rechtspraak van het Hof van Justitie volgt dat dit **recht op jaarlijkse vakantie ook in het geval van langdurige ziekte onaantastbaar** is. Zij stelt dat dit ook geldt voor het recht op financiële vergoeding van de niet opgenomen jaarlijkse vakantie<sup>4</sup>, dat niet mag worden geweigerd met het argument dat op grond van een lange periode van ziekteverlof geen gebruik kan worden gemaakt van het recht. Dat recht, waarin het recht op vakantie met de beëindiging van de arbeidsverhouding wordt omgezet, beoogt uiteindelijk de werknemer financieel in staat te stellen zijn jaarlijkse vakantie alsnog op te nemen en zulks onder vergelijkbare voorwaarden als die welke zouden gelden wanneer hij gewoon in dienst zou zijn en vakantiegeld zou krijgen.

Een in de tijd onbegrensde cumulering van het recht op vakantie respectievelijk de financiële vergoeding van die rechten is volgens advocaat-generaal Trstenjak Unierechtelijk niet vereist om het met de richtlijn in wezen nagestreefde doel van vakantie te bereiken. In die context benadrukt de advocaat-generaal dat het doel van de jaarlijkse vakantie, te weten uitrusten van de inspanningen en de stress van het werkjaar en uit de ontspanning en de vrije tijd tijdens de vakantie nieuwe kracht putten voor de rest van het werkjaar, niet wordt bereikt door deze vakantie pas jaren later op te nemen. Een cumulering van recht op vakantie over meerdere jaren in de zin van een verdubbeling of zelfs verdrievoudiging van de minimale vakantieperiode versterkt de ontspannende werking ervan niet. Bovendien zijn de nadelen die voor de werkgever ontstaan zowel uit een lange afwezigheid van de werknemer alsmede uit een financiële belasting door een cumulering van vakantierechten respectievelijk de financiële vergoeding van die rechten in aanleg geëigend zijn om de werkgever onder omstandigheden ertoe aan te zetten om bij voorkeur in een vroeg stadium de arbeidsverhouding met langdurig zieke werknemers te beëindigen, teneinde deze nadelen te voorkomen. Wat betreft het recht op de financiële vergoeding voert de advocaat-generaal aan dat een onbeperkte cumulering bij de werknemer de onjuiste verwachting kunnen doen postvatten dat hij in plaats van een vervanging van vakantierechten recht heeft op een afkoopregeling naar aanleiding van de beëindiging van zijn arbeidsverhouding.

In verband met de beperking in de tijd van de mogelijkheid om aanspraak te maken op reeds verworven vakantierechten respectievelijk de financiële vergoeding ervan **wijst advocaat-generaal Trstenjak allereerst een volledig verval van deze rechten af**. In het bijzonder in een situatie van langdurige ziekte van de werknemer kan hij het automatische, volledige verval van het recht op vakantie door het verstrijken van de tijd niet voorkomen. Wat betreft de door de verwijzende rechter genoemde **termijn van 18 maanden** na afloop waarvan recht op vakantie respectievelijk de financiële vergoeding van die rechten vervallen, wijst de advocaat-generaal erop dat een dergelijke termijn **recht doet aan de beschermingsdoelstelling van de richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd** aangezien de werknemer hiermee tot tweeënhalf jaar de tijd zou hebben om zijn minimumaantal vakantiedagen over een bepaald vakantiejaar op te nemen. Tegelijkertijd zou de werkgever de zekerheid hebben dat geen sprake zal zijn van een onbeperkte cumulering van het recht op vakantie en de hiermee verbonden problemen bij de werkplanning, of van zware financiële lasten die gepaard gaan met de over langere periodes gecumuleerde vergoedingsrechten.

Advocaat-generaal Trstenjak komt dus tot de slotsom dat **een begrenzing van het tijdvak van overdracht tot achttien maanden, waarna de vakantierechten van de werknemer vervallen, lang genoeg en daarmee uiteindelijk geschikt lijkt om de werknemer de mogelijkheid te bieden om daadwerkelijk gebruik te kunnen maken van het recht op jaarlijkse vakantie**. De advocaat-generaal benadrukt echter dat de periode van 18 maanden een **richtwaarde** is, die voor **de lidstaten bij de omzetting in het nationale recht zo veel mogelijk als uitgangspunt moet dienen**. Bij gebreke van een in de gehele Unie geldende regeling hebben de lidstaten de bevoegdheid om rekening houdend met de grenzen van de richtlijn, ook andere regelingen vast te

---

<sup>4</sup> Artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88.

stellen. Een overdrachtsmogelijkheid van slechts zes maanden<sup>5</sup> acht de advocaat-generaal echter onvoldoende.

---

**NOTA BENE:** De conclusie van de advocaat-generaal bindt het Hof van Justitie niet. De advocaten-generaal hebben tot taak, het Hof in volledige onafhankelijkheid een juridische oplossing te bieden voor het concrete geschil. De rechters van het Hof beginnen vandaag met de beraadslagingen over de zaak. Op een latere datum zal arrest worden gewezen.

**NOTA BENE:** De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

---

*Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.*

*De [volledige tekst](#) van de conclusie is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.*

*Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught 📞 (+352) 4303 2170*

---

<sup>5</sup> Een overdrachtsmogelijkheid van 6 maanden was het voorwerp van de zaak C-350/06, Schultz-Hoff e.a.