

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-426/20 - 1

Zaak C-426/20

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

10 september 2020

Verwijzende rechter:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugal)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

15 juli 2020

Verzoekende partijen:

GD

ES

Verwerende partij:

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário, S. A.

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

(rechter in eerste aanleg Braga, Portugal)

Juízo do Trabalho de Barcelos – Juiz 2

(arbeidsrechter, rechtbank nr. 2, Barcelos, Portugal)

[omissis]

Zaak nr. 3190/19.5T8BCL

Gewone procedure

[omissis]

[omissis]

[omissis]

Verzoek om een prejudiciële beslissing

In casu vorderen verzoekende partijen veroordeling van verweerster tot betaling van bedragen die zij als loon op grond van de regeling inzake vakantie met behoud van loon, en als vakantiegeld ten onrechte niet zouden hebben ontvangen voor het tijdvak waarin zij op basis van uitzendovereenkomsten voor verweerster hebben gewerkt.

In dit verband geldt het volgende:

- Verzoekster GD heeft op 29.10.2017 met verweerster een uitzendovereenkomst gesloten en is tot 28.10.2019 ter beschikking gesteld van de vennootschap Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.
- Verzoeker ES heeft op 9.10.2017 met verweerster een uitzendovereenkomst gesloten en is tot 8.10.2019 ter beschikking gesteld van de vennootschap Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.

*

Het geding tussen de partijen is gebaseerd op de regels van de Código do Trabalho (arbeidswetboek), waarop zij zich ter ondersteuning van hun respectieve standpunten beroepen.

*

Verzoekende partijen voeren aan dat zij op 1 januari van elk jaar (2018 en 2019) 22 vakantiedagen hadden verworven, en daarnaast recht hebben op twee vakantiedagen voor elke volledige maand dat zij in het aanvangsjaar van de arbeidsverhouding (2017) hebben gewerkt en op een aantal vakantiedagen in verhouding tot de gewerkte tijd in het jaar waarin die arbeidsverhouding een einde nam (2019).

Verzoekende partijen baseren hun vorderingen op de algemene vakantieregeling van de artikelen 237, 238, 239 en 245 van de Código do Trabalho (die is vastgesteld bij wet 7/2009 van 12 februari 2009), die als volgt luiden:

„ONDERAFDELING X

Vakantie

Artikel 237

Recht op vakantie

1. Voor elk kalenderjaar heeft de werknemer recht op een periode van vakantie met behoud van loon, dat op 1 januari verworven is.

2. Het recht op vakantie is in de regel gebaseerd op het in het voorafgaande kalenderjaar verrichte werk, maar is niet afhankelijk van de frequentie of de doeltreffende uitvoering van dat werk.

[...]

Artikel 238

Duur van de vakantieperiode

1. De jaarlijkse vakantieperiode bedraagt ten minste tweeëntwintig werkdagen.

[...]

Artikel 239

Duur van de vakantieperiode in bijzondere gevallen

1. Tijdens het aanvangsjaar van de arbeidsverhouding heeft de werknemer recht op twee werkdagen vakantie voor elke maand dat de overeenkomst loopt – met een maximum van twintig dagen – die kunnen worden opgenomen nadat de overeenkomst gedurende zes volledige maanden is uitgevoerd.

2. Indien het kalenderjaar eindigt vóór het verstrijken van de in het vorige lid genoemde termijn, kunnen de vakantiedagen tot 30 juni van het volgende jaar worden opgenomen.

3. De toepassing van het bepaalde in de voorgaande leden mag er niet toe leiden dat de werknemer in één kalenderjaar meer dan dertig werkdagen vakantie geniet, onverminderd het bepaalde in een collectieve arbeidsregeling.

[...]

Artikel 245

Gevolgen van het einde van de arbeidsovereenkomst voor het recht op vakantie

1. Op het einde van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer recht op het loon op grond van de regeling inzake vakantie met behoud van loon, en het vakantiegeld:

- a) die overeenstemmen met de verworven en niet opgenomen vakantie;
- b) in verhouding tot de duur van de dienstbetrekking in het jaar waarin de overeenkomst een einde neemt.

2. In het in het vorige lid, onder a), bedoelde geval wordt de vakantieperiode voor de berekening van de duur van de diensttijd in aanmerking genomen.

3. Wanneer een overeenkomst een einde neemt in het kalenderjaar dat volgt op het aanvangsjaar van de arbeidsverhouding of wanneer een overeenkomst die niet meer dan twaalf maanden heeft geduurd een einde neemt, mag het totale aantal vakantiedagen of het daarmee overeenkomende loon waarop de werknemer recht heeft, niet meer bedragen dan het op basis van de duur van de overeenkomst berekende proportionele aandeel van de jaarlijkse vakantieperiode.”

Verzoekende partijen stellen dat zij bij toepassing van die regels op hun respectieve gevallen recht hebben op het volgende aantal vakantiedagen met behoud van loon (en het overeenkomstige vakantiegeld):

- 4 vakantiedagen voor het jaar 2017 (twee volledige maanden looptijd van de overeenkomst) (artikel 239, lid 1);
- 22 vakantiedagen die op 1.1.2018 waren verworven (artikel 237, lid 1, en artikel 238, lid 1);
- 22 vakantiedagen die op 1.1.2019 waren verworven (artikel 237, lid 1, en artikel 238, lid 1);
- 19 dagen ($22/365 \times 301$) in het geval van verzoekster GD en 17 dagen ($22/365 \times 281$) in het geval van verzoeker ES (aantal vakantiedagen in verhouding tot de in 2019 gewerkte tijd) [artikel 245, lid 1, onder b)].

*

Verweerster stelt dat elk van de verzoekende partijen slechts recht heeft op een periode van vakantie met behoud van loon (en het overeenkomstige vakantiegeld) in verhouding tot de duur van zijn of haar respectieve overeenkomst.

Zij baseert haar standpunt op artikel 185, lid 6, van de Código do Trabalho, dat het volgende bepaalt:

„DEEL V

Regeling voor uitzendkrachten

Artikel 185

Arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten

[...]

6. De werknemer heeft in verhouding tot de duur van de hem betreffende overeenkomst recht op vakantie met behoud van loon, en op vakantiegeld en kerstgratificaties, alsook op andere regelmatige en periodieke vergoedingen waarop werknemers van de inlenende onderneming voor hetzelfde werk of voor werk van gelijke waarde recht hebben.

[...]”

Bij toepassing van die bepaling, gelezen in samenhang met artikel 238, lid 1, heeft elk van de verzoekende partijen slechts recht op 44 vakantiedagen aangezien de totale duur van zijn of haar respectieve overeenkomst twee jaar bedroeg (22 × 2).

*

Het door verweerster aangevoerde artikel 185 is een specifieke regel die van toepassing is op overeenkomsten voor de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten en heeft dus voorrang op de algemene regeling die voor arbeidsovereenkomsten in het algemeen is vastgesteld. Uit de plaats ervan in de structuur van de Código do Trabalho en de bewoordingen ervan blijkt dus dat het de bedoeling van de wetgever was om de toepassing van de algemene vakantieregeling voor arbeidsovereenkomsten in het algemeen, uit te sluiten door te bepalen dat uitzendkrachten in elk geval alleen recht hebben op vakantie met behoud van loon en het overeenkomstige vakantiegeld in verhouding tot de in de inlenende onderneming gewerkte tijd.

*

In artikel 5, lid 1, van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid is bepaald dat „[d]e essentiële arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten [...], voor de duur van hun opdracht bij een inlenende onderneming, *ten minste dezelfde [zijn] als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door de genoemde onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen*”, en volgens artikel 3, lid 1, onder f), van deze richtlijn wordt onder „essentiële arbeidsvoorwaarden” verstaan „de in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of andere in de inlenende onderneming vigerende bindende bepalingen van algemene strekking vastgelegde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot: i) de arbeidstijd, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, *vakantie* en feestdagen; ii) de bezoldiging (cursivering van de verwijzende rechter).

Volgens de informatie die de Portugese regering aan de Europese Commissie heeft verstrekt (beschikbaar op <https://eur-lex.europa.eu/legal->

content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104), heeft de nationale wetgever deze richtlijn juist omgezet door middel van de Código do Trabalho en wetsdecreet nr. 260/2009 van 25 september 2009.

*

Derhalve bestaat er geen twijfel in het geval van uitzendkrachten die niet langer dan twaalf maanden aan de inlenende onderneming ter beschikking zijn gesteld of wier arbeidsverhouding in een bepaald kalenderjaar is begonnen en in het daaropvolgende kalenderjaar is geëindigd: gelet op het bepaalde in het bovengenoemde artikel 245, lid 3, bevinden deze werknemers zich in dezelfde positie als werknemers in dezelfde functie die rechtstreeks door de inlenende onderneming in dienst zijn genomen, aangezien deze laatsten ook slechts recht hebben op vakantie met behoud van loon, en vakantiegeld in verhouding tot de duur van de overeenkomst.

*

In de andere gevallen, wanneer een uitzendkracht in de loop van een bepaald kalenderjaar bij de inlenende onderneming begint te werken en twee of meer kalenderjaren na die datum ophoudt voor die onderneming te werken, is zijn positie anders dan die van een werknemer die rechtstreeks door de inlenende onderneming voor dezelfde functie in dienst is genomen. In die gevallen – zoals die welke in casu aan de orde zijn – heeft de uitzendkracht alleen recht op vakantie met behoud van loon, en vakantiegeld in verhouding tot de gewerkte tijd, terwijl de werknemer die rechtstreeks door de inlenende onderneming in dienst is genomen recht heeft op alle vakantiedagen die voortvloeien uit de toepassing van de algemene regeling van de Código do Trabalho. In het onderhavige geval heeft elk van de verzoekende partijen met name recht op 44 dagen vakantie met behoud van loon, en vakantiegeld, terwijl een werknemer die rechtstreeks door de inlenende onderneming in dienst is genomen en gedurende dezelfde periode precies dezelfde functie heeft uitgeoefend recht heeft op 67 dagen (in het geval van verzoekster GD) of 65 dagen (in het geval van verzoeker ES).

*

Die situatie, die het gevolg is van de toepassing van artikel 185, lid 6, van de Código do Trabalho, lijkt rechtstreeks in strijd te zijn met artikel 3, lid 1, onder f), en artikel 5, lid 1, van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid.

Overeenkomstig artikel 267 VWEU is het Hof van Justitie van de Europese Unie bevoegd om bij wijze van prejudiciële beslissing een uitspraak te doen over de uitlegging van de handelingen van de instellingen, de organen of de instanties van de Unie.

In de onderhavige procedure staat er geen gewoon rechtsmiddel open tegen de genomen beslissing [artikel 629, lid 1, van Código de Processo Civil (wetboek van

burgerlijke rechtsvordering) en artikel 79 van de Código de Processo do Trabalho (wetboek van rechtsvordering in arbeidszaken), beide a contrario], zodat de verwijzende rechter gehouden is zich tot het Hof te wenden.

De partijen werd verzocht hun standpunt over de schorsing van de procedure kenbaar te maken. Geen van hen heeft daartegen bezwaar gemaakt.

Verweerster heeft haar standpunt over de grond van de zaak medegedeeld in de bewoordingen die in het verzoekschrift worden vermeld dat samen met de onderhavige beslissing aan het Hof zal worden overgelegd, onverminderd haar recht om overeenkomstig artikel 96, lid 1, onder a), van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie (PB L 265, blz. 1, 29.9.2012) bij het Hof opmerkingen in te dienen.

*

In deze omstandigheden en gelet op het voorgaande:

- a) wordt beslist de behandeling van de onderhavige procedure overeenkomstig artikel 269, lid 1, onder c), van de Código de Processo Civil te schorsen in afwachting van de beslissing van het Hof over de hieronder aan de orde gestelde kwestie.
- b) wordt beslist het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Verzetten artikel 3, lid 1, onder f), en artikel 5, lid 1, van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid zich tegen een regeling als die van artikel 185, lid 6, van de Código do Trabalho (Portugees arbeidswetboek, vastgesteld bij wet nr. 7/2009 van 12 februari 2009), volgens welke de uitzendkracht in ieder geval alleen recht heeft op vakantie met behoud van loon en op vakantiegeld in verhouding tot de bij de inlenende onderneming gewerkte tijd, ook indien de arbeidsverhouding in een bepaald kalenderjaar begint en twee of meer kalenderjaren na die datum eindigt, terwijl een werknemer die rechtstreeks door de inlenende onderneming in dienst is genomen en gedurende dezelfde periode dezelfde functie uitoefent, onder de algemene vakantieregeling valt en daardoor recht heeft op een langere periode van vakantie met behoud van loon en een hoger vakantiegeld, aangezien die vakantieperiode en dat vakantiegeld niet in verhouding staan tot de gewerkte tijd?”

*

Een afschrift van deze beslissing, van de memories van de partijen en de door hen overgelegde documenten (in het hoofdgeding en als bijlage), en van het

bovengenoemde verzoek van verweerster, dient per aangetekende zending aan het Hof te worden toegezonden [omissis].

*

[omissis]

*

Deze beslissing dient ter kennis te worden gebracht van beide partijen.

*

Barcelos, 15 juli 2020

[omissis]

*

Rechter

Filipe César Marques

WERKDOCUMENT