



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

PERSCOMMUNIQUÉ nr. 123/11

Luxemburg, 22 november 2011

Arrest in zaak C-214/10
KHS AG / Winfried Schulte

Een nationale wettelijke regeling mag een beperking in de tijd aanbrengen voor de cumulatie van rechten op niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die gedurende een periode van arbeidsongeschiktheid zijn verworven

In duur moet die beperkte periode evenwel de duur van de referentieperiode waaraan zij verbonden is, wezenlijk overschrijden

W. Schulte, een werknemer van de Duitse onderneming KHS AG sinds 1964, viel onder een collectieve arbeidsovereenkomst volgens welke het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon 30 dagen per jaar bedraagt. Deze collectieve arbeidsovereenkomst staat vergoeding van niet-opgenomen vakantiedagen alleen toe bij beëindiging van de arbeidsverhouding en bepaalt dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die wegens ziekte niet is opgenomen, vervalt bij het verstrijken van een overdrachtsperiode van vijftien maanden na de referentieperiode (kalenderjaar).

In 2002 had Schulte een infarct, tengevolge waarvan hij zwaar gehandicapt was en arbeidsongeschikt werd verklaard. Hij ontving een uitkering wegens volledige arbeidsongeschiktheid tot augustus 2008, het tijdstip waarop de arbeidsverhouding met de onderneming KHS werd beëindigd.

In 2009 stelde Schulte bij de Duitse rechterlijke instanties een vordering in tot vergoeding van zijn vakantiedagen met behoud van loon die hij niet had opgenomen in 2006, 2007 en 2008. Aangezien hij met ziekteverlof was tijdens de volledige referentieperioden, was hem de mogelijkheid ontnomen om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen.

Het Landesarbeitsgericht Hamm, waarbij beroep was ingesteld, merkte op dat volgens de Duitse wettelijke regeling en de collectieve arbeidsovereenkomst het recht op vakantie voor het jaar 2006 was vervallen wegens het verstrijken van de overdrachtsperiode. In deze omstandigheden vraagt deze rechter zich af, of een nationale wettelijke regeling of nationale gebruiken, volgens welke bij arbeidsongeschiktheid de overdracht van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in de tijd wordt beperkt, verenigbaar zijn met de richtlijn betreffende de organisatie van de arbeidstijd¹.

In het arrest van vandaag herinnert het Hof aan de rechtspraak², volgens welke het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in het Unierecht. Het Hof wijst met klem erop dat het reeds heeft geoordeeld³ dat het Unierecht evenwel niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die het verlies van het recht op jaarlijkse vakantie inhoudt aan het einde van een referentie- of overdrachtsperiode, op voorwaarde dat de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van zijn recht op vakantie gebruik te maken.

¹ 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 Arrest Hof van 26 juni 2001, BECTU (C-173/99). Zie ook PC 21/01.

³ Arrest Hof van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06). Zie ook PC 04/09.

Het Hof stelt vervolgens dat in specifieke omstandigheden, zoals in casu, een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, het recht zou hebben om op onbeperkte wijze alle rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te cumuleren die gedurende de periode van zijn afwezigheid op het werk zijn verworven.

Een recht op een dergelijke onbeperkte cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die gedurende een periode van arbeidsongeschiktheid zijn verworven, beantwoordt evenwel niet meer aan het doel zelf van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Dit doel is tweeledig, te weten de werknemer in staat stellen zowel uit te rusten van zijn werk als te beschikken over een periode van ontspanning en vrije tijd.

Het positieve effect van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer doet zich ten volle gevoelen wanneer deze vakantie in het daartoe voorziene jaar, te weten het lopende jaar, wordt genomen, maar deze rusttijd boet niet aan belang in wanneer hij in een volgende periode wordt genomen. Voor zover de overdracht een bepaalde tijdgrens overschrijdt, heeft de jaarlijkse vakantie evenwel geen positief effect meer voor de werknemer wat de doelstelling als tijd om uit te rusten betreft, en behoudt enkel haar doelstelling als periode van ontspanning en vrije tijd.

Gelet op het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende jaren arbeidsongeschikt is, derhalve geen recht hebben op het onbeperkt cumuleren van tijdens die periode verworven rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Teneinde het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat de bescherming van de werknemer beoogt, te eerbiedigen, oordeelt het Hof in deze context dat elke overdrachtsperiode rekening moet houden met de specifieke omstandigheden waarin de werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, zich bevindt. Aldus moet die periode de werknemer in het bijzonder waarborgen dat hij, indien nodig, kan beschikken over rustperioden die gespreid kunnen worden en op langere termijn gepland kunnen worden en beschikbaar zijn. Bovendien moet elke overdrachtsperiode de duur van de referentieperiode waarvoor zij wordt toegekend, wezenlijk overschrijden.

Verder moet die periode ook de werkgever beschermen tegen het gevaar van een te grote cumulatie van perioden van afwezigheid van de werknemer en tegen de moeilijkheden die uit die afwezigheid kunnen voortvloeien voor de arbeidsorganisatie.

Aangezien de overdrachtsperiode in casu vijftien maanden bedraagt, is het Hof derhalve van oordeel dat een dergelijke overdrachtsperiode redelijkerwijs kan worden overwogen, aangezien deze niet voorbijgaat aan het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, daar zij verzekert dat dit recht zijn positief effect voor de werknemer als tijd om uit te rusten behoudt.

Bijgevolg antwoordt het Hof dat in het geval van **een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, het Unierecht niet in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten, die de cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon beperken door middel van een overdrachtsperiode van vijftien maanden bij het verstrijken waarvan het recht vervalt.**

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 het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

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