



Een werknemer moet zijn rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hij niet heeft uitgeoefend, kunnen overdragen en cumuleren wanneer de werkgever hem niet in de gelegenheid stelt die rechten uit te oefenen

Volgens het Unierecht mag een werknemer niet worden verplicht vakantie op te nemen alvorens kan worden vastgesteld of hij voor die vakantie recht heeft op behoud van loon

Conley King heeft van 1999 tot zijn pensionering in 2012 voor The Sash Window Workshop („SWWL”) gewerkt op basis van een „contract als zelfstandige op commissiebasis”. Krachtens dat contract ontving King uitsluitend provisies. Hij kreeg geen loon uitbetaald tijdens de jaarlijkse vakantie die hij opnam.

Bij het beëindigen van zijn dienstverband heeft King zijn werkgever verzocht om betaling van financiële vergoedingen voor zijn jaarlijkse vakantie, zowel de vakantie die hij had opgenomen zonder behoud van loon als de vakantie die hij niet had opgenomen, voor heel het tijdvak waarin hij had gewerkt. SWWL heeft Kings verzoek afgewezen en King heeft dan ook beroep ingesteld bij de bevoegde Employment Tribunal (arbeidsrechter in eerste aanleg, Verenigd Koninkrijk).

In het kader van die procedure heeft de arbeidsrechter in eerste aanleg geoordeeld dat King een „werknemer” was in de zin van de Britse wetgeving ter omzetting van de richtlijn inzake de organisatie van de arbeidstijd¹ en dat hij recht had op vakantieloon.

De Court of Appeal of England and Wales (rechter in tweede aanleg, Engeland en Wales, Verenigd Koninkrijk), waarbij hoger beroep is ingesteld, heeft het Hof van Justitie verschillende prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van die richtlijn. Meer in het bijzonder heeft die rechter gevraagd of het verenigbaar is met het Unierecht dat, in het geval van een geschil tussen een werknemer en zijn werkgever over de vraag of de werknemer recht heeft op vakantie met behoud van loon, de werknemer eerst zijn vakantie moet opnemen alvorens kan worden vastgesteld of hij voor die vakantie recht heeft op behoud van loon.

In zijn arrest van vandaag stelt het Hof allereerst vast dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor iedere werknemer moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie dat uitdrukkelijk is verankerd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

Volgens het Hof is het doel van dat recht de werknemer in staat te stellen uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Een werknemer die te maken krijgt met omstandigheden waardoor tijdens de periode waarin hij zijn jaarlijkse vakantie opneemt, twijfel ontstaat omtrent zijn beloning, kan echter niet ten volle genieten van die vakantie. Bovendien kunnen dergelijke omstandigheden de werknemer ervan weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen. In dat verband merkt het Hof op dat ieder handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan kan weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen, onverenigbaar is met het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

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 2003, L 299, blz. 18).

Vervolgens brengt het Hof in herinnering dat vaststaat dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat het door artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie gewaarborgde recht op een doeltreffende voorziening in rechte wordt geëerbiedigd. In deze zaak zou dit recht niet gewaarborgd zijn wanneer in een situatie waarin de werkgever de werknemer slechts jaarlijkse vakantie zonder behoud van loon toekent, deze werknemer voor de rechter geen aanspraak kon maken op het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als zodanig, maar **verplicht was vakantie zonder behoud van loon op te nemen en vervolgens een beroep in te stellen om betaling van het vakantieloon te vorderen.**

Dit is volgens het Hof in strijd met het recht op een doeltreffende voorziening in rechte en met de richtlijn inzake de organisatie van de arbeidstijd. **Het Unierecht verzet zich er dus tegen dat de werknemer eerst zijn vakantie moet opnemen alvorens kan worden vastgesteld of hij voor die vakantie recht heeft op behoud van loon.**

Ten slotte oordeelt het Hof dat **het Unierecht zich verzet tegen nationale bepalingen of praktijken die een werknemer beletten zijn rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hij gedurende opeenvolgende referentieperiodes niet heeft uitgeoefend omdat zijn werkgever weigerde loon uit te betalen voor die vakantieperiodes, over te dragen en, in voorkomend geval, te cumuleren.**

In dat verband brengt het Hof zijn rechtspraak in herinnering volgens welke een werknemer die, om redenen buiten zijn wil, niet in staat is geweest om vóór het einde van zijn arbeidsverhouding gebruik te maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, recht heeft op een financiële vergoeding. In de zaken die tot deze rechtspraak hebben geleid, hadden de werknemers dat recht niet kunnen uitoefenen wegens afwezigheid door ziekte.

Om werkgevers te beschermen tegen het gevaar van een te grote cumulatie van perioden van afwezigheid van de werknemer en tegen de moeilijkheden die hieruit kunnen voortvloeien voor de arbeidsorganisatie, heeft het Hof in dat verband geoordeeld dat het Unierecht niet in de weg staat aan nationale bepalingen of praktijken 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 op dergelijke vakantie vervalt.

In omstandigheden als die van het hoofdgeding lijkt de bescherming van de belangen van de werkgever evenwel niet strikt noodzakelijk te zijn omdat met name de beoordeling van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer als King geen verband houdt met een situatie waarin de werkgever te maken krijgt met perioden van afwezigheid van die werknemer. Integendeel, die werkgever heeft voordeel kunnen halen uit het feit dat King de perioden waarin hij zijn beroep uitoefende, niet onderbrak. Voorts moet de werkgever alle informatie vergaren met betrekking tot zijn verplichtingen inzake vakantie met behoud van loon.

Het Hof is dus van oordeel dat, anders dan in een situatie waarin een werknemer zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft kunnen opnemen wegens ziekte, de werkgever die een werknemer niet in de gelegenheid stelt zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, daarvan de gevolgen moet dragen.

Indien bij gebreke van nationale bepalingen waarbij het recht op overdracht van vakantie in overeenstemming met de vereisten van het Unierecht wordt beperkt, werd aanvaard dat de werknemer zijn verworven rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verliest, zou derhalve een handelswijze worden bekrachtigd waardoor de werkgever zich onrechtmatig verrijkt, en zou afbreuk worden gedaan aan de doelstelling van de richtlijn om de gezondheid van de werknemer te eerbiedigen.

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

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106