



Datum van
inontvangstneming

:

08/03/2019

Zaak C-37/19

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

21 januari 2019

Verwijzende rechter:

Corte suprema di cassazione (Italië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

27 november 2018

Eiseres tot cassatie:

CV

Verweerster in cassatie:

Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo

Voorwerp van het hoofdgeding

Beroep in cassatie tegen een uitspraak in hoger beroep waarbij werd beslist dat eiseres tot cassatie geen recht heeft op een financiële vergoeding voor de jaarlijkse vakantie met behoud van loon die zij niet heeft kunnen opnemen wegens haar onrechtmatige ontslag.

Voorwerp en rechtsgrondslag van de verwijzingsbeslissing

De mogelijke strijdigheid met het recht van de Europese Unie van een nationale regeling en de uitlegging ervan in de rechtspraak, op grond waarvan geen financiële vergoeding verschuldigd is voor de opgebouwde maar, door een aan de werkgever toe te rekenen omstandigheid (bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak onrechtmatig verklaard ontslag), niet-opgenomen jaarlijkse vakantie, in het bijzonder met betrekking tot de periode tussen het ontslag en de wedertewerkstelling.

Artikel 267, tweede alinea, VWEU

Prejudiciële vraag

Dienen artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88/EG en artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, ook los van elkaar beschouwd, aldus te worden uitgelegd dat ze in de weg staan aan nationale wettelijke bepalingen of gebruiken op grond waarvan, na beëindiging van het dienstverband, de financiële vergoeding voor opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie (en voor een rechtsinstituut zoals de zogeheten „festività soppresse” [afgeschafte officiële feestdagen, waarvoor verlofdagen in de plaats zijn gekomen], die naar hun aard en functie vergelijkbaar zijn met het jaarlijkse vakantieverlof) niet verschuldigd is wanneer de werknemer zijn recht op vakantie vóór de beëindiging van het dienstverband niet heeft kunnen uitoefenen door een aan de werkgever toe te rekenen omstandigheid (ontslag dat door de nationale rechter bij onherroepelijke uitspraak onrechtmatig is verklaard, met herstel met terugwerkende kracht van het dienstverband), voor de periode gelegen tussen de gedraging van de werkgever en de latere wedertewerkstelling?

Bepalingen van Unierecht

Handvest van de grondrechten van de Unie: artikel 31, lid 2.

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: de artikelen 7 en 17, in het licht van de overwegingen 4 en 5.

Bepalingen van nationaal recht

Grondwet van de Italiaanse Republiek, artikel 36, derde alinea: „*[d]e werknemer heeft recht op wekelijkse rusttijd en op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon en kan daarvan geen afstand doen*”.

Decreto legislativo (wetgevend besluit) nr. 66 van 8 april 2003, ter omzetting van de richtlijnen 93/104/EG en 2000/34/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd: artikel 10, volgens hetwelk de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet mag worden vervangen door een financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) [CAO (collectieve arbeidsovereenkomst)] van 7 december 2000 voor de Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (coöperatieve banken), *ratione temporis* van toepassing:

- artikel 52, dat bepaalt: „*Van het recht op vakantie kan geen afstand worden gedaan. [...] In geval van beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer die de over het lopende kalenderjaar opgebouwde [...] vakantie geheel of*

gedeeltelijk niet heeft opgenomen recht op een vergoeding gelijk aan het loon over de niet opgenomen vakantie.

In geval van afwezigheid op het werk wordt de periode van de vakantierechten verminderd met evenzovele twaalfden als er volledige maanden van afwezigheid zijn [...]”.

- artikel 53, volgens hetwelk de vakantiedagen en/of verlofdagen voor „festività soppresse”, waarvan in de loop van het kalenderjaar geen gebruik gemaakt is, dienen te worden uitbetaald op basis van het laatst ontvangen loon in het desbetreffende jaar.

Korte uiteenzetting van de feiten en van de procedure

- 1 CV, werknemster van ICCREA Banca (hierna: „ICCREA”), is op 11 juli 2002 ontslagen in het kader van een collectieve ontslagprocedure.
- 2 Na de door CV ingestelde vordering is door de Tribunale di Roma (rechter in eerste aanleg Rome) haar wedertewerkstelling gelast en heeft zij op 6 oktober 2003 het werk hervat.
- 3 Diezelfde dag is CV door ICCREA, die een aantal medische onderzoeken wilde laten uitvoeren met betrekking tot haar fysieke geschiktheid om de haar opgedragen taken uit te voeren, op non-actief gesteld.
- 4 Bij brief van 13 oktober/15 november 2003 heeft ICCREA CV wederom ontslagen, met onmiddellijke ingang en met vrijstelling van werkzaamheden tijdens de opzeggingstermijn.
- 5 De bovengenoemde ontslagen zijn vervolgens onrechtmatig verklaard bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraken en CV heeft wederom haar werk hervat.
- 6 CV heeft daarom aan de Tribunale di Roma verzocht om ICCREA te veroordelen om haar een financiële vergoeding te betalen voor de in het jaar 2003 en het jaar 2004 opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie. In deze zaak wordt met de term „vakantie” het totaal van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon en de verlofdagen voor de festività soppresse aangeduid, aangezien in het nationale recht laatstgenoemde dagen naar hun aard en functie volledig met de vakantie vergelijkbaar zijn.
- 7 ICCREA heeft verweer gevoerd tegen deze vorderingen tot betaling, die door de Tribunale di Roma zijn afgewezen, met veroordeling van CV in de kosten.
- 8 CV heeft zich daarop tot de Corte di appello di Roma (rechter in tweede aanleg Rome) gewend, die het hoger beroep heeft verworpen en daarbij met name heeft geoordeeld:

- dat aan de opzegging geen reële werking toekwam, met als gevolg dat de opzegtermijn, gedurende welke „niet gewerkt was”, niet in de berekeningsgrondslag van de vakantie mocht worden opgenomen;
 - dat zij daarom geen recht had op een vergoeding voor de opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie in de periode tussen het ontslag en de wedertewerkstelling. Er is immers een onlosmakelijk verband tussen de vergoeding en de „niet genoten rust”, waarvan echter in concreto geen sprake is, aangezien CV in die periode niet had gewerkt, en
 - dat in dit verband het feit irrelevant was dat CV zich weliswaar bij haar werkgever bereid had verklaard haar werkzaamheden te verrichten, maar in concreto niet had kunnen werken vanwege de weigering van de werkgever om haar de werkzaamheden te laten verrichten (in die zin heeft de Corte d’appello gewezen op de lijn in de rechtspraak die blijkt uit de arresten van de Corte suprema di cassazione (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken) nr. 18707 van 8 juli 2008, nr. 13953 van 23 oktober 2000, en nr. 5624 van 5 mei 2000).
- 9 Tegen genoemde uitspraak heeft CV beroep in cassatie ingesteld bij de verwijzende rechter.

Voornaamste argumenten van de partijen in het hoofdgeding

- 10 CV voert in de eerste plaats aan dat de Corte d’appello, door de uitlegging dat de opzegging obligatoire werking heeft in plaats van reële werking, blijk heeft gegeven van een onjuiste rechtsopvatting.
- 11 Als gevolg van die onjuiste uitlegging heeft de Corte d’appello miskend dat zij gedurende de opzegtermijn het recht had om te werken en heeft hij haar de in de loop van die termijn opgebouwde loonaanspraken ontzegd zoals, in het onderhavige geval, de aanspraak op een vergoeding voor de opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie.
- 12 De Corte d’appello heeft voorts geen rekening gehouden met het feit dat CV de financiële vergoeding voor de opzegtermijn van ICCREA niet geaccepteerd had, maar zich daarentegen bereid had verklaard haar werkzaamheden te verrichten. De werkgever had haar evenwel niet toegestaan haar werk te verrichten omdat deze haar – in plaats van haar het werk te laten hervatten zoals door de Tribunale gelast was – eerst op non-actief had gesteld en vervolgens opnieuw ontslagen had.
- 13 Aangezien zowel het eerste als het tweede ontslag bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraken onrechtmatig is verklaard, heeft CV voor de verwijzende rechter de vraag opgeworpen of de werknemer in geval van onrechtmatig ontslag recht heeft op de financiële vergoeding voor de vakantie die, indien de werknemer

niet uit het bedrijf zou zijn weggestuurd, zou zijn opgebouwd in de tijd gelegen tussen het ontslag en de wedertewerkstelling.

- 14 In aanmerking genomen dat de obligatoire werking, die door de Corte d'appello aan de opzegging is toegekend, voortkomt uit een lijn in de rechtspraak van de Corte suprema di cassazione – in tegenstelling tot de andere lijn van hetzelfde gerecht waarin wordt uitgegaan van de reële werking – heeft CV in verband hiermee verzocht om aan het Hof van Justitie van de Europese Unie een vraag voor te leggen over de verenigbaarheid van het nationale recht en de betreffende rechtspraak met het recht van de Unie.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzingsbeslissing

- 15 De verwijzende rechter merkt op dat het wezenlijke geschilpunt in het kader van deze procedure is of een werknemer recht heeft op betaling van de opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie wegens een aan de werkgever toe te rekenen omstandigheid met betrekking tot de periode tussen de datum van ontslag en de datum van de daadwerkelijke wedertewerkstelling.
- 16 In de eerste plaats formuleert de verwijzende rechter enkele opmerkingen over het recht en de rechtspraak van de Unie in het licht waarvan naar zijn oordeel deze vraag moet worden onderzocht.
- 17 Volgens vaste Unierechtelijke rechtspraak vormt het recht op vakantie met behoud van loon, zoals neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in richtlijn 2003/88/EG [zie arresten van het Hof van Justitie van de EU (hierna: „Hof”) van 20 juli 2016, ██████████ C-341/15, EU:C:2016:576, punt 25, en 12 juni 2014, ██████████ C-118/13, EU:C:2014:1755, punt 15].
- 18 Het recht op vakantie met behoud van loon bestaat uit twee aspecten: het recht op vakantie en het recht op behoud van loon tijdens de duur ervan (zie arrest Hof van 6 november 2018, ██████████ e.a., C-569/16 en C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, punt 39).
- 19 Tegen deze achtergrond mag artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG – waarin bepaald is dat de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet door een financiële vergoeding kan worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband – niet restrictief worden uitgelegd ten koste van aanspraken die de werknemer aan die richtlijn ontleent (zie het aangehaalde arrest ██████████ punt 22).
- 20 De doelstelling van dat recht, dat erin bestaat de werknemer in staat te stellen uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (arresten

Hof van 20 januari 2009, [REDACTED] e.a., C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, punt 25, en 4 oktober 2018, [REDACTED] C-12/17, ECLI:EU:C:2009:18, punt 27), is gebaseerd op de premisse dat de werknemer daadwerkelijk gewerkt heeft gedurende de referentieperiode en dus met het oog op zijn gezondheid en veiligheid over een periode van ontspanning dient te beschikken.

- 21 Derhalve worden de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon *in beginsel* berekend op basis van de tijdvakken van daadwerkelijke arbeid die krachtens de arbeidsovereenkomst zijn volgemaakt (arrest van 4 oktober 2018, [REDACTED] C-12/17, EU:C:2018:799, punt 28).
- 22 Er is echter een nauwe samenhang tussen de aard van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en het recht om een financiële vergoeding te ontvangen voor de jaarlijkse vakantie die niet opgenomen is op het moment dat het dienstverband beëindigd wordt. In dit verband kunnen er uitsluitend beperkingen aan dit recht worden gesteld met eerbiediging van de strikte voorwaarden van artikel 52, lid 1, van het Handvest en in het bijzonder de wezenlijke inhoud van dat recht. Met het oog hierop kunnen de lidstaten niet afwijken van het beginsel volgens hetwelk een recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kan vervallen aan het eind van de referentieperiode en/of van de naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode wanneer de werknemer niet in staat is geweest zijn vakantie op te nemen (zie arrest Hof van 29 november 2017, [REDACTED] C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, punten 56, en 57-59).
- 23 In overeenstemming met de bovengenoemde beginselen is het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantie erkend in de gevallen waarin de werknemer geen vakantie heeft kunnen nemen voordat het dienstverband eindigde
 - omdat hij afwezig was wegens ziekte gedurende de gehele of een gedeelte van de referentieperiode en/of overdrachtsperiode (aangehaalde arresten van het Hof [REDACTED] e.a., punt 62; [REDACTED] punt 31, en arrest van 29 november 2017, [REDACTED] C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, punt 65);
 - omdat hij overleden is, aangezien, indien geoordeeld werd dat de verplichting tot betaling van die vergoeding vervalt bij beëindiging van het dienstverband door het overlijden van de werknemer, een toevallige omstandigheid met terugwerkende kracht zou leiden tot het totale verlies van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zoals neergelegd in het recht van de Unie (zie arrest van het Hof [REDACTED] aangehaald, punten 25, 26 en 30, en arrest van 6 november 2018, [REDACTED] C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, punt 33).
- 24 Uit dit onderzoek van het recht en de rechtspraak van de Unie concludeert de verwijzende rechter dat er geen duidelijk automatisch verband is tussen het recht

op vakantie met behoud van loon en het verrichten van werkzaamheden tijdens de referentieperiode en dat in ieder geval externe, niet aan de werknemer toe te rekenen factoren van invloed kunnen zijn op toekenning van een financiële vergoeding.

- 25 Tegen deze achtergrond wijdt de verwijzende rechter enkele specifieke overwegingen aan de invloed van ontslag op het recht op vakantie met behoud van loon in het nationale recht.
- 26 Volgens vaste Italiaanse rechtspraak geldt dat, nadat bij een gerechtelijke uitspraak de onrechtmatigheid van het ontslag is vastgesteld, in de gevallen waarin de reële bescherming van toepassing is, de werknemer het recht heeft om zijn werk te hervatten. De uitspraak waarbij voor recht wordt verklaard dat het ontslag onrechtmatig is en wedertewerkstelling van de werknemer gelast wordt, brengt rechtstreeks herstel van het dienstverband met zich mee, zonder dat daartoe van de zijde van de werkgever een handeling vereist is, zodat geoordeeld moet worden dat juridisch gezien het dienstverband nimmer beëindigd is [zie in het bijzonder de arresten van de Corte suprema di cassazione [...] nr. 2139 van 29 januari 2008 en nr. 18497 van 20 september 2005].
- 27 Voorts is verklaard dat in geval van een onrechtmatig verklaard ontslag de toewijzing aan de werknemer van het loon vanaf de ontslagdatum tot op het moment waarop gebruik wordt gemaakt van het recht om te kiezen voor een financiële vergoeding in plaats van wedertewerkstelling, niet mede de financiële vergoeding omvat voor niet-opgenomen vakantie, die uitsluitend verschuldigd is wanneer de werknemer in effectieve dienst zijn werkzaamheden gedurende het hele jaar verricht heeft zonder vakantie te hebben opgenomen, omdat de ontslagen werknemer in de periode tussen het ontslag en de keuze voor een financiële vergoeding in plaats van wedertewerkstelling, rusttijd heeft, zij het „gedwongen” (zie arrest van de Corte suprema di cassazione nr. 24270 van 29 november 2016). Aangezien gebruik van het recht om in plaats van wedertewerkstelling te kiezen voor de financiële vergoeding juridisch gezien vergelijkbaar is met de wedertewerkstelling zelf, zouden die argumenten, mutatis mutandis, ook gelden voor de periode tussen het ontslag en de wedertewerkstelling.
- 28 In het licht van deze stand van de wetgeving en van de Unierechtelijke en de Italiaanse rechtspraak, rijst er bij de verwijzende rechter twijfel of de werknemer die zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten vanwege een niet aan hem toe te rekenen omstandigheid, recht heeft op betaling van de vergoeding voor opgebouwde maar niet-opgenomen vakantie, uitsluitend voor de periode gelegen tussen de opzegging en de wedertewerkstelling, in een situatie waarin het dienstverband door een aan de werkgever toe te rekenen omstandigheid is opgeschort maar, krachtens een onherroepelijke rechterlijke beslissing met terugwerkende kracht, formeel nog in stand is. Dit zou een grondrecht waarborgen dat is neergelegd in het sociaal recht van de Unie, waarop de werknemer recht heeft, maar dat hij niet heeft kunnen uitoefenen.

- 29 Naar het oordeel van de verwijzende rechter is de in de onderhavige zaak opgeworpen prejudiciële vraag nog niet eerder door het Hof onderzocht en is die derhalve ontvankelijk. Ze is bovendien relevant voor de oplossing van de zaak in kwestie.