



Datum van inontvangstneming : 31/10/2018

**Zaak C-588/18**

**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:**

20 september 2018

**Verwijzende rechter:**

Audiencia Nacional (Spanje)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

3 september 2018

**Verzoekende partijen:**

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO)

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT)

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.)

**Verwerende partijen:**

Grupo de Empresas DIA, S.A.

Twins Alimentación, S.A.

---

**Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding**

De vraag, of verschillende vormen van betaald verlof uitsluitend kunnen worden opgenomen met ingang van of op dagen waarop de werknemer moet werken, met andere woorden werkdagen (met uitsluiting van feestdagen, rustdagen en vakantie).

## **Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing**

Verenigbaarheid, met richtlijn 2003/88/EG, van de litigieuze nationale regeling, die toestaat dat de wekelijkse rusttijd of de vakantie samenvalt met betaald verlof. De rechtsgrondslag is artikel 267 VWEU.

## **Prejudiciële vragen**

- 1) Moet artikel 5 van 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 aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die toestaat dat de wekelijkse rusttijd samenvalt met betaald verlof dat wordt verleend voor andere doeleinden dan rust?
- 2) Moet artikel 7 van 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 aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die toestaat dat de jaarlijkse vakantie samenvalt met betaald verlof dat wordt verleend voor andere doeleinden dan rust, ontspanning en vrije tijd?

## **Aangevoerde bepalingen van Unierecht**

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. 9; hierna: „richtlijn 2003/88”). Overweging 5 en artikelen 1, 2, punt 2, 5 en 7.

Arresten van het Hof van Justitie:

van 9 september 2003, ██████████ (C-151/02, EU:C:2003:437);

van 18 maart 2004, ██████████ (C-342/01, EU:C:2004:160);

van 16 maart 2006, ██████████ ██████████ (C-131/04 en C-257/04, EU:C:2006:177);

van 6 april 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244);

van 20 januari 2009, ██████████ (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18);

van 10 september 2009, ██████████ (C-277/08, EU:C:2009:542);

van 22 april 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhauser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215);

van 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612);

van 15 september 2011, ██████ s (C-155/10, EU:C:2011:588);

van 21 juni 2012, ANGED (C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372);

van 8 november 2012, ██████ ■ ██████ (C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693);

van 22 mei 2014, ██████ (C-539/12, EU:C:2014:351);

van 11 november 2015, ██████ (C-219/14, EU:C:2015:745);

van 23 december 2015, Commissie/Griekenland (C-180/14, EU:C:2015:840);

van 30 juni 2016, ██████ (C-178/15, EU:C:2016:502);

van 9 november 2017, ██████ (C-306/16, EU:C:2017:844);

van 29 november 2017, ██████ (C-214/16, EU:C:2017:914).

### **Aangevoerde bepalingen van nationaal recht**

Spaanse Grondwet. Artikel 40, lid 2.

Estatuto de los Trabajadores (werknemersstatuut), herschikte tekst aangenomen bij Real Decreto Legislativo 2/2015 van 23 oktober (koninklijk wetsbesluit 2/2015; hierna: „werknemersstatuut” of „WS”) (BOE nr. 255 van 24 oktober, blz. 100224). Artikelen 37 en 38.

Código Civil (burgerlijk wetboek). Artikel 4, lid 3, en artikel 5, lid 2.

Collectieve arbeidsovereenkomst van de Grupo de Empresas DIA, S.A. en Twins Alimentación, S.A. (BOE nr. 212 van 2 september, blz. 63357; bekendgemaakt bij besluit van 22 augustus 2016 van het directoraat-generaal Werkgelegenheid) (hierna: „collectief arbeidsgeschil”).

Arrest van de Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) van 13 februari 2018.

### **Korte beschrijving van de feiten en het geding**

- 1 De Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) en de Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) hebben op respectievelijk 4, 29 en 31 mei 2018 elk een vordering

ingesteld tegen Grupo de Empresas DIA, S.A. en Twins Alimentación, S.A., met betrekking tot een collectief arbeidsgeschied.

- 2 FETICO verzoekt de Audiencia Nacional, de verwijzende rechter, te verklaren dat de in artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde vormen van betaald verlof, met uitzondering van het verlof wegens huwelijk, ingaan en verder worden opgenomen op werkdagen (dus op dagen waarop de werknemer die het verlof opneemt, moet werken) en niet op vrije dagen (rustdagen, vakantie- en feestdagen). Met betrekking tot het verlof wegens huwelijk vraagt FETICO dat dit verlof op een werkdag ingaat.
- 3 CCOO verzoekt dat alle vormen van verlof als bedoeld in artikel 46 (met uitzondering van het verlof wegens huwelijk) worden opgenomen op werkdagen en, subsidiair, dat de *dies a quo* van het verlof altijd de eerste werkdag is die volgt op de gebeurtenis die aanleiding geeft tot het verlof; met betrekking tot het verlof wegens huwelijk verzoekt zij dat de *dies a quo* van het verlof altijd de eerste werkdag is die volgt op de gebeurtenis die aanleiding geeft tot het verlof.
- 4 UGT verzoekt dat alle vormen van verlof als bedoeld in artikel 46 steeds ingaan op de eerste werkdag volgend op de gebeurtenis die aanleiding geeft tot het verlof.

#### **Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding**

- 5 Verzoekende partijen hebben ingestemd met de prejudiciële verwijzing, daar zij zich afvragen of het feit dat werknemers het bij artikel 37, lid 3, WS geregelde betaalde verlof niet mogen opnemen wanneer de omstandigheid of gebeurtenis die aanleiding geeft tot het verlof, samenvalt met de wekelijkse rusttijd of de jaarlijkse vakantie, strookt met de artikelen 5 en 7 van richtlijn 2003/88, aangezien werknemers in die gevallen de voornoemde rusttijd, die een ander doel dient, moeten gebruiken voor die gebeurtenis of omstandigheid.
- 6 Grupo DIA, S.A. en Twins Alimentación, S.A. achtten het daarentegen niet nodig om prejudiciële vragen voor te leggen aan het Hof. Zij zijn van mening dat het geschied betrekking heeft op de regeling van betaald verlof en dus niet onder de bevoegdheid van het Hof van Justitie valt. Bovendien zijn zij van mening dat de wekelijkse en jaarlijkse rusttijd die is opgenomen in het Spaanse recht gunstiger is dan het bepaalde in richtlijn 2003/88 en dat de persoonlijke behoeften of burgerlijke verplichtingen waarvoor deze vormen van betaald verlof zijn opgezet, tijdens de vakantie kunnen worden nagekomen zonder dat die haar bestaansreden verliest.

#### **Korte uiteenzetting van de motivering van de prejudiciële verwijzing**

- 7 De wekelijkse rusttijden, de feestdagen en het verlof zijn geregeld in artikel 37 WS. In lid 1 van dat artikel is daaromtrent bepaald dat werknemers recht hebben op „een minimale ononderbroken wekelijkse rusttijd van anderhalve dag, die over

een periode van maximaal 14 dagen kan worden gecumuleerd en die over het algemeen de zaterdagmiddag of, in voorkomend geval, de maandagochtend en de hele zondag omvat”.

- 8 In lid 3 van datzelfde artikel is voorts bepaald dat de werknemer, op voorwaarde van voorafgaande kennisgeving en rechtvaardiging, in een aantal gevallen recht heeft op verlof met behoud van loon (het zogeheten betaald verlof): huwelijk (vijftien kalenderdagen); geboorte van een kind of overlijden, ongeval of ernstige ziekte, ziekenhuisopname of chirurgie met rustperiode thuis van familieleden tot de tweede graad van bloedverwantschap of aanverwantschap (twee dagen); verhuizing (een dag); het nakomen van een dwingende persoonlijke of door de overheid opgelegde verplichting, met inbegrip van de uitoefening van het actieve kiesrecht (de tijd die nodig is om de verplichting na te komen); het vervullen van vakbondsfuncties of taken in verband met personeelsvertegenwoordiging onder de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst gestelde voorwaarden; voor zover dit gedurende de arbeidstijd moet plaatsvinden, prenataal en technisch onderzoek ter voorbereiding op de bevalling en het bijwonen van informatie- en voorbereidingsessies en het opstellen van de verplichte psychologische en sociale verslagen met het oog op adoptie, ondertoezichtstelling en plaatsing (de tijd die daarvoor nodig is).
- 9 Artikel 38 WS regelt de jaarlijkse vakantie, waarvan de minimale duur is vastgelegd op 30 kalenderdagen. In dat artikel is bepaald dat wanneer de vakantieperiode samenvalt met tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval, zwangerschap, bevalling of borstvoeding, of met bepaalde gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst (bevalling, adoptie), de werknemer het recht heeft zijn vakantie op een andere datum op te nemen dan die van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid of de schorsing, in sommige gevallen ook gedurende het volgende jaar.
- 10 In het litigieuze artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst is de inhoud van artikel 37 WS overgenomen en op een aantal punten verbeterd: in een aantal gevallen worden meer verlofdagen toegekend, en het artikel behelst ook andere situaties (zoals het huwelijk van familieleden tot de tweede graad van verwantschap).
- 11 Het geding heeft betrekking op de vraag of de in artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst genoemde vormen van betaald verlof, met uitzondering van het verlof wegens huwelijk, op werkdagen moeten worden opgenomen. Voorts wordt de verwijzende rechter verzocht te verklaren dat het verlof wegens huwelijk ingaat op een werkdag voor de werknemer, hoewel het wordt opgenomen in kalenderdagen.
- 12 Noch in de collectieve arbeidsovereenkomst noch in het werknemersstatuut is bepaald of het verlof in kalenderdagen of in werkdagen wordt opgenomen, behalve in het geval van het verlof wegens huwelijk, waarvoor uitdrukkelijk is vermeld dat het moet worden berekend in kalenderdagen. De gebruikelijke

praktijk in de verwerende ondernemingen bestaat erin dat betaald verlof ingaat op de dag waarop de gebeurtenis die aanleiding geeft tot het verlof plaatsvindt, ongeacht of de werknemer op die dag moet werken, en dat de duur ervan wordt berekend in kalenderdagen.

- 13 Verzoekende partijen verwijzen naar een arrest van de Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) van 13 februari 2018, waarin is verklaard dat, in het licht van artikel 37, lid 3, WS, wanneer de gebeurtenis die aanleiding geeft tot het verlof plaatsvindt op een dag die geen werkdag is, het verlof moet ingaan op de eerstvolgende werkdag.
- 14 De verwijzende rechter erkent dat het geding betrekking heeft op betaald verlof, een aangelegenheid waarvoor het Hof van Justitie van de Europese Unie niet bevoegd is. Het voorwerp ervan hangt evenwel nauw samen met het recht op jaarlijkse vakantie en wekelijkse rusttijd als bedoeld in richtlijn 2003/88, volgens welke een passende – wekelijkse of jaarlijkse – rusttijd bepalend is om de veiligheid en gezondheid van werknemers te garanderen en daarom verplicht moet worden opgenomen en niet door een financiële vergoeding mag worden vervangen.
- 15 Richtlijn 2003/88 is omgezet in Spaans recht bij de artikelen 37, lid 1, en 38 WS, die gunstiger zijn dan de Europese regelgeving: in artikel 37, lid 1, WS is vastgesteld dat de wekelijkse rusttijd in de regel minimaal anderhalve dag bedraagt, zonder onderbrekingen, en in artikel 38 WS is voor de jaarlijkse vakantie een minimumduur van 30 kalenderdagen vastgesteld. De twijfels hebben bijgevolg uitsluitend betrekking op de overlapping met de gegarandeerde minimumperioden in de Europese regelgeving (24 uur wekelijkse rusttijd en vier weken vakantie).
- 16 De beslissing van de verwijzende rechter is afhankelijk van de draagwijdte van het recht op wekelijkse en jaarlijkse rusttijd, waarbij doorslaggevend is of de wekelijkse rusttijd en de jaarlijkse vakantie overeenkomstig richtlijn 2003/88 mogen samenvallen met verlof vanwege specifieke omstandigheden met een ander doel. Hoewel het Hof zich al meermaals heeft uitgesproken over het recht op vakantie, kunnen die uitspraken niet op eenduidige wijze worden geëxtrapoleerd naar de onderhavige zaak.
- 17 Zo heeft het Hof verduidelijkt dat richtlijn 2003/88 tot doel heeft, de gezondheid en veiligheid van werknemers op effectieve wijze te beschermen. Gezien dat essentiële doel dient elke werknemer in het bijzonder passende rusttijd te genieten, en daartoe bepaalt artikel 5, eerste alinea, dat alle werknemers wekelijks een ononderbroken minimumrusttijd moeten genieten.
- 18 Met betrekking tot artikel 7 van richtlijn 2003/88 heeft het Hof uitgelegd dat het recht van werknemers op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken, waarvan niet mag worden afgeweken, moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, aangezien het

werknemers in staat stelt uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Dat werknemers daadwerkelijke rust kunnen genieten, moet worden gegarandeerd in het belang van een doeltreffende bescherming van hun veiligheid en gezondheid.

- 19 Het Hof heeft verklaard dat een door het Unierecht gegarandeerd verlof niet kan afdoen aan het recht om een ander door het Unierecht gewaarborgd verlof te nemen, zoals het geval is bij een overlapping tussen jaarlijkse vakantie en moederschapsverlof, of vakantie en ziekteverlof. Het Hof heeft eveneens verduidelijkt dat ieder handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan zou kunnen weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen, onverenigbaar is met het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Het Hof stelt tevens dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet restrictief mag worden uitgelegd en dat afwijkingen van de in richtlijn 2003/88 opgenomen Unieregeling inzake de organisatie van de arbeidstijd aldus moeten worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de met deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen.
- 20 Met betrekking tot de onderhavige zaak moet erop worden gewezen dat de vormen van betaald verlof die in artikel 37, lid 3, WS zijn geregeld, zijn gekoppeld aan specifieke oorzaken, aangezien zij bedoeld zijn om tegemoet te komen aan bepaalde persoonlijke behoeften of burgerlijke verplichtingen van de werknemer, onder meer in verband met de vakbondsvrijheid of met taken binnen het gezin.
- 21 De duur van het verlof wegens huwelijk [onder a)] wordt berekend in kalenderdagen, terwijl voor het verlof vanwege de geboorte van een kind, overlijden, ongeval, ziekte, ziekenhuisopname of chirurgie van naaste familieleden [onder b)] en vanwege verhuizing [onder c)] wordt gesproken van „dagen”, zonder te specificeren of het om kalenderdagen of werkdagen gaat. De duur van het verlof voor het nakomen van een dwingende persoonlijke of door de overheid opgelegde verplichting [onder d)], het verlof om vakbondsfuncties of taken in verband met personeelsvertegenwoordiging te vervullen [onder e)] en het verlof voor prenataal en technisch onderzoek ter voorbereiding op de bevalling en voor het bijwonen van verplichte sessies met het oog op adoptie, ondertoezichtstelling en plaatsing [onder f)] wordt berekend op basis van „de tijd die nodig is”.
- 22 In de regeling wordt niet uitgelegd waarom het verlof wegens huwelijk in kalenderdagen wordt toegekend, terwijl de overige vormen van verlof worden toegekend in dagen of op basis van de tijd die nodig is. Evenmin wordt gepreciseerd wanneer het verlof ingaat. Het burgerlijk wetboek, dat aanvullend van toepassing is, bepaalt in artikel 5, lid 2, vastgesteld dat in de context van het burgerlijk recht vrije dagen niet worden uitgesloten bij de berekening van tijdvakken.



- 23 Voor de beslechting van het geschil dient te worden bepaald wat er gebeurt wanneer de omstandigheid of gebeurtenis waarvoor uit hoofde van de regelgeving betaald verlof wordt toegekend, plaatsvindt tijdens de wekelijkse rusttijd of de jaarlijkse vakantie van de werknemer. Verzoekende partijen beweren dat het verlof steeds moet ingaan op een werkdag en, met uitzondering van het verlof wegens huwelijk, ook moet worden opgenomen op werkdagen, terwijl verwerende partijen stellen dat het verlof moet ingaan op de dag van de gebeurtenis die er aanleiding toe geeft, ongeacht of dat een werkdag is, en zonder onderbreking moet worden opgenomen in de daaropvolgende dagen, zonder vrije dagen uit te sluiten.
- 24 De verwijzende rechter is van oordeel dat, indien een van de in artikel 37, lid 3, WS bedoelde situaties zich voordoet tijdens de wekelijkse rusttijd of de jaarlijkse vakantie, twee behoeften elkaar overlappen: die waaraan de rusttijd en de vakantie tegemoetkomen, en die welke overeenkomt met de situaties die in dat artikel zijn geregeld. Indien zou worden aanvaard dat het in een dergelijk geval niet mogelijk is om het verlof op een ander moment op te nemen dan tijdens de rusttijd of de vakantie, zouden die rusttijd en vakantie kunnen worden uitgehold, aangezien werknemers hun wekelijkse rusttijd of vakantie zouden moeten besteden aan het oplossen van problemen die worden veroorzaakt door een omstandigheid waarvoor is voorzien in betaald verlof, dat wettelijk gezien een ander doel dient. Aangezien het gaat om rechten die zien op verschillende situaties, vraagt de verwijzende rechter zich af of, indien zij samenvallen in de tijd, maatregelen moeten worden genomen om te garanderen dat werknemers daadwerkelijk rust kunnen genieten zoals bepaald in richtlijn 2003/88.