



Datum van
inontvangstneming

:

11/06/2014

Zaak C-219/14

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

6 mei 2014

Verwijzende rechter:

Employment Tribunals, Birmingham (Verenigd Koninkrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

23 april 2014

Verzoekende partij:

Kathleen Greenfield

Verwerende partij:

The Care Bureau Ltd

[Or. 1] EMPLOYMENT TRIBUNALS

Verzoekster: K. Greenfield

Verweerder: The Care Bureau Limited

BESLISSING BETREFFENDE HET BEHEER VAN DE ZAAK

(omissis)

Beslissing:

1. Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen wordt krachtens artikel 267 van de geconsolideerde versie van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie verzocht om een prejudiciële beslissing over de in de bijlage bij deze beslissing uiteengezette vragen inzake de uitlegging van clause 4, lid 2, van de bijlage bij richtlijn 97/81 („Kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid”) en artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG (arbeidstijdenrichtlijn).
2. (omissis)

BIJLAGE

VERZOEK OM EEN PREJUDICIELE BESLISSING VAN HET HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE

(omissis)

[Or.2](omissis)

(b) Samenvatting van de feiten:

Verzoekster was sinds 15 juni 2009 bij verweerder in dienst als gezondheidszorgassistente voor bejaarden. Ze werkte met een arbeidsovereenkomst waarin de werkuren en -dagen van week tot week verschilden, en de weekbeloning varieerde naargelang van deze dagen of uren.

Zowel het recht van het Verenigd Koninkrijk als de arbeidsovereenkomst bepaalden dat verzoekster recht had op 5,6 weken vakantie per jaar

Het vakantiejaar begon op 15 juni. Verzoekster is bij verweerder vertrokken op 28 mei 2013. Niet betwist was dat dit overeenkwam met 220 van 233 werkdagen van het laatste jaar. Dit was 94,42 % van een volledig vakantiejaar. In juli 2012 nam verzoekster in totaal zeven dagen vakantie met behoud van loon. Gedurende de periode van twaalf weken die onmiddellijk aan deze vakantie voorafging, werkte verzoekster volgens een schema van één dag per week.

Vanaf augustus 2012 begon verzoekster te werken volgens een schema van twaalf dagen werken en twee dagen niet werken, die als één weekend op twee werden opgenomen, hetgeen overeenkwam met een gemiddelde van 41,4 uur per week. Volgens verweerders handboek zouden al verzoeksters uren, met inbegrip van overwerk, in aanmerking worden genomen bij de berekening van haar recht op vakantie.

In november 2012 vroeg verzoekster één week vakantie met behoud van loon aan. Verweerder informeerde haar ervan dat zij als gevolg van de tussen juni en juli 2012 genomen vakantie haar rechten had uitgeput. Verweerders uitleg was dat de omvang van het recht op vakantie met behoud van loon werd berekend op het tijdstip waarop de vakantie werd genomen, op basis van het werkschema van de voorafgaande periode van twaalf weken en dat verzoekster vakantie had genomen **[Or. 3]** toen zij een werkweek van één dag per week had.

Verzoekster had bijgevolg 7 weken¹ jaarlijkse vakantie met behoud van loon genomen en dus haar recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uitgeput.

Op het tijdstip waarop de tewerkstelling werd beëindigd, had verzoekster gedurende het vakantiejaar zeven dagen vakantie met behoud van loon genomen. Gedurende de laatste twaalf weken van tewerkstelling had verzoekster een bruto weekloon van 361,02 GBP verdiend. Verzoekster had een vijfdaagse werkweek gewerkt.

Aan het einde van haar tewerkstelling in het laatste vakantiejaar had verzoekster in totaal 1 729,5 uur gewerkt en vakantiegeld ontvangen voor in totaal 62,84 uur.

(c) Aard en verloop van de procedure:

Verzoekster heeft voor het Employment Tribunal te Birmingham vakantiegeld gevorderd.

Op 19 augustus 2013 heeft een hoorzitting plaatsgevonden tijdens welke de feiten niet werden betwist. Het Tribunal heeft in het voordeel van verzoekster geoordeeld en verweerder veroordeeld tot betaling van een vergoeding aan verzoekster.

Bij brief van 29 augustus 2013 heeft verweerder het Tribunal verzocht om zijn redenen schriftelijk mee te delen.

Bij brief van 8 oktober 2013 heeft het Tribunal voorgesteld om de beslissing te heroverwegen, op grond dat (omissis) [de rechter] van oordeel was dat de wet zo onduidelijk was dat het Hof van Justitie van de Europese Unie diende te worden verzocht om een prejudiciële beslissing.

Na schriftelijke verklaringen van de partijen kwam het Tribunal tot de conclusie dat een dergelijke verwijzing niet nodig was en deelde het de redenen voor zijn beslissing schriftelijk mee.

Bij beroepschrift van 19 december 2013 heeft verweerder beroep ingesteld bij het Employment Appeal Tribunal, dat de beroepsprocedure heeft geschorst in afwachting van een beslissing van het Tribunal.

[Or. 4] Bij brief van 12 december 2013 heeft verweerder zich tot het Tribunal gewend met het verzoek om zijn beslissing te heroverwegen. Het Tribunal heeft dit verzoek behandeld op een hoorzitting op

¹ NvdV: lees 7 dagen.

24 februari 2014. Het Tribunal heeft zijn beslissing herroepen, deels wegens een rekenkundige fout in de beslissing, en deels om het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing.

(d) **Nationaal recht:**

De toepasselijke nationaalrechtelijke bepalingen zijn de Regulations 13, 13A en 14 van [Statutory Instrument] 1998/1833 (Working Time Regulations; regeling inzake arbeidstijden), zoals gewijzigd.

(e) **Argumenten van partijen:**

Verzoekster stelt dat de Working Time Regulations 1998 (zoals gewijzigd), gelezen in samenhang met het recht van de Europese Unie, vereisten dat reeds verworven (en genomen) vakantie retroactief wordt herberekend en aangepast na een latere toename van de uren, zodat zij evenredig is met de gewijzigde uren, en niet met de uren die golden op het tijdstip waarop de vakantie werd genomen.

Verweerder stelt dat de Working Time Regulations 1998, gelezen in samenhang met het recht van de Europese Unie, dit niet vereisen. Voorts, doordat het nationale recht uitvoering geeft aan clause 4, lid 2, van de bijlage bij richtlijn 97/81 („Kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid”) en artikel 7 van richtlijn 2003/88 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (arbeidstijdenrichtlijn), moet worden uitgesloten dat op basis van dat recht (in het bijzonder de Regulations 13 tot en met 14 van de Working Time Regulations 1998) de hoeveelheid reeds verworven (en genomen) vakantie retroactief wordt aangepast wanneer een werknemer zijn/haar uren van deeltijds naar voltijds aanpast.

(f) **Redenen van het verzoek:**

De vereisten van het recht van de Europese Unie en in het bijzonder clause 4, lid 2, van de Kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid en artikel 7 van de arbeidstijdenrichtlijn **[Or. 5]** zijn onduidelijk. In het bijzonder is onduidelijk welke methode de lidstaten moeten vaststellen om het recht op vakantie te berekenen in de volgende omstandigheden: een stijging van de wekelijkse uren van de werknemster, waarbij de werknemster haar recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vóór de stijging van de wekelijkse uren heeft uitgeput, en de eerdere vakantie was berekend op basis van het lagere aantal wekelijks gewerkte uren onmiddellijk vóór die vakantie werd genomen.

Derhalve wordt het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

(i) Moet het „*pro rata temporis*-beginsel” bedoeld in clause 4, lid 2, van de Kaderovereenkomst aldus worden uitgelegd dat het vereist dat een nationaalrechtelijke bepaling (zoals de Regulations 13, 13A en 14 van de Working Time Regulations) tot gevolg heeft dat in een situatie waarin een werknemer meer uren werkt, de hoeveelheid reeds opgebouwde vakantie moet worden aangepast in verhouding tot de nieuwe werkuren, zodat het recht op verworven vakantie van de werknemer die meer uren werkt, wordt herberekend in overeenstemming met het toegenomen aantal uren?

(ii) Moeten clause 4, lid 2, van de Kaderovereenkomst of artikel 7 van de arbeidstijdenrichtlijn aldus worden uitgelegd dat deze eraan in de weg staan dat een nationaalrechtelijke bepaling (zoals de Regulations 13, 13A en 14 van de Working Time Regulations) tot gevolg heeft dat in een situatie waarin een werknemer meer uren werkt, de hoeveelheid reeds opgebouwde vakantie moet worden aangepast in verhouding tot de nieuwe werkuren, zodat het recht op verworven vakantie van de werknemer die meer uren werkt, wordt herberekend in overeenstemming met het toegenomen aantal uren?

[Or. 6] (iii) Indien de vragen (i) en/of (ii) bevestigend worden beantwoord, geldt de herberekening dan enkel voor het deel van het vakantiejaar gedurende hetwelk de werknemer meer uren heeft gewerkt, of voor een ander tijdvak?

(iv) Wanneer de door een werknemer genomen vakantieperiode wordt berekend, moeten clause 4, lid 2, van de Kaderovereenkomst of artikel 7 van de arbeidstijdenrichtlijn dan aldus worden uitgelegd dat zij vereisen dat een nationaalrechtelijke bepaling (zoals de Regulations 13, 13A en 14 van de Working Time Regulations) tot gevolg heeft dat een andere methode wordt gebruikt om de financiële vergoeding ter vervanging van jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer bij beëindiging van de overeenkomst te berekenen, dan om het resterende recht op jaarlijkse vakantie van een werknemer te berekenen wanneer deze in dienst blijft?

(v) Indien vraag (iv) bevestigend wordt beantwoord, wat is het verschil in te gebruiken methode?

[Or. 7] (omissis)

(omissis)

[Or. 8](omissis)

(omissis)