



Datum van
inontvangstneming

:

07/05/2021

Zaak C-120/21

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:

26 februari 2021

Verwijzende rechter:

Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

29 september 2020

Verweerder in eerste aanleg, geïntimeerde en verzoeker tot *Revision*:

LB

Verzoekster in eerste aanleg, appellante en verweester in *Revision*:

TO

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Recht op vakantie – Verval en verjaring – Richtlijn 2003/88/EG – Verplichting van de werkgever om de werknemer uit te nodigen zijn recht uit te oefenen en hem te wijzen op de mogelijkheid van verval van dat recht – Doeltreffendheidsbeginsel

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU

Prejudiciële vraag

Verzetten 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 en artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de

Europese Unie zich tegen de toepassing van een nationale bepaling als § 194, lid 1, juncto § 195 BGB [(burgerlijk wetboek)], op grond waarvan het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verjaart na een reguliere termijn van drie jaar, die onder de in § 199, lid 1, BGB genoemde voorwaarden ingaat aan het einde van het vakantiejaar, wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om het recht op vakantie uit te oefenen, door hem uit te nodigen zijn recht uit te oefenen en hem te wijzen op het mogelijke verval van dat recht?

Aangehaalde bepalingen van Unierecht

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), met name artikel 31

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 (hierna: „richtlijn 2003/88”), met name artikel 7 en artikel 31, lid 2

Aangehaalde bepalingen van nationaal recht

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BUrLG) (wet inzake het recht van werknemers op vakantie) (hierna: „BUrLG”), met name § 1, § 3, lid 1, § 7, leden 3 en 4

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB, burgerlijk wetboek) (hierna: „BGB”), met name § 194, lid 1, § 195, § 199, leden 1 en 4, § 204, lid 1, punt 1, § 212, lid 1, punt 1, en § 214, lid 1

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure

- 1 Verzoekster in het hoofdgeding (hierna: „verzoekster”) was van 1 november 1996 tot en met 31 juli 2017 in dienst bij verweerder in het hoofdgeding (hierna: „verweerder”) in dienst als belasting- en boekhoudkundig medewerker. Zij had per kalenderjaar recht op 24 dagen vakantie. Bij brief van 1 maart 2012 heeft verweerder verzoekster meegedeeld dat haar „recht op de resterende 76 vakantiedagen over het kalenderjaar 2011 en de voorgaande jaren” niet op 31 maart 2012 zou vervallen, omdat zij de vakantie wegens de hoge werkdruk bij hem op kantoor niet had kunnen opnemen. Verweerder heeft verzoekster over de jaren 2012 tot en met 2017 in totaal 95 dagen vakantie toegekend. Verzoekster heeft haar volledige wettelijke minimumaantal vakantiedagen niet opgenomen. Verweerder heeft verzoekster niet uitgenodigd om meer vakantie op te nemen, noch haar erop gewezen dat niet-aangevraagde vakantie aan het einde van het kalenderjaar of van de overdrachtsperiode kon komen te vervallen. Bij het op 6 februari 2018 ingestelde beroep heeft verzoekster de betaling van een compensatie voor 101 vakantiedagen over 2017 en de voorgaande jaren

gevorderd. Verweerder heeft zich op het standpunt gesteld dat verzoeksters vakantie was vervallen. Hij kon toentertijd niet op de hoogte zijn van zijn kennisgevings- en uitnodigingsverplichtingen (hierna ook: „medewerkingsverplichtingen”) en daar evenmin gevolg aan geven, omdat de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) pas na de beëindiging van de arbeidsverhouding was gewijzigd ten gevolge van de beslissingen van 19 februari 2019. Bovendien was hij niet verplicht tot compensatie voor de vakantie, omdat de vakantierechten waarvoor eiseres compensatie kon vorderen verjaard waren.

- 2 De arbeidsrechter in eerste aanleg heeft verweerder (onherroepelijk) veroordeeld om een compensatie voor de resterende vakantiedagen over 2017 te betalen en heeft het beroep voor het overige verworpen. De arbeidsrechter in tweede aanleg heeft verweerder naar aanleiding van het door verzoekster ingestelde hoger beroep veroordeeld om een compensatie van 17 376,64 EUR bruto te betalen voor 76 vakantiedagen over de jaren 2013 tot en met 2016. Hij heeft geoordeeld dat verzoeksters vakantie, rekening houdend met de uit het Unierecht voortvloeiende vereisten, niet kon zijn vervallen op grond van § 7, lid 3, BUrlG en evenmin kon zijn verjaard op grond van de algemene civielrechtelijke verjaringsbepalingen van §§ 194 e.v. BGB, omdat verweerder haar medewerkingsverplichtingen niet was nagekomen en daardoor verzoekster niet in staat had gesteld de vakantie op te nemen. In *Revision* heeft verweerder gevorderd dat de beslissing in eerste aanleg zou worden hersteld voor zover de arbeidsrechter in eerste aanleg de vordering had afgewezen.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

- 3 Het welslagen van het door verweerder ingestelde beroep in *Revision* hangt, voor zover het gericht is tegen de veroordeling tot betaling van een compensatie voor de vakantiedagen over 2013 en 2014, af van het antwoord op de vraag of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest al dan niet toestaan dat het recht op het wettelijke minimumaantal vakantiedagen na het verstrijken van de reguliere verjaringstermijn van drie jaar (§ 195 BGB) verjaart, wanneer de werkgever zijn medewerkingsverplichtingen niet is nagekomen.
- 4 In aansluiting op de uitspraak van het Hof van 6 november 2018 (C-684/16, ██████████ ██████████ ██████████ ██████████) over artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest heeft het Bundesarbeitsgericht zijn eerdere rechtspraak verder ontwikkeld en erkend dat het recht op het wettelijke minimumaantal vakantiedagen, indien § 7 BUrlG wordt uitgelegd in overeenstemming met artikel 7 van richtlijn 2003/88, in beginsel alleen dan aan het einde van het kalenderjaar (§ 7, lid 3, eerste volzin, BUrlG) of van een toegestane overdrachtsperiode (§ 7, lid 3, tweede en vierde volzin, BUrlG) vervalt wanneer de werkgever de werknemer vooraf in staat heeft gesteld zijn recht op vakantie uit te oefenen en de werknemer desondanks uit eigen vrije wil de vakantie niet heeft opgenomen.

- 5 Indien de werkgever zich op de beperking in de tijd en het tenietgaan van het recht op vakantie beroept, moet hij uiteenzetten en in voorkomend geval bewijzen dat hij zijn medewerkingsverplichtingen is nagekomen, omdat hij daaraan een voor hem gunstig rechtsgevolg ontleent.
- 6 In het hoofdgeding moet op grond van de door verweerder opgeworpen exceptie van verjaring worden onderzocht of de wettelijke vakantierechten en in het verlengde daarvan verzoeksters contractuele aanvullende vakantierechten, die ten gevolge van verweerders niet-medewerking niet overeenkomstig § 7, lid 3, BUrlG konden tenietgaan, zijn verjaard.
- 7 De reguliere verjaringstermijn van drie jaar (§ 195 BGB) gaat in aan het einde van het jaar waarin de vordering is ontstaan (§ 199, lid 1, punt 1, BGB) en de schuldeiser kennis heeft gekregen of zonder grove nalatigheid kennis had moeten krijgen van de omstandigheden die tot de vordering hebben geleid, alsmede van de persoon van de schuldenaar (§ 199, lid 1, punt 2, BGB).
- 8 Het beroep zou, voor zover verzoekster vordert dat compensatie wordt betaald voor vakantie over 2013 en 2014, ongegrond zijn wanneer § 7 BUrlG – met inachtneming van artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest – niet in de weg zou staan aan de verjaring van vakantierechten en zou toestaan dat de aanvang van de verjaringstermijn wordt gebaseerd op het vakantiejaar waarin het betreffende recht is ontstaan, ook al is de werkgever zijn medewerkingsverplichtingen niet nagekomen.
- 9 De reguliere verjaringstermijn van drie jaar (§ 195 BGB) zou onder de bovengenoemde voorwaarden zijn ingegaan aan het einde van het respectieve vakantiejaar waarin het recht was ontstaan en zou na het verstrijken van de wachtermijn (§§ 1, 3 en 4 BUrlG) kunnen worden afgedwongen door het instellen van een rechtsvordering, dat wil zeggen voor vakantierechten over 2013 op 31 december 2013 en voor die over 2014 op 31 december 2014. De verjaringstermijn zou voor de rechten over 2013 eind 2016 en voor die over 2014 eind 2017 zijn geëindigd. Bij het instellen van het beroep op 6 februari 2018 zouden de verjaringstermijnen reeds zijn verstreken.
- 10 Volgens de verdere ontwikkeling van de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht is de kwestie van de verjaring van het wettelijke recht op vakantie en van het in het verlengde daarvan liggende contractuele recht op aanvullende vakantie relevant voor de beslechting van het geding wanneer het recht op vakantie van de werknemer niet is vervallen – omdat het wegens de niet-nakoming van de medewerkingsverplichtingen niet op grond van § 7, lid 3, BUrlG in de tijd beperkt is of, zoals in het hoofdgeding, was – en de werkgever zich op het verstrijken van de in § 214, lid 1, BGB bedoelde wettelijke verjaringstermijn voor het vakantierecht beroept om te weigeren de vakantie toe te kennen (§ 7, lid 1, BUrlG) of – zoals in het hoofdgeding – compensatie voor de vakantie te betalen (§ 7, lid 4, BUrlG). Ingeval de werkgever zijn medewerkingsverplichtingen niet nakomt, zou de afdwingbaarheid van de gecumuleerde vakantierechten over

meerdere jaren tegen de wil van de werkgever naar nationaal recht immers in de regel slechts in de tijd beperkt zijn wanneer naast § 7 BUrlG ook de algemene verjaringsbepalingen van §§194 e.v. BGB behoren te worden toegepast. Anders zou, indien de werkgever zijn medewerkingsverplichtingen niet nakomt in het lopende vakantiejaar of pas nakomt op een later tijdstip vóór de beëindiging van de arbeidsverhouding, de doorlopend naar de volgende vakantiejaar overgedragen vakantie blijven bestaan, zonder dat de werknemer verplicht zou zijn om deze binnen bepaalde termijnen te doen gelden om de afdwingbaarheid ervan te behouden. Hetzelfde zou gelden voor het recht op compensatie dat in geval van beëindiging van de arbeidsverhouding voor de vakantie in de plaats komt op grond van § 7, lid 4, BUrlG.

- 11 Derhalve dient te worden gepreciseerd of een uit het BUrlG voortvloeiend wettelijk gebod zich tegen de verjaarbaarheid van het recht op vakantie verzet wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om zijn recht op vakantie uit te oefenen, door hem uit te nodigen de vakantie op te nemen en hem te wijzen op het mogelijke verval van de vakantie. Die precisering kan alleen worden gegeven wanneer rekening wordt gehouden met de Unierechtelijke vereisten inzake het recht op vakantie.
- 12 Het Hof heeft zich, voor zover bekend, nog niet uitgesproken over de vraag of – en, zo ja, onder welke voorwaarden – artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest toestaan dat de mogelijkheid om het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon tegen de wil van de werkgever af te dwingen in de tijd wordt beperkt door middel van verjaringstermijnen die alleen kunnen worden gestuit doordat e werknemer een handeling verricht.
- 13 De rechtspraak van het Hof bevat aanwijzingen dat de toepassing van de verjaringsregels van het BGB op het recht op vakantie mogelijksterwijs in strijd is met artikel 31, lid 2, van het Handvest en artikel 7 van richtlijn 2003/88.
- 14 In zijn beslissing van 6 november 2018, ██████████ ██████████ ██████████ (C-684/16), heeft het Hof geoordeeld dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid. 2 van het Handvest zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een werknemer die in de betreffende referentieperiode niet heeft verzocht het hem krachtens die bepalingen toekomstige recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen uitoefenen, automatisch – dat wil zeggen zonder dat eerst wordt nagegaan of hij daadwerkelijk in staat is gesteld om dat recht uit te oefenen – aan het einde van de referentieperiode de hem voor die periode toekomstige vakantiedagen verliest (punt 55). Bovendien heeft het Hof in die beslissing, net zoals in andere uitspraken, benadrukt dat elk handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan kan weerhouden om zijn jaarlijkse vakantie op te nemen, in strijd is met het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (arrest van 29 november 2017, ██████████ C-214/16, punt 39). Een – wettelijke of contractuele – nationale bepaling die, in strijd met de uit het Unierecht voortvloeiende vereisten, voorziet in een beperking van de overdracht en in het tenietgaan van de door de werknemer verworven rechten op

jaarlijkse vakantie met behoud van loon, legitimeert uiteindelijk een handelwijze waardoor de werkgever zich onrechtmatig verrijkt en doet afbreuk aan de eigenlijke doelstelling van de richtlijn die bestaat in de bescherming van de gezondheid van de werknemer (arrest van 29 november 2017, ██████ C-214/16, punt 64).

- 15 De vraag of uit deze vaststellingen van het Hof moet worden afgeleid dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest eraan in de weg staan dat van de werknemer wordt verlangd dat hij maatregelen tot stuiting van de verjaring in de zin van § 204, lid 1, BGB neemt teneinde de verjaring van het recht op vakantie te voorkomen, zolang de werkgever hem niet – door nakoming van zijn eigen medewerkingsverplichtingen – in staat heeft gesteld het recht op vakantie uit te oefenen, is naar het oordeel van de verwijzende rechter tot nog toe niet eenduidig beantwoord in de rechtspraak van het Hof.
- 16 De rechtspraak van het Hof inzake verval- en verjaringstermijnen buiten de werkingsfeer van artikel 31, lid 2, van het Handvest en artikel 7 van richtlijn 2003/88 bevat niet alleen aanwijzingen dat het – gelet op de functie die verjaringsbepalingen vervullen ter waarborging van de rechtszekerheid en de rechtsvrede – niet uitgesloten is dat het recht op vakantie verjaart, maar ook aanwijzingen dat het Unierecht zich tegen een verjaring van dat recht op vakantie verzet wanneer de werkgever niet heeft voldaan aan zijn verplichting om de werknemer uit te nodigen zijn vakantie op te nemen en om hem te wijzen op het mogelijke verval van die vakantie.
- 17 Volgens de rechtspraak van het Hof zou het beginsel van procedurele autonomie van de lidstaten ervoor kunnen pleiten dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest niet in de weg staan aan de verjaring van het recht op vakantie en van het op grond van § 7, lid 4, BUrlG daarvoor in de plaats komende recht op compensatie van niet-opgenomen vakantie. Derhalve is het een aangelegenheid van de nationale rechtsorde om de procedurevoorschriften uit te werken die de bescherming van de door de justitiabelen aan het Unierecht ontleende rechten waarborgen (zie onder meer arresten van 19 juni 2014, C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, punt 112, en 8 juli 2010, ██████ C-246/09 punten 24 en 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak), wanneer een Unierechtelijke regeling van de procedure voor het afdwingen van het betreffende recht ontbreekt. De vastgestelde regels mogen evenwel niet ongunstiger zijn dan die welke voor soortgelijke nationale situaties gelden (gelijkwaardigheidsbeginsel) en mogen de uitoefening van de door het Unierecht verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (doeltreffendheidsbeginsel) (zie met betrekking tot verjaringstermijnen arrest van 20 december 2017, Caterpillar Financial Services, C-500/16, punten 37 e.v. en aldaar aangehaalde rechtspraak, en met betrekking tot vervaltermijnen arrest van 19 juni 2014, C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, punt 112).
- 18 Het gelijkwaardigheidsbeginsel zou door de §§ 194 e.v. BGB worden geëerbiedigd, aangezien naar nationaal recht in beginsel voor alle vorderingen de

in § 195 BGB vastgestelde reguliere verjaringstermijn van drie jaar geldt, ongeacht of de betreffende vordering op het nationale recht dan wel op het Unierecht berust en ongeacht of zij aan de werknemer dan wel aan de werkgever toekomen.

- 19 Ten aanzien van het doeltreffendheidsbeginsel heeft het Hof geoordeeld dat bij de beantwoording van de vraag of een nationale procedurele bepaling het onmogelijk of uiterst moeilijk maakt om het Unierecht toe te passen, steeds rekening dient te worden gehouden met de door die bepaling in de gehele procedure ingenomen plaats alsook met het verloop en de bijzondere kenmerken van die procedure voor de verschillende nationale instanties. Daarbij moet in voorkomend geval rekening worden gehouden met de aan het nationale stelsel van rechtsbescherming ten grondslag liggende beginselen, zoals de bescherming van de rechten van de verdediging, het rechtszekerheidsbeginsel en het goede verloop van de procedure (arresten van 16 juli 2020, C-224/19 en C-259/19, punt 85, en 8 juli 2010, ██████ C-246/09, punt 35).
- 20 Met betrekking tot situaties die buiten de werkingssfeer van artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest vallen, heeft het Hof verklaard dat verjaringstermijnen van drie jaar (zie arrest van 15 april 2010, ██████ C- 542/08, punt 28, en 24 maart 2009, Danske Slagterier, C-445/06, punt 48) of twee jaar (arrest van 15 december 2011, Banca Antoniana Popolare Veneta, C- 427/10, punt 25) in overeenstemming zijn met het doeltreffendheidsbeginsel wanneer zij – onder voorbehoud van het door de verwijzende rechter te verrichten onderzoek – de uitoefening van de door het Unierecht verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (arrest van 16. Juli 2020, C-224/19 en C-259/19, punt 87). Evenzo heeft het Hof geoordeeld dat de vaststelling van redelijke vervaltermijnen in beginsel verenigbaar is met het doeltreffendheidsvereiste omdat het gaat om een toepassing van het fundamentele rechtszekerheidsbeginsel (vaste rechtspraak van het Hof, zie bijvoorbeeld arrest van 21 december, ██████ C-154/15, C-307/15 en C-308/15, punt 70; 8 juli 2010, ██████ C-246/09, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 10 juli 1997, Palmisani, C-261/95, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak), voor zover de termijn niet ingaat vóór het tijdstip waarop de werkgever kennis krijgt van de aan de vordering ten grondslag liggende feiten (arrest van 8 juli 2010, ██████ C-246/09, punt 41). Volgens vaste rechtspraak van het Hof heeft de eventuele vaststelling door het Hof dat het Unierecht is geschonden, in beginsel geen invloed op de aanvang van de verjaringstermijn (arrest van 14 mei 2020, C- 749/18, punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het doeltreffendheidsbeginsel staat er niet aan in de weg dat een in het nationale recht vastgestelde termijn voor de verjaring van vorderingen die op het Unierecht gebaseerd zijn, ingaat vóór de datum waarop het Hof een arrest wijst waarin de juridische situatie op het gebied in kwestie wordt verduidelijkt (arrest van 28 januari 2015, ██████ C-417/13, punten 64 en 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het Unierecht verzet zich er slechts tegen dat de persoon tegen wie de vordering is gericht zich op het verstrijken van een redelijke verjaringstermijn beroept wanneer zijn gedrag er, in combinatie met een vervaltermijn, voor heeft

gezorgd dat de betrokkene elke mogelijkheid is ontnomen om zijn rechten voor de nationale rechter te doen gelden (arrest van 14 mei 2020, C-749/18, punt 68 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 21 De in deze rechtspraak van het Hof geformuleerde beginselen pleiten ervoor dat de toepassing van de verjaringsbepalingen op het recht op het wettelijke minimumaantal vakantiedagen, net zoals het recht op compensatie dat daarvoor in de plaats komt, verenigbaar is met het doeltreffendheidsbeginsel.
- 22 De rechtspraak van het Hof bevat evenwel ook aanwijzingen dat de toepassing van de verjaringsbepalingen op het recht op het wettelijke minimumaantal vakantiedagen of het recht op compensatie dat daarvoor in de plaats komt, niet verenigbaar is met het doeltreffendheidsbeginsel wanneer de werkgever is tekortgeschoten in zijn verplichting om de werknemer uit te nodigen zijn vakantiedagen op te nemen en om hem te wijzen op het mogelijke verval van die vakantiedagen.
- 23 Het Hof heeft geoordeeld dat de toepassing van een verjaringstermijn de uitoefening van de door het Unierecht verleende rechten uiterst moeilijk kan maken en bijgevolg in strijd kan zijn met het doeltreffendheidsbeginsel, gelezen in samenhang met het rechtszekerheidsbeginsel, wanneer die termijn ingaat op een tijdstip waarop de verzoeker de omvang van zijn uit het Unierecht voortvloeiende rechten niet kon kennen of niet juist kon begrijpen omdat hij niet beschikte over de vereiste informatie (zie in die zin, met betrekking tot de uitlegging van richtlijn 93/13/EEG van de Raad van 5 april 1993 betreffende oneerlijke bedingen in consumentenovereenkomsten, arrest van 16 juli 2020, C-224/19 en C-259/19, punten 90 en 91, e.v., en 13 september 2018, Profi Credit Polska, C-176/17, punt 69). De verwijzende rechter vraagt zich tegen deze achtergrond af of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest vereisen dat aan de betrokkene vóór de aanvang van de algemene verjaringstermijn [§ 199, lid 1, punt 2, BGB] niet alleen kennis wordt gegeven van het ontstaan en de omvang van het recht op vakantie, maar ook van het feit dat dit recht in de tijd beperkt is en kan vervallen, waartoe de werkgever ter nakoming van zijn medewerkingsverplichtingen moet overgaan.
- 24 Voor het geval dat de prejudiciële vraag bevestigend wordt beantwoord, is de verwijzende rechter van oordeel dat in de rechtspraak van het Hof tot nog toe niet is gepreciseerd of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest vereisen dat de vakantie over het betreffende vakantiejaar – in casu de vakantie jaren 2013 en 2014 – die ten gevolge van de niet-nakoming van de op de werkgever rustende medewerkingsverplichtingen niet is vervallen, ten aanzien van de aanvang van de eventueel toepasselijke verjaringstermijnen (§ 199, lid 1, punt 1, BGB) wordt behandeld alsof het zou gaan om vakantie over het daaropvolgende of een later vakantiejaar, waarbij het moet worden opgeteld op grond van een uitlegging van § 7, lid 3, BUrlG die in overeenstemming is met het Unierecht.

In zijn beslissing van 6 november 2018, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (C-684/16), heeft het Hof uiteengezet dat een nationale regeling inzake het verval van vakantie buiten toepassing moet worden gelaten wanneer zij niet kan worden uitgelegd in overeenstemming met artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest. De nationale rechter moet er evenwel ook voor zorgen dat de werknemer zijn verworven rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet verliest wanneer de werkgever niet kan bewijzen dat hij de werknemer daadwerkelijk in staat heeft gesteld om de hem krachtens het Unierecht toekomende jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen (punt 81).