



Datum van  
inontvangstneming

:

04/05/2022

## Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-206/22 – 1

**Zaak C-206/22**

**Verzoek om een prejudiciële beslissing**

**Datum van indiening:**

17 maart 2022

**Verwijzende rechter:**

Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Duitsland)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

14 februari 2022

**Verzoekende partij:**

TF

**Verwerende partij:**

Sparkasse Südpfalz

---

**ARBEITSGERICHT**

**LUDWIGSHAFEN AM RHEIN**

**(Arbeidsrechter in eerste aanleg Ludwigshafen am Rhein, Duitsland)**

[OMISSIS]

**BESCHIKKING**

In de zaak

TF, [OMISSIS]

- verzoekende partij -

[OMISSIS]

NL

tegen

Sparkasse Südpfalz, [OMISSIS]

- verwerende partij -

[OMISSIS]

Het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) wordt krachtens artikel 267, eerste alinea, onder a) en b), VWEU verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

Moeten artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 en het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat is verankerd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen nationale wetten of gebruiken inzake de toekenning van ontspanningsverlof aan werknemers, volgens welke het recht op vakantie ook wordt uitgeoefend wanneer de werknemer tijdens een toegekende vakantie wordt getroffen door een onvoorziene gebeurtenis, zoals in casu een van overheidswege opgelegde quarantaine, en daardoor wordt belemmerd in de volledige uitoefening van dat recht?

### **M o t i v e r i n g**

#### **1 Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding**

Het hoofdgeding betreft de vraag of werknemers die gedurende vakantie die door de werkgever reeds was verleend, op bevel van de overheid in quarantaine worden geplaatst, recht hebben op de latere toekenning van de vakantiedagen voor het betreffende tijdvak.

#### **2 Feiten van het hoofdgeding**

Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen TF en de Sparkasse Südpfalz. Verzoeker is sinds 2003 bij verweerster voltijds werkzaam als adviseur voor particuliere klanten. Op het dienstverband tussen partijen zijn de Tarifverträge für den öffentlichen Dienst im Bereich der Sparkassen (collectieve arbeidsovereenkomsten voor de openbare dienst op het gebied van de spaarbanken; hierna: „TvöD-S”) van toepassing.

Verweerster had verzoeker ontspanningsverlof verleend voor de periode van 3 tot en met 11 december 2020.

Bij brief van 2 december 2020 heeft de Kreisverwaltung Germersheim (districtsbestuur Germersheim, Duitsland) verzoeker krachtens § 28 IfSG (Infektionsschutzgesetz; wet ter voorkoming en bestrijding van besmettelijke

ziekten bij de mens; hierna: „IfSG”) in thuisquarantaine geplaatst van 2 tot en met 11 december 2020.

De reden daarvoor was dat verzoeker contact had gehad met een persoon bij wie was vastgesteld dat hij met het coronavirus (SARS-CoV-2) was besmet. Het ging om een collega van verzoeker met wie hij in het kader van zijn dagelijkse werkzaamheden op de werkplek contact had.

Verzoeker diende de thuisquarantaine door te brengen in de slaapkamer en de badkamer van zijn eigen huis om te voorkomen dat hij andere leden van zijn gezin zou besmetten.

Bij brief van zijn advocaat van 4 maart 2021 heeft verzoeker verzocht om het aantal dagen ontspanningsverlof die overeenkwamen met het tijdvak van de verplichte quarantaine over te dragen. Verweerster heeft dat verzoek afgewezen.

### **3 Relevantie van de prejudiciële vraag voor de beslechting van het geding en toelichting bij deze vraag**

Volgens de heersende opvatting van de Duitse arbeidsgerechten kan de werknemer in een situatie als die in het hoofdgeding er geen aanspraak op maken dat het tijdvak van een door de overheid opgelegde quarantaine niet wordt meegeteld bij de berekening van de vakantie.

Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon overeenkomstig § 1 BUrlG [Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz; hierna: „BUrlG”); Duitse wet inzake het recht van werknemers op vakantie] heeft uitsluitend betrekking op de vrijstelling van de arbeidsverplichting en de betaling van het vakantiegeld. Ook de uitvoeringshandeling van de werkgever houdt daarmee verband. De werkgever staat daarbovenop niet in voor een „ongestoorde vakantie” [zie alleen arrest van het BAG (Bundesarbeitsgericht; hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) van 25 augustus 2020, 9 AZR 612/19, (OMISSIS)].

Met de vaststelling van de vakantieperiode heeft de werkgever als schuldenaar van het recht op toekenning van vakantie voldaan aan zijn verplichting uit hoofde van § 7, lid 1, BUrlG. Het risico dat latere gebeurtenissen de vakantie verstoren, wordt in beginsel gedragen door de werknemer, omdat zij inherent zijn aan het verloop van zijn leven. § 9 BUrlG voorziet in een uitzondering indien de werknemer tijdens de toegestane vakantieperiode arbeidsongeschikt wordt (wat met een medische verklaring is gestaafd). Volgens de nationale arbeidsgerechten is § 9 BUrlG echter niet van toepassing op gevallen van een door de overheid opgelegde quarantaine wanneer de werknemer, zoals in casu, niet arbeidsongeschikt is (wat door een medische verklaring is gestaafd) [zie recentelijk de uitvoerig gemotiveerde beslissing van het Landesarbeitsgericht Düsseldorf (arbeidsrechter van de deelstaat Noordrijn-Westfalen, Düsseldorf, van 15 oktober 2021, zaaknummer 7 Sa 857/21]. Dit standpunt vindt in wezen eveneens steun in het feit dat de werkgever niet instaat voor een „ongestoorde vakantie”.

Gelet op het voorgaande zou het beroep moeten worden verworpen, maar er bestaat gerede twijfel over deze rechtssituatie:

Zo heeft het Hof in zijn arrest van 29 november 2017, █████ (C-214/16, EU:C:2017:914) [OMISSIS] vastgesteld:

„In de eerste plaats moet in herinnering worden gebracht dat richtlijn 2003/88 de lidstaten niet toestaat het ontstaan van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te sluiten of te bepalen dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van **een werknemer die belet was dat recht uit te oefenen**, vervalt aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode.”

Voorts mag het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon volgens de rechtspraak van het Hof [zie bijvoorbeeld arrest van 22 april 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215 (OMISSIS)] niet restrictief worden uitgelegd. Afwijkingen van de Unieregeling inzake de organisatie van de arbeidstijd moeten aldus worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de met deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen (arrest van 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612).

Bovendien heeft het Hof erop gewezen dat het dubbele doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, neergelegd in artikel 7 van richtlijn 2003/88, erin bestaat de werknemer de gelegenheid te geven uit te rusten van de taken die hij in het kader van zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken [arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca SpA, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak (OMISSIS)].

De werknemer moet in normale omstandigheden immers in het belang van zijn veiligheid en gezondheid daadwerkelijke rust kunnen genieten [zie in die zin arrest van het Hof van 20 januari 2009, █████ e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 23 (OMISSIS)].

#### **4 Relevante Unierechtelijke bepalingen**

##### **Artikel 7, [leden 1 en 2], van richtlijn 2003/88/EG luidt als volgt:**

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

**Artikel 31, lid 2, van het Handvest (van de grondrechten van de Europese Unie) luidt:**

2. Iedere werknemer heeft recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

**5 De in het hoofdgeding relevante nationale bepalingen zijn:**

**§ 28, lid 1, van het IfSG**

(1) Indien wordt vastgesteld dat personen ziek zijn, vermoedelijk ziek zijn, besmettelijk kunnen zijn of ziekteverwekkers uitscheiden, of indien blijkt dat een overledene ziek was, vermoedelijk ziek was of ziekteverwekkers heeft uitgescheiden, neemt de bevoegde autoriteit de noodzakelijke preventieve maatregelen, met name de in § 28a en §§ 29 tot en met 31 bedoelde maatregelen, voor zover en zolang dat nodig is om de verspreiding van overdraagbare ziektes te voorkomen; de autoriteit kan met name voorschrijven dat personen de plaats waar zij zich bevinden niet of slechts onder bepaalde voorwaarden mogen verlaten, of de door haar aangewezen plaatsen of openbare plaatsen niet of slechts onder bepaalde voorwaarden mogen betreden. Onder de in de eerste volzin genoemde voorwaarden kan de bevoegde autoriteit evenementen of andere samenscholingen van mensen beperken of verbieden en zwembaden of de in § 33 genoemde collectieve voorzieningen geheel of gedeeltelijk sluiten. Het is verboden een medische behandeling op te leggen. De grondrechten zoals het recht op fysieke integriteit [§ 2, lid 2, eerste volzin, van het Grundgesetz (Duitse grondwet); hierna: „GG”), de vrijheid van personen (§ 2, lid 2, tweede volzin, GG), de vrijheid van vergadering (§ 8 GG), het vrije verkeer (§ 11, lid 1, GG) en de onschendbaarheid van de woning (§ 13, lid 1, GG) worden bijgevolg beperkt.

**§ 1 BUrlG – Recht op vakantie**

Iedere werknemer heeft elk kalenderjaar recht op vakantie met behoud van loon.

**§ 9 BUrlG – Ziekte tijdens vakantie**

Wanneer een werknemer tijdens zijn vakantie ziek wordt, worden de door een medische verklaring gestaafde dagen van arbeidsongeschiktheid niet in mindering gebracht op de jaarlijkse vakantie.

**§ 26 TvöD-S – Ontspanningsverlof**

(1) De werknemers hebben ieder kalenderjaar recht op ontspanningsverlof met behoud van loon (§ 21). Bij verdeling van de wekelijkse arbeidstijd over vijf dagen van de kalenderweek bedraagt het recht op vakantie per kalenderjaar

30 werkdagen. Bij een andere verdeling van de wekelijkse arbeidstijd dan over vijf dagen per week vermeerderd of vermindert het recht op vakantie dienovereenkomstig. Blijft bij de berekening van de vakantie een breukdeel over dat ten minste overeenkomt met een halve vakantiedag, dan wordt deze afgerond op een volle vakantiedag. Breukdelen van minder dan een halve vakantiedag blijven buiten beschouwing. Het ontspanningsverlof moet in het lopende kalenderjaar worden toegekend en kan ook in delen worden opgenomen. Verklaring in het protocol betreffende lid 1, vijfde volzin: vakantie moet in beginsel in de vorm van een ononderbroken periode worden toegekend; er moet worden gestreefd naar een vakantieperiode van twee weken.

Voorts geldt het BUrlG, met inachtneming van het volgende: a) Indien dagen jaarlijkse vakantie worden overgedragen, moeten zij in de eerste drie maanden van het volgende kalenderjaar worden opgenomen. Indien de jaarlijkse vakantie niet vóór 31 maart kan worden opgenomen wegens arbeidsongeschiktheid of om operationele redenen/redenen van dienstbelang, moet zij uiterlijk op 31 mei worden opgenomen. b) Indien het dienstverband in de loop van het jaar begint of eindigt, dan krijgt de werknemer voor elke volledige maand van het dienstverband ontspanningsverlof ten belope van een twaalfde van het in lid 1 bedoelde recht op vakantie, onverminderd § 5 BUrlG. c) In geval van schorsing van het dienstverband, wordt de duur van het ontspanningsverlof, met inbegrip van eventuele extra vakantie, per volledige kalendermaand verminderd met een twaalfde. d) Het krachtens lid 1, eerste volzin, door te betalen loon wordt op het in § 24 genoemde tijdstip uitbetaald.

[OMISSIS]