



Datum van inontvangstneming : 01/04/2021

Zaak C-727/20

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:

16 oktober 2020

Verwijzende rechter:

Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

7 juli 2020

Verzoekende partij tot Revision:

AR

Verwerende partij in Revision:

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Verenigbaarheid met Unierecht van hogere rang – onder meer de richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd – van een nationaalrechtelijke bepaling betreffende het verval van vakantierechten van een wegens ziekte blijvend arbeidsongeschikte werknemer

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU, in het bijzonder

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”)

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (PB 2012, C 326, blz. 391) (hierna: „Handvest”)

Prejudiciële vragen

1. Verzetten artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest zich tegen de uitlegging van een nationale regeling als § 7, lid 3, van het Bundesurlaubsgesetz [(BUrIG, wet inzake het recht van werknemers op vakantie)], op grond waarvan de onvervulde aanspraak op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een in de loop van het vakantiejaar wegens ziekte arbeidsongeschikt geworden werknemer die zijn vakantie – althans gedeeltelijk – nog had kunnen opnemen vóór het begin van zijn arbeidsongeschiktheid in het vakantiejaar, bij het ononderbroken voortduren van de arbeidsongeschiktheid 15 maanden na afloop van het vakantiejaar ook vervalt wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld zijn recht op vakantie uit te oefenen, door hem te wijzen op dat recht op vakantie en hem uit te nodigen deze vakantie op te nemen?
2. Zo ja, is onder deze voorwaarden bij voortdurende arbeidsongeschiktheid ook een verval op een later tijdstip uitgesloten?

Aangehaalde bepalingen van Unierecht

Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88

Artikel 31, lid 2, van het Handvest

Aangehaalde bepalingen van nationaal recht

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (wet inzake het recht van werknemers op vakantie) (hierna: „BUrIG”)

Korte weergave van de feiten en het procesverloop

- 1 Partijen in het hoofdgeding verschillen van mening over de vraag of verzoekster in het hoofdgeding (hierna: „verzoekster”) recht heeft op vakantie over het jaar 2017.
- 2 Verzoekster is in dienst bij verweerster in het hoofdgeding (hierna „verweerster”). Verweerster is een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid naar Duits recht, dat wil zeggen een particuliere werkgever. Verzoekster is sinds haar ziekte in 2017 ononderbroken arbeidsongeschikt. Zij heeft niet al haar wettelijke vakantie over 2017 opgenomen. Verweerster had verzoekster niet uitgenodigd haar vakantie op te nemen en haar evenmin erop gewezen dat niet-aangevraagde vakantie na afloop van het kalenderjaar of van de overdrachtsperiode kan vervallen. Verzoekster vordert dat voor recht wordt verklaard dat zij nog recht heeft op de resterende 14 vakantiedagen over het kalenderjaar 2017. Zij heeft zich op het standpunt gesteld dat de vakantie niet is vervallen, omdat verweerster haar niet tijdig heeft gewezen op het dreigende verval.

- 3 Verweerster daarentegen is van mening dat het recht op vakantie over 2017 uiterlijk sinds 31 maart 2019 is vervallen.
- 4 In lagere instanties is de vordering afgewezen. Met haar beroep in *Revision* handhaaft verzoekster haar vordering.

Motivering van de verwijzing

- 5 Het welslagen van het beroep in *Revision* hangt af van een beslissing van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) over de uitlegging van de Verdragen.
- 6 Ter beslechting van het geding dient het Hof te verduidelijken of het Unierecht in geval van een ononderbroken voortdurende arbeidsongeschiktheid ook dan toestaat dat het recht op vakantie 15 maanden na afloop van het vakantiejaar of in voorkomend geval een langere termijn vervalt wanneer de werkgever is tekortgeschoten in zijn verplichting om de werknemer uit te nodigen zijn vakantie op te nemen en om hem te wijzen op het mogelijke verval van zijn recht op vakantie, terwijl de werknemer de vakantie in het vakantiejaar tot het intreden van de arbeidsongeschiktheid ten minste nog gedeeltelijk had kunnen opnemen.
- 7 Voor de toepassing van § 7, lid 3, BUrlG is de uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest beslissend.

Duits recht

- 8 Naar Duits recht geldt voor het wettelijke minimumaantal vakantiedagen het kalenderjaar als vakantiejaar en moeten deze vakantiedagen volgens § 7, lid 3, eerste volzin, BUrlG in het lopende vakantiejaar toegekend en opgenomen worden. De vakantie kan overeenkomstig § 7, lid 3, tweede volzin, BUrlG enkel worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar wanneer dringende bedrijfsbelangen of in de persoonlijke sfeer van de werknemer liggende redenen dit rechtvaardigen. In geval van overdracht moet de vakantie volgens § 7, lid 3, derde volzin, BUrlG in beginsel in de eerste drie maanden van het volgende kalenderjaar toegekend en opgenomen worden. Zo niet, dan komt zij overeenkomstig § 7, lid 3, derde volzin, BUrlG te vervallen.
- 9 Het Bundesarbeitsgericht heeft deze bepalingen – met inachtneming van de beslissingen van het Hof (zie onder meer arresten van 6 november 2018, [REDACTED] *Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874; 29 november 2017, [REDACTED] C-214/16, EU:C:2017:914; 20 januari 2009, [REDACTED] e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18; 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, en 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca SpA, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504) – als volgt richtlijnconform uitgelegd:

- 10 Het recht op het wettelijke minimumaantal vakantiedagen vervalt in beginsel enkel dan aan het einde van het kalenderjaar of een toegestane overdrachtsperiode wanneer de werkgever de werknemer vooraf in staat heeft gesteld om zijn recht op vakantie uit te oefenen en de werknemer de vakantie desondanks welbewust niet heeft opgenomen.
- 11 Voor het verval van het recht op vakantie is in beginsel vereist dat de werkgever ervoor zorgt dat de werknemer daadwerkelijk in staat is om zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen. Daartoe moet hij de werknemer uitnodigen om zijn vakantie op te nemen en hem duidelijk en tijdig erop wijzen dat de vakantie aan het einde van het kalenderjaar of de overdrachtsperiode komt te vervallen wanneer hij ze niet aanvraagt. Bovendien mag de werkgever de werknemer niet anderszins beletten om de vakantie op te nemen.
- 12 Indien de werkgever zijn medewerkingsverplichtingen niet is nagekomen, wordt de op 31 december van het vakantiejaar niet-vervallen vakantie opgeteld bij het recht op vakantie dat ontstaat op 1 januari van het jaar daarop.
- 13 Wanneer de werknemer tot en met het einde van het vakantiejaar en/of de overdrachtsperiode arbeidsongeschikt is wegens ziekte en om die reden de vakantie niet kan opnemen, komt de wettelijke vakantie niet te vervallen. Het behouden recht op vakantie wordt in dit geval opgeteld bij het in het daaropvolgende jaar opgebouwde recht op vakantie en is daarmee opnieuw aan een termijn gebonden overeenkomstig § 7 lid 3, BUrIG. Het vervalt echter bij voortdurende arbeidsongeschiktheid 15 maanden na afloop van het vakantiejaar.
- 14 Tot dusver bestaat er nog geen rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht over de vraag of en in welke gevallen vakantierechten van langdurige zieke werknemers bij voortdurende arbeidsongeschiktheid komen te vervallen 15 maanden na afloop van het vakantiejaar.

Eerste prejudiciële vraag

- 15 Volgens de rechtspraak van het Hof moet artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen bepalingen van nationaal recht op grond waarvan de mogelijkheid die een gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikte werknemer heeft om rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te bouwen, wordt beperkt doordat wordt voorzien in een overdrachtsperiode van 15 maanden, waarna het recht op vakantie met behoud van loon vervalt.
- 16 In de rechtspraak van het Hof is tot nog toe geen eenduidig antwoord gegeven op de vraag of en onder welke voorwaarden het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die in de loop van het vakantiejaar wegens ziekte arbeidsongeschikt wordt, bij tot dusver ononderbroken voortdurende arbeidsongeschiktheid, 15 maanden na afloop van het vakantiejaar kan komen te vervallen wanneer de werkgever is tekortgeschoten in zijn verplichting om de

werknemer uit te nodigen zijn vakantie op te nemen en om hem te wijzen op het mogelijke verval van zijn recht op vakantie.

- 17 In het arrest van 6 november 2018, ██████████ Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), heeft het Hof vastgesteld dat elk handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan kan weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen, in strijd is met het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. De werkgever die een werknemer niet in staat heeft gesteld om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, moet daarvan de gevolgen dragen.
- 18 Indien deze beginselen ook golden met betrekking tot het vakantiejaar waarin de tot dusver ononderbroken voortdurende arbeidsongeschiktheid van de werknemer is ingetreden, zou de vakantie ook 15 maanden na afloop van dit vakantiejaar niet vervallen wanneer de werknemer zijn jaarlijkse vakantie vóór het begin van zijn ziekte nog had kunnen opnemen als de werkgever tijdig had 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 zijn recht op vakantie.
- 19 De werkgever zou bij niet-nakoming van deze verplichtingen het risico moeten dragen dat het recht op vakantie niet volledig vervalt, ook al is de werknemer tot na 31 maart van het tweede op het vakantiejaar volgende vakantiejaar arbeidsongeschikt. Hij zou dit risico feitelijk enkel kunnen uitsluiten door zijn verplichtingen al aan het begin van het kalenderjaar na te komen.
- 20 De werknemer zou onder de genoemde voorwaarden alleen dan het risico moeten dragen dat hij wegens een in de loop van het vakantiejaar intredende, eventueel langdurige arbeidsongeschiktheid niet meer in volle omvang zijn recht op vakantie zou kunnen uitoefenen, wanneer de werkgever de hier bedoelde medewerkingsverplichtingen op tijd is nagekomen en aldus de voorwaarden heeft geschapen om de periode van het recht op vakantie overeenkomstig § 7, lid 3, BUrIG te beperken.
- 21 Daarentegen heeft het Hof in zijn arrest van 22 november 2011, KHS (C- 214/10, EU:C:2011:761, punt 43), vastgesteld dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 zich niet verzet tegen bepalingen van nationaal recht op grond waarvan voor langdurig zieke werknemers een overdrachtsperiode geldt van niet meer dan 15 maanden, waarna het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt.
- 22 Indien dit beginsel ook gold met betrekking tot het vakantiejaar waarin de tot dusver ononderbroken voortdurende arbeidsongeschiktheid van de werknemer is ingetreden, zou deze vakantie 15 maanden na afloop van dit vakantiejaar ook dan kunnen vervallen wanneer de werkgever is tekortgeschoten in zijn verplichting om de werknemer uit te nodigen zijn vakantie op te nemen en om hem te wijzen op het mogelijke verval van zijn recht op vakantie. Rechten uit het aan de ziekte voorafgaande vakantiejaar zouden dan vervallen, ook wanneer de werknemer zijn jaarlijkse vakantie nog zou kunnen hebben opnemen indien de werkgever tijdig

had 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 zijn recht op vakantie.

- 23 Het Hof heeft tot dusver nog niet beoordeeld of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest een beperking toestaat van het beginsel dat het in de tijd begrenzen van het recht op vakantie vereist dat de medewerkingsverplichtingen zijn nagekomen, wanneer de werknemer wegens ziekte geen vakantie kon opnemen terwijl hij het recht op vakantie vóór het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid in de loop van het vakantiejaar zou hebben kunnen uitoefenen als de werkgever had 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 zijn recht op vakantie.
- 24 Het Hof heeft in zijn arrest van 6 november 2018, XXXXXXXXXX Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), uiteengezet dat een nationale regeling inzake het verval van het recht op vakantie niet mag worden toegepast wanneer zij niet kan worden uitgelegd in overeenstemming met artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest. Indien de werknemer in een geschil tegenover een overheidswerkgever staat, vloeit dit voort uit artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest. Staat hij tegenover een particuliere werkgever, dan volgt dit uit artikel 31, lid 2, van het Handvest.

Tweede prejudiciële vraag

- 25 Indien het Hof de eerste prejudiciële vraag bevestigend beantwoordt, is voor de beslechting van het geding beslissend of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest zich er in de in die vraag genoemde omstandigheden tegen verzetten dat een nationale regeling als § 7, lid 3, BUrIG aldus wordt uitgelegd dat het tot nog toe niet-uitgeoefende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt op een later tijdstip dan 15 maanden na afloop van het vakantiejaar, wanneer de arbeidsongeschiktheid – zoals bij verzoekster het geval is – ononderbroken voortduurt tot na 31 maart van het tweede op het vakantiejaar volgende jaar.
- 26 Ook deze vraag is tot dusver niet eenduidig door het Hof beantwoord.
- 27 Volgens de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht wordt de ten gevolge van de niet-nakoming van de medewerkingsverplichtingen op 31 december van het vakantiejaar niet vervallen vakantie opgeteld bij het recht op vakantie dat ontstaat op 1 januari van het daaropvolgende jaar. Hierop is, net zoals op het nieuw ontstane recht op vakantie, § 7, lid 1, eerste volzin, en lid 3, BUrIG van toepassing.
- 28 Volgens de verwijzende rechter biedt – wanneer het Hof de eerste prejudiciële vraag bevestigend beantwoordt – de rechtspraak van het Hof tot dusver geen uitsluitsel over de vraag of het volgens artikel 7 van richtlijn 2003/88 en

artikel 31, lid 2, van het Handvest mogelijk is dat de vakantierechten voor het betreffende vakantiejaar – in casu het vakantiejaar 2017 – die in voorkomend geval niet zijn vervallen, doordat de werkgever de werknemer niet heeft uitgenodigd om die rechten uit te oefenen en hem niet heeft gewezen op het mogelijke verval van die rechten, bij voortdurende arbeidsongeschiktheid volledig hetzelfde lot delen als de in het eerstvolgende jaar – in casu het vakantiejaar 2018 – ontstane vakantierechten. De vakantie over het eerstvolgende jaar zou, ongeacht of de werkgever 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 zijn recht op vakantie, na afloop van 15 maanden zijn vervallen omdat het objectief onmogelijk zou zijn geweest om de werknemer die reeds aan het begin van het eerstvolgende vakantiejaar nog altijd ononderbroken arbeidsongeschikt was wegens ziekte, door medewerking van de werkgever in staat te stellen zijn recht op vakantie uit te oefenen.

- 29 Indien het Unierecht deze beperking in de tijd van de overdracht van het recht op vakantie met behoud van loon toestond, zou verzoeksters recht op vakantie over het jaar 2017 wegens voortdurende arbeidsongeschiktheid uiterlijk 15 maanden na afloop van het op het vakantiejaar volgende jaar, dus op 31 maart 2020, zijn vervallen.
- 30 Tevens is het volgens de verwijzende rechter geen uitgemaakte zaak of de werkgever ook na het intreden van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer nog kan voldoen aan zijn verplichting om de werknemer uit te nodigen zijn vakantie op te nemen en om hem te wijzen op het mogelijke verval van zijn recht op vakantie, en aldus het recht op vakantie aan een termijn kan binden en het verval van dat recht op een later tijdstip dan 15 maanden na afloop van het vakantiejaar kan bewerkstelligen, wanneer de werknemer al die tijd onafgebroken wegens ziekte arbeidsongeschikt blijft zodat hij zijn recht op vakantie niet kan uitoefenen.