



Datum van inontvangstneming : 21/08/2017

Zaak C-437/17

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

19 juli 2017

Verwijzende rechter:

Oberster Gerichtshof (Oostenrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

29 juni 2017

Verzoekende partij:

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

Verwerende partij:

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

[OMISSIS]

Het Oberste Gerichtshof (hoogste federale rechter in civiele en strafzaken) heeft als rechter in Revision in zaken op het gebied van arbeidsrecht en sociaal recht [OMISSIS] in het arbeidsrechtelijke geding tussen verzoekende partij, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, [OMISSIS] Bad Schallerbach, [OMISSIS], en verwerende partij, EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, [OMISSIS] Bad Schallerbach, [OMISSIS], naar aanleiding van het beroep in Revision van verzoekende partij tegen het arrest van het Oberlandesgericht Linz (hoogste rechterlijke instantie van de deelstaat Oberösterreich, Linz), optredend als appelrechter in zaken op het gebied van arbeidsrecht en sociaal recht, van 3 mei 2017, [OMISSIS] waarbij het vonnis van het Landesgericht Wels (rechter in eerste aanleg Wels), optredend als rechter in zaken op het gebied van arbeidsrecht en sociaal recht, van 25 januari 2017, [OMISSIS] werd bevestigd, de volgende

beslissing

gewezen:

A. Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

[Or. 2] Moeten artikel 45 VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening (EU) nr. 492/2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding (§ 3, lid 2, punt 1, juncto § 3, lid 3, en § 2, lid 1, van de Urlaubsgesetz), op grond waarvan een werknemer die in totaal 25 dienstjaren heeft gewerkt, maar die niet bij dezelfde Oostenrijkse werkgever heeft vervuld, slechts recht heeft op vijf weken jaarlijkse vakantie, terwijl een werknemer die 25 dienstjaren bij dezelfde Oostenrijkse werkgever heeft vervuld, recht heeft op zes weken jaarlijkse vakantie?

B. [OMISSIS] [nationale procesrechtelijke aspecten]

Motivering

I. Voorwerp van de procedure

Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 45 VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening (EU) nr. 492/2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie. Het geding heeft betrekking op de vraag op welke wijze diensttijd die niet bij dezelfde werkgever, maar bij verschillende („andere”) werkgevers is vervuld, in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de duur van de vakantie. Volgens de toepasselijke nationale regelgeving heeft een werknemer na 25 dienstjaren recht op zes weken vakantie, voor zover hij die diensttijd bij dezelfde werkgever heeft vervuld. Indien de werknemer bij verschillende (binnen- of buitenlandse) werkgevers heeft gewerkt, worden in totaal ten hoogste vijf jaren in aanmerking genomen. Derhalve rijst de vraag of **[Or. 3]** de verschillende regeling voor diensttijd bij dezelfde werkgever enerzijds en die bij verschillende werkgevers anderzijds, indirect discrimineert in de zin van artikel 45 VWEU juncto artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 of een beperking van artikel 45 VWEU vormt. Indien deze vraag bevestigend moet worden beantwoord, rijst de vraag of deze regeling kan worden gerechtvaardigd.

II. Werkingsfeer van het Unierecht

Bij verwerende partij zijn minstens drie werknemers in dienst die diensttijd in een andere lidstaat van de Europese Unie hebben vervuld en voor wie de vraag rijst op welke wijze deze eerdere diensttijd in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de duur van hun vakantie. Indien alle eerdere diensttijdvakken worden samengeteld, totaliseren deze werknemers minstens 25 (dienst)jaren in dienstverband, zodat zij recht zouden hebben op zes weken vakantie indien de eerdere diensttijd volledig in aanmerking zou worden genomen.

Vaststelling van de duur van vakantie is een arbeidsvoorwaarde en valt dus ook binnen de materiële werkingssfeer van de aangevoerde bepalingen. Het Unierecht, ook het primaire, is derhalve van toepassing.

III. Rechtvaardiging van de prejudiciële verwijzing

De beslissing van het Oberste Gerichtshof is volgens het nationale recht niet vatbaar voor hoger beroep (artikel 267 VWEU). Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in het kader van de procedure van artikel 267 VWEU enkel de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing te beoordelen als de relevantie van de vragen over het Unierecht die hij aan het Hof voorlegt. Volgens het Oberste Gerichtshof [Or. 4] is er in casu geen sprake van een acte clair, zodat het aangewezen is het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing.

IV. Unierechtelijke bepalingen

Artikel 45 VWEU luidt:

- „1. Het verkeer van werknemers binnen de Unie is vrij.
2. Dit houdt de afschaffing in van elke discriminatie op grond van de nationaliteit tussen de werknemers der lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden.
3. Het houdt behoudens de uit hoofde van openbare orde, openbare veiligheid en volksgezondheid gerechtvaardigde beperkingen het recht in om:
[...]
c) in een der lidstaten te verblijven teneinde daar een beroep uit te oefenen overeenkomstig de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen welke voor de tewerkstelling van nationale werknemers gelden;

[...]”

Artikel 7 van verordening (EU) nr. 492/2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie bepaalt:

- „1. Een werknemer die onderdaan is van een lidstaat mag op het grondgebied van andere lidstaten niet op grond van zijn nationaliteit anders worden behandeld dan de nationale werknemers, wat betreft alle voorwaarden voor tewerkstelling en arbeid, met name op het gebied van beloning, ontslag, en, indien hij werkloos is geworden, wederinschakeling in het beroep of wedertewerkstelling.

[...]”

Artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd luidt:

„1. 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 [Or. 5] de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

[...]”

V. Nationale bepalingen

De Oostenrijkse Urlaubsgesetz (wet inzake vakantie; hierna: „UrlG”), BGBl., 1976/390, in de versie zoals bekendgemaakt in BGBl. I, 2013/3, bepaalt, voor zover hier van belang, het volgende:

„§2

(1) De werknemer heeft voor elk dienstjaar recht op een ononderbroken vakantie met behoud van loon. De vakantie bedraagt 30 werkdagen bij een diensttijd van minder dan 25 jaren en 36 werkdagen zodra het 25e dienstjaar is vervuld.

[...]

§3

(1) Voor de berekening van de vakantieduur moeten de diensttijdvakken bij dezelfde werkgever die minder dan drie maanden werden onderbroken, worden samengeteld.

[...]

(2) Voor de berekening van de vakantieduur moeten in aanmerking worden genomen:

1. Diensttijdvakken van minstens zes maanden die zijn vervuld op het nationale grondgebied in een andere arbeidsverhouding [...];

[...]

(3) Diensttijdvakken in de zin van lid 2, punt 1, [...] kunnen voor ten hoogste vijf jaren in aanmerking worden genomen. [...]

[...]”

VI. Feiten en voorafgaande procedure

[OMISSIS] **[Or. 6]** [OMISSIS] [nationale procesrechtelijke aspecten]

Verzoeker, de ondernemingsraad, verzocht om:

„[v]aststelling dat alle werknemers die bij samentelling van in andere lidstaten van de Unie vervulde diensttijdvakken van meer dan vijf jaar 25 jaar in dienstverband hebben gewerkt, recht hebben op een zesde week vakantie zoals bedoeld in § 2, lid 1, UrlG.”

Ter ondersteuning van dit verzoek wordt aangevoerd dat de omstandigheid dat eerdere diensttijd in andere lidstaten van de Unie ten hoogste voor vijf jaar in aanmerking wordt genomen, onverenigbaar is met het Unierecht. De litigieuze bepaling benadeelt migrerende werknemers in het bijzonder. De beloning krachtens de UrlG verhindert dat het recht op vrij verkeer wordt uitgeoefend.

[Or. 7] Verweerster betoogt dat er geen sprake is van Unierechtelijke discriminatie of een beperking. In deze context gaat het niet om het in aanmerking nemen van de relevante beroepservaring voor de vaststelling van de salarisgroep, zodat eerdere rechtspraak van het Hof niet relevant is. Zonder de tijdsgrens in de UrlG zou een werknemer die in de loop van of na 24 dienstjaren van baan verandert, na een totaal van 25 dienstjaren recht op de zesde week vakantie hebben. In dat geval zou één werkgever de gezamenlijke lasten van die bijkomende week vakantie moeten dragen, wat indruist tegen een billijke verdeling van de lasten.

De rechter in eerste aanleg heeft het verzoek om een declaratoire beslissing afgewezen. Het arrest van het Hof in de zaak SALK (C-514/12) is volgens hem niet relevant voor het onderhavige geding. De UrlG bevoordeelt immers niet de werknemers in dienst van een bepaalde lokale overheid. Aangezien alle eerdere diensttijd bij (verschillende) binnen- en buitenlandse werkgevers gelijk wordt behandeld, is er geen sprake van discriminatie. De lidstaten moeten de mogelijkheid hebben om in voordelen te voorzien voor werknemers die jarenlang voor dezelfde onderneming werken.

De rechter in tweede aanleg heeft deze beslissing bevestigd. Volgens deze rechter is het niet uitgesloten dat het verlies van de zesde week vakantie een werknemer ervan weerhoudt zijn recht op vrij verkeer uit te oefenen. Een dergelijke beperking van het vrij verkeer van werknemers is evenwel gerechtvaardigd. De beschermingsdoelstelling om werknemers aan hun werkgever te binden, kan een rechtvaardigingsgrond vormen. Bij de berekening van de vakantieduur wordt de trouw van een werknemer ten aanzien van een bepaalde werkgever beloond. Aangezien enkel de trouw ten aanzien van **[Or. 8]** één werkgever met een zesde week vakantie wordt beloond, is de beperking van de inaanmerkingneming van eerdere diensttijd overeenkomstig § 3, lid 2, punt 1, UrlG gerechtvaardigd. Tegen de beslissing kon beroep in Revision bij het Oberste Gerichtshof worden

ingesteld, omdat de vraag of het plafond van vijf jaar in § 3 UrlG verenigbaar is met het Unierecht, nog niet is beantwoord.

Tegen dit arrest heeft verzoeker beroep in Revision bij het Oberste Gerichtshof ingesteld, waarmee hij om toewijzing van zijn vordering heeft verzocht. In haar verweer op het beroep in Revision heeft verweerster gesteld dat het beroep van de tegenpartij moet worden afgewezen.

VII. Motivering van de prejudiciële verwijzing

1. *Discriminatie*

1.1 In dit verband rijst de volgende tussenvraag:

Moet voor het bestaan van indirecte discriminatie worden aangetoond dat binnenlandse werknemers minder vaak van baan veranderen dan migrerende werknemers?

1.2 Artikel 45, lid 2, VWEU verbiedt elke discriminatie op grond van de nationaliteit tussen de werknemers der lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden. Artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 vormt een bijzondere toepassing van dit discriminatieverbod. Het beginsel van gelijke behandeling zoals neergelegd in deze inhoudelijk vergelijkbare bepalingen, verbiedt niet enkel directe discriminatie op grond van nationaliteit, maar ook alle verkapte vormen van discriminatie (indirecte discriminatie) die door toepassing van andere onderscheidingscriteria in feite tot hetzelfde resultaat leiden (C-514/12, SALK, punten 23 en 25).

[Or. 9]

1.3 Volgens § 3, lid 2, punt 1, UrlG wordt eerdere diensttijd bij een „andere” werkgever slechts in aanmerking genomen voor zover die op het nationale grondgebied is vervuld. Zoals het Oberste Gerichtshof reeds heeft geoordeeld [OMISSIS] en algemeen wordt aanvaard in de rechtsleer [OMISSIS], moet eerdere diensttijd bij andere binnenlandse en buitenlandse werkgevers gelijk worden behandeld, zodat ook in het buitenland vervulde diensttijd in aanmerking moet worden genomen, voor een totaal van ten hoogste vijf jaren. Bijgevolg is er – door de corrigerende uitlegging door de rechtspraak – geen sprake van directe discriminatie, ook al is de wetgever volgens het beginsel van loyale samenwerking van artikel 4, lid 3, VEU verplicht om bepalingen binnen de werkings sfeer van het Unierecht die met het Unierecht in strijd zijn, uit de wetgeving te verwijderen.

1.4 Een bepaling die neutraal is geformuleerd op het vlak van nationaliteit, discrimineert indirect in haar gevolgen wanneer zij naar haar aard migrerende werknemers meer kan treffen dan nationale werknemers, of met andere woorden in het bijzonder betrekking heeft op de groep van migrerende werknemers, zodat het gevaar bestaat dat deze werknemers in het bijzonder worden benadeeld. Een

dergelijke bepaling is enkel verenigbaar met het Unierecht wanneer zij objectief wordt gerechtvaardigd door een legitieme beschermingsdoelstelling.

Op het eerste gezicht lijkt het door de beperking van de inaanmerkingneming van diensttijd die is vervuld bij „andere” (binnen- of buitenlandse) werkgevers, niet uitgesloten dat er sprake is van discriminatie, aangezien de meeste migrerende werknemers hun loopbaan bij een buitenlandse werkgever aanvangen. Dit maakt de conclusie aannemelijk dat de [Or. 10] bepaling die de inaanmerkingneming van „andere” eerdere diensttijd beperkt, in de eerste plaats buitenlanders treft, omdat zij meer dan nationale werknemers diensttijd bij een andere werkgever vervullen en de beperking van de inaanmerkingneming ten aanzien van hen dus vaker wordt toegepast. Volgens het Oberste Gerichtshof veronderstelt het bestaan van indirecte discriminatie evenwel dat nationale werknemers aanzienlijk vaker bij dezelfde werkgever blijven en dus minder vaak dan migrerende werknemers met de in § 3, lid 2, punt 1, UrlG neergelegde beperking van inaanmerkingneming worden geconfronteerd. Enkel dan wordt de groep van migrerende werknemers in het bijzonder door de beperking van de inaanmerkingneming getroffen en benadeeld. Het is geen algemeen bekend feit dat een relevant aantal nationale werknemers niet van baan verandert gedurende 25 jaar en dus vaker dan andere Unieburgers recht heeft op de zesde week vakantie. Het lijkt veeleer dat ook nationale werknemers vaak van baan veranderen.

2. *Beperking*

2.1 In dit verband rijzen de volgende tussenvragen:

Is de betrokken beperking van de inaanmerkingneming van eerdere diensttijd bij „andere” werkgevers geschikt en voldoende actueel om een buitenlandse werknemer te beletten of ervan te weerhouden zijn plaats van arbeid naar Oostenrijk te verplaatsen?

Is de betrokken regeling voldoende actueel en heeft zij voldoende zekere gevolgen om een nationale werknemer te beletten of ervan te weerhouden zijn plaats van arbeid van Oostenrijk naar het buitenland te verplaatsen, wanneer hij voornemens is om later weer naar Oostenrijk terug te keren en daar te werken?

2.2 Naast een verbod van discriminatie op grond van nationaliteit bevat artikel 45 VWEU – zoals [Or. 11] elk grondrecht of recht van vrij verkeer – ook een algemeen verbod op beperking. Op grond daarvan zijn nationale regelingen die het vrije verkeer van werknemers beperken, verboden. Verboden is elke maatregel die de toegang tot de arbeidsmarkt van een andere lidstaat al dan niet rechtstreeks, daadwerkelijk of potentieel kan belemmeren, of minder aantrekkelijk kan maken. De beperking hoeft volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie niet aanmerkelijk te zijn. In het arrest C-514/12, SALK, punt 34, is bijvoorbeeld geoordeeld: „[...] de Verdragsartikelen betreffende het vrije verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal [stellen] fundamentele regels voor de Unie en [...] elke belemmering van deze vrijheid, hoe gering ook, [is] verboden”. In het arrest

C-315/13, De Clercq, punt 61, heeft het Hof deze rechtsnorm als volgt bevestigd: „het Verdrag [verbiedt] zelfs een geringe of minder belangrijke beperking van een fundamentele vrijheid in beginsel [...]”.

2.3 Het Oberste Gerichtshof twijfelt er echter aan of er in casu sprake is van een beperking. Daarvoor is het nodig dat een migrerende werknemer besluit zijn werkplek niet naar Oostenrijk te verplaatsen omdat de diensttijd die hij tot dan toe in het buitenland heeft vervuld, niet volledig in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de vakantieduur. Dit lijkt sowieso weinig waarschijnlijk omdat een werknemer in Oostenrijk ook zonder een dergelijke volledige inaanmerkingneming van eerdere diensttijd, hoe dan ook recht heeft op vijf weken vakantie per jaar, wat meer is dan de in richtlijn 2003/88 neergelegde Europese minimumvakantieduur.

Bovendien ligt de gebeurtenis die het recht op een bijkomende, zesde week vakantie doet ontstaan, namelijk het **[Or. 12]** vervullen van 25 dienstjaren, gewoonlijk nog ver in de toekomst, zodat er enkel sprake is van een niet-actuele, toekomstige gebeurtenis, die een huidige beroepsbeslissing waarschijnlijk doorgaans niet beïnvloedt. Het Oberste Gerichtshof is van oordeel dat een werknemer bij zijn beslissing om zijn plaats van arbeid naar Oostenrijk te verplaatsen, niet denkt aan de vakantieduur na 25 dienstjaren, zodat de regel hem niet belet of ontmoedigt om elders te gaan werken. De werking van de aan de orde zijnde regeling over de beperking van de inaanmerkingneming van eerdere diensttijd is derhalve te indirect om het vrije verkeer van werknemers uit andere lidstaten te kunnen beperken (vgl. arrest C-190/98, Graf, punt 24). Anders dan in zaak C-514/12, SALK, punt 33, gaat het hier niet om de beoordeling van de discriminerende aard van een nationale regel, maar om de vraag of er sprake is van een beperking.

2.4 Het beperkingsverbod geldt volgens de rechtspraak van het Hof ook voor personen die terugkeren naar hun lidstaat. Het gaat om nationale bepalingen die een werknemer die onderdaan van een lidstaat is, beletten of ervan weerhouden zijn staat van herkomst te verlaten om zijn recht van vrij verkeer uit te oefenen (C-514/12, SALK, punt 30). Het beperkingsverbod geldt dus ook voor een persoon die mogelijk later terugkeert, maar momenteel beslist om zijn werk in Oostenrijk op te geven en naar een andere EU-lidstaat te verhuizen, zonder uit te sluiten dat hij later ooit naar Oostenrijk terugkeert. Wanneer hij later opnieuw aan de slag gaat bij zijn oorspronkelijke Oostenrijkse werkgever, geldt voor hem de beperking van de inaanmerkingneming van eerdere diensttijd. Volgens het Oberste Gerichtshof is een dergelijk gevolg voor een potentiële terugkeerder evenwel niet enkel niet-actueel, **[Or. 13]** maar ook onzeker. Bij verplaatsing van de werkplek naar het buitenland kan zelden worden voorzien of er daadwerkelijk naar de lidstaat van herkomst wordt teruggekeerd. Bovendien is het hoogst onzeker dat de werknemer opnieuw aan de slag zal kunnen gaan bij zijn vroegere werkgever. Gelet op deze omstandigheden is de werking van de aan de orde zijnde regel te indirect om het vrije verkeer van een werknemer die Oostenrijk als werknemer verlaat en later weer wil terugkeren, te kunnen beïnvloeden.

2.5 Volgens het Oberste Gerichtshof is er in casu dan ook geen sprake van indirecte discriminatie of een beperking van het vrije verkeer van werknemers.

3. Rechtvaardiging

3.1 In dit verband rijst de volgende tussenvraag:

Is de volledige inaanmerkingneming van enkel bij dezelfde werkgever vervulde diensttijd (voor de berekening van de vakantieduur) geschikt en evenredig om de doelstelling in het kader van het werkgelegenheidsbeleid van beloning van bedrijfstrouw van de werknemer aan een bepaalde werkgever te verwezenlijken?

3.2 Zelfs indien er sprake zou zijn van indirecte discriminatie en/of een beperking van het vrije verkeer van werknemers, is de onderzochte nationale maatregel (in casu beperking van de inaanmerkingneming van eerdere diensttijd bij „andere” werkgevers) geoorloofd, indien hij objectief gerechtvaardigd is. Daartoe moet de maatregel een legitieme doelstelling of een dwingend vereiste van algemeen belang nastreven, en geschikt zijn om deze doelstelling te verwezenlijken en evenredig zijn aan de nagestreefde doelstelling (C-514/12, SALK, punten 26 en 36). In dit verband moet in herinnering worden gebracht dat volgens de rechtspraak van het Hof [**Or. 14**] de lidstaten en de sociale partners op nationaal niveau bij de vaststelling van doelstellingen in het kader van het sociale beleid en werkgelegenheidsbeleid en van de ter verwezenlijking daarvan geschikte maatregelen, over een ruime beoordelingsmarge beschikken (C-297/10, Hennigs, punt 65; C-141/11, Hörnfeldt, punt 32; 8 ObA 20/12t; 8 ObA 76/12b).

3.3 In dit verband is het Oberste Gerichtshof van oordeel dat de omstandigheid dat voor de berekening van de vakantieduur enkel diensttijdvakken die zijn vervuld bij een en dezelfde werkgever, volledig in aanmerking worden genomen, een beloning voor de bedrijfstrouw en dus een premie voor trouwe dienst is, waarmee enkel werknemers mogen worden beloond met een jarenlange loopbaan bij dezelfde werkgever. Het Hof heeft in dit verband reeds geoordeeld dat het doel in het kader van het werkgelegenheidsbeleid om een werknemer aan een werkgever te binden, een legitieme doelstelling of een dwingend vereiste van algemeen belang is (C-224/01, Köbler, punt 83; C-178/04, Marhold, punt 34).

Enkel werknemers die voor een en dezelfde werkgever hebben gewerkt, hebben recht op een volledige inaanmerkingneming van eerdere diensttijd voor de berekening van de vakantieduur. De regeling inzake inaanmerkingneming in kwestie is dan ook geschikt om de trouw van de werknemer ten aanzien van een bepaalde werkgever te belonen. Gelet op de ruime beoordelingsmarge op het vlak van het werkgelegenheidsbeleid lijkt de aan de orde zijnde regeling inzake inaanmerkingneming volgens het Oberste Gerichtshof daarnaast ook evenredig.

3.4 Tot slot wijst het Oberste Gerichtshof erop dat het zou indruisen tegen het bijzonder belangrijke doel in het kader van het werkgelegenheidsbeleid om oudere [**Or. 15**] werknemers in staat te stellen aan het arbeidsproces deel te nemen, om de

diensttijd die is vervuld bij alle werkgevers, in aanmerking te nemen voor de berekening van de vakantieduur. Indien een potentiële werkgever moet kiezen tussen een oudere werknemer met recht op meer vakantie enerzijds en een jongere werknemer zonder een dergelijk recht anderzijds, dan ligt het voor de hand dat de vakantiekwestie in het nadeel van de oudere werknemer zal spelen. Wegens de bijkomende belasting voor de betrokken werkgever kan het voor oudere werknemers dus nog moeilijker zijn om een nieuwe baan te vinden.

[OMISSIS]

[OMISSIS] [nationale procesrechtelijke aspecten]

Oberster Gerichtshof,

Wenen, 29 juni 2017

[OMISSIS]

[Handtekening]