



Datum van
inontvangstneming

:

06/02/2017

Zaak C-684/16

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

27 december 2016

Verwijzende rechter:

Bundesarbeitsgericht (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

13 december 2016

Verweerster, verzoekster in hoger beroep en verzoekster in Revision:

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

Verzoeker, verweerder in hoger beroep en verweerder in Revision:

██████████

HET BUNDESARBEITSGERICHT

[OMISSIS]

BESLISSING

In zaak

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V., [OMISSIS]
München,

Verweerster, verzoekster in hoger beroep en verzoekster in Revision,

[OMISSIS]

tegen

Dr. ██████████ [OMISSIS] Garching,

verzoeker, verweerder in hoger beroep en verweerder in Revision,

[OMISSIS]

heeft de Negende kamer van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken) na de terechtzitting van 13 december 2016 [OMISSIS] het volgende besloten: **[Or. 2]**

- I. Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt overeenkomstig artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
 1. Staat artikel 7, lid 1, 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 (richtlijn 2003/88/EG) of artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Handvest) in de weg aan een nationale regeling als die van § 7 van het Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), volgens welke een werknemer die zijn recht op jaarlijkse vakantie wil uitoefenen effectief vakantie moet aanvragen met opgave van de periode waarin hij deze wil opnemen, dit teneinde te vermijden dat zijn recht op vakantie op het einde van het referentietijdvak zonder mogelijkheid tot compensatie komt te vervallen, en volgens welke de werkgever niet verplicht is om zelf eenzijdig en op voor de werknemer bindende wijze het tijdstip van de vakantie binnen het referentietijdvak vast te leggen?
 2. Ingeval de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord:

Geldt dit evenzeer wanneer het gaat om een dienstverband tussen particulieren?
- II. De procedure in Revision wordt geschorst totdat het Hof van Justitie van de Europese Unie uitspraak heeft gedaan op het onderhavige prejudiciële verzoek.

Motivering

A. Voorwerp van het hoofdgeding

Verzoeker eist dat verweerster hem ter compensatie van 51 vakantiedagen uit de jaren 2012 en 2013 een bedrag van 11 979,26 EUR betaalt.

Verzoeker was op grond van diverse tijdelijke arbeidscontracten van 1 augustus 2001 tot en met 31 december 2013 bij verweerster in dienst als wetenschapper. Op het dienstverband tussen partijen was het Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (cao voor de openbare dienst; hierna: „TVöD”) van toepassing. Bij brief van 23 oktober 2013 **[Or. 3]** heeft verweerster verzoeker verzocht zijn vakantiedagen voor het einde van het dienstverband op te nemen. Verzoeker heeft op

15 november en op 2 december 2013 telkens één dag jaarlijkse vakantie genomen. Bij brief van 23 december 2013 heeft hij verweerster verzocht hem de 51 vakantiedagen die hij niet had opgenomen, uit te betalen. Verweerster is niet ingegaan op dat verzoek.

B. Toepasselijke nationale bepalingen

In het Bundesurlaubsgesetz (federale vakantiewet, hierna: „BUrlG”) is onder meer het volgende bepaald:

„§ 7

Tijdstip, overdraagbaarheid en uitbetaling van vakantie

- (1) Bij de bepaling van het tijdstip van de vakantie moet rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, tenzij dringende bedrijfsbelangen of vakantiewensen van andere werknemers die vanuit sociaal oogpunt voorrang verdienen, daaraan in de weg staan. Wanneer de werknemer met het oog op een preventieve medische behandeling of een revalidatie om vakantie verzoekt, moet deze vakantie hem worden toegekend.
 - (2) De vakantie moet als één ononderbroken geheel worden toegekend, tenzij het wegens dringende bedrijfsbelangen of met de werknemer zelf verband houdende redenen noodzakelijk is de vakantie op te splitsen. Indien de vakantie om deze redenen niet als één ononderbroken geheel kan worden toegekend en de werknemer recht heeft op meer dan twaalf werkdagen vakantie, moet een van de vakantieperiodes bestaan uit minstens twaalf opeenvolgende werkdagen.
 - (3) De vakantie moet in het lopende kalenderjaar worden toegekend en opgenomen. Zij kan enkel naar het volgende kalenderjaar worden overgedragen indien dringende bedrijfsbelangen of met de werknemer verband houdende redenen dit rechtvaardigen.
- [...]
- (4) Indien de vakantie wegens beëindiging van het dienstverband niet meer of niet meer volledig kan worden toegestaan, moet zij worden uitbetaald.” **[Or. 4]**

Het TVöD bevat het volgende relevante voorschrift:

„§ 26

Jaarlijkse vakantie

- (1) [...] De jaarlijkse vakantie moet in het lopende kalenderjaar worden toegekend en kan ook in delen worden opgenomen.

[...]"

C. Toepasselijke voorschriften van Unierecht

Richtlijn 2003/88/EG bevat onder meer de volgende bepalingen:

„Artikel 7

Jaarlijkse vakantie

(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 de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

(2) De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.”

In het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie is onder meer de volgende bepaling opgenomen:

„Artikel 31

Rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden

...

- (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.”

D. Noodzaak van een beslissing van het Hof van Justitie van de Europese Unie en toelichting bij de prejudiciële vragen

De beslechting van het onderhavige geding hangt af van de uitlegging die aan artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG en aan artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moet worden gegeven. **[Or. 5]**

Verweerster heeft verzoeker bij brief van 23 oktober 2013 weliswaar vruchteloos verzocht om zijn resterende vakantiedagen op te nemen, maar zij heeft deze vakantie niet uit eigen beweging vastgelegd, in de zin dat zij het tijdstip waarop

vakantie kon worden genomen eenzijdig en op voor verzoeker bindende wijze heeft bepaald.

Volgens de nationale bepalingen kwamen verzoekers aanspraken op vakantie aan het einde van het vakantiejaar 2013 te vervallen. Hij kan derhalve niet verlangen dat zijn vakantiedagen hem overeenkomstig § 7, lid 4, BUrlG worden uitbetaald. Krachtens § 7, lid 3, eerste volzin, BUrlG vervallen de vakantiedagen die de werknemer in het vakantiejaar niet heeft opgenomen, in beginsel op het einde van dat jaar. § 7 BUrlG kan niet aldus worden uitgelegd dat de werkgever zijn werknemer moet verplichten om het betaalde verlof op te nemen, teneinde te verhinderen dat de werknemer op het einde van de betrokken periode zijn rechten verliest. Evenwel treedt het verval van rechten niet in wanneer voldaan is aan de in § 7, lid 3, tweede volzin, BUrlG neergelegde voorwaarden voor overdracht. Indien niet aan die voorwaarden is voldaan en de werknemer in staat was zijn vakantie op te nemen tijdens het vakantiejaar, gaat zijn aanspraak op de vakantiedagen verloren op het einde van het vakantiejaar. Dit geldt ook wanneer hij zijn werkgever reeds lang genoeg vóór het einde van het vakantiejaar had verzocht om vakantie te mogen nemen. Dit leidt er evenwel niet toe dat het recht op vrijstelling – met behoud van loon – van de verplichting om arbeid te verrichten komt te vervallen. Zo de werkgever de werknemer niet toestaat vakantie te nemen, hoewel deze laatste bijtijds om vakantie had verzocht, kan de werknemer aanspraak maken op een vergoeding ter compensatie van zijn verloren vakantiedagen [OMISSIS]. Die aanspraak treedt in de plaats van zijn vervallen aanspraak op vakantie. De werknemer kan dan, a rato van zijn aantal vervallen vakantiedagen, om een compensatie verzoeken.

Toelichting bij de eerste vraag

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in zijn arrest van 20 juli 2016 (C-341/15, Maschek, ECLI:EU:C:2016:576, punten 30 en 40) vastgesteld dat artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling die een werknemer het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon ontnemt, als zijn dienstverband is beëindigd na zijn verzoek om pensionering en hij zijn recht op jaarlijkse vakantie **[Or. 6]** met behoud van loon niet heeft kunnen uitputten vóór het einde van het dienstverband. In de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie is echter ook verklaard dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG in beginsel niet in de weg staat aan een nationale regeling die voorwaarden voor de uitoefening van het uitdrukkelijk bij deze richtlijn verleende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon stelt, die zelfs het verlies van dit recht aan het einde van een referentieperiode kunnen inhouden, wanneer de werknemer de mogelijkheid heeft gehad om gebruik te maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie (arresten Hof van 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, punt 22, en 10 september 2009, Vicente Pereda, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, punt 19).

Over de kwestie die in de eerste prejudiciële vraag aan de orde is, heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie zich nog nooit zó duidelijk uitgesproken dat niet de minste twijfel meer kan bestaan over de beantwoording van die vraag. In een deel van de rechtsliteratuur wordt uit het arrest van het Hof van 30 juni 2016 (Sobczyszyn, ECLI:EU:C:2016:502, C-178/15) afgeleid dat de werkgever overeenkomstig artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG verplicht is de vakantie uit eigen beweging tijdig vast te leggen. Door een gedeelte van de nationale rechtspraak wordt de uiteenzetting van het Hof van Justitie in zijn arrest van 12 juni 2014 (Boilacke, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:175) aldus opgevat dat de minimale jaarlijkse vakantie overeenkomstig artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG zelfs niet kan vervallen na afloop van het vakantiejaar of de overdrachtsperiode wanneer de werknemer in staat was zijn recht op vakantie uit te oefenen [OMISSIS].

Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt als de door de wet aangewezen rechter in de zin van artikel 101, lid 1, tweede volzin, van het Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Duitse grondwet) verzocht deze kwestie overeenkomstig artikel 267 VWEU bij wege van prejudiciële beslissing definitief op te helderen.

Toelichting bij de tweede vraag

Indien het Hof van Justitie van de Europese Unie zou aannemen dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG of artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationaal voorschrift dat de [Or. 7] werkgever er niet toe verplicht de werkgever desnoods te dwingen om binnen de referentieperiode zijn jaarlijkse vakantie op te nemen, moet nog worden verduidelijkt of artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG en artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten ook van toepassing zijn wanneer de werknemer in dienst is bij een particulier. Dat is hier het geval. Verweerster is namelijk een privaatrechtelijke organisatie van openbaar nut, die weliswaar grotendeels met publieke middelen wordt gefinancierd maar niet beschikt over bevoegdheden die verder gaan dan die welke voortvloeien uit de regels die in de betrekkingen tussen particulieren gelden (zie arrest Hof van 12 juli 1990, Foster e.a., C-188/89, ECLI:EU:C:1990:188, punt 20). In beginsel komt aan richtlijnen geen directe werking toe in verhoudingen tussen particulieren (zie arrest Hof van 14 juli 1994, Faccini Dori, C-91/92, ECLI:EU:C:1994:292, punten 20 e.v.). Het staat evenwel niet aan de onderhavige kamer maar aan het Hof van Justitie om te beslissen of artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG of artikel 31, lid 2, van het Handvest niettemin directe werking heeft in de verhouding tussen particulieren.

[Handtekeningen]

[OMISSIS]