



Datum van inontvangstneming : 19/12/2016

Zaak C-570/16

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

10 november 2016

Verwijzende rechter:

Bundesarbeitsgericht (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

18 oktober 2016

Verzoeker in Revision:

[REDACTED] als eigenaar van TWI Technische Wartung und Instandsetzung [REDACTED] e. K.

Verweerster in Revision:

[REDACTED]

BUNDESARBEITSGERICHT

[OMISSIS]

[OMISSIS]

BESLISSING

[OMISSIS]

In de zaak

[REDACTED] als eigenaar van TWI Technische Wartung und Instandsetzung e. K., [OMISSIS] Remscheid,

verweerder, verzoeker in hoger beroep en verzoeker in Revision,

[OMISSIS]

tegen

██████████ [OMISSIS] Wuppertal,

verzoekster, verweerster in hoger beroep en verzoekster in Revision,

[OMISSIS]

heeft de negende kamer van het Bundesarbeitsgericht [OMISSIS] beslist: **[Or. 2]**

I. Aan het Hof van Justitie van de Europese Unie worden krachtens artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) de volgende vragen voorgelegd:

1. Verleent 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 (richtlijn 2003/88), of artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Handvest) de erfgenaam van een tijdens zijn dienstverband overleden werknemer een aanspraak op financiële vergoeding voor de minimale jaarlijkse vakantie waarop de werknemer recht had vóór zijn overlijden, hetgeen volgens § 7, lid 4, van het Bundesurlaubsgesetz (BUrLG) juncto §1922, lid 1, van het Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) is uitgesloten?

2. Bij een bevestigend antwoord op de eerste vraag:

Geldt dit ook wanneer de arbeidsverhouding tussen twee particulieren bestond?

II. De behandeling van de zaak wordt tot de beslissing van het Hof van Justitie op het verzoek om een prejudiciële beslissing geschorst.

Motivering

1 A. Voorwerp van het hoofdgeding

2 Verzoekster vordert van verweerder betaling van het bedrag van 3 702,72 EUR wegens aan haar echtgenoot vóór diens overlijden toekomstige vakantiedagen.

3 Verzoekster is enig erfgenaam van haar op 4 januari 2'13 overleden echtgenoot (erflater). Deze was sinds april 2003 tot zijn overlijden in het kader van een vijfdaagse werkweek tegen een brutomaandsalaris van 2 507,00 EUR als commercieel medewerker in dienst van verweerder. Hij had jaarlijks recht op in totaal 35 werkdagen vakantie. Sinds 2012 was hij tot zijn overlijden ononderbroken met ziekteverlof. De hem voor de maand **[Or. 3]** december 2012 door verweerder meegedeelde bezoldigingsafrekening vermeldt een (rest)aanspraak op vakantie van 32 werkdagen.

██████████

4 Bij schrijven van 26 juli 2014 verzocht verzoekster verweerder vergeefs om uitbetaling van de vakantiedagen die de erflater vóór diens overlijden toekwamen.

5 Het Arbeitsgericht heeft het beroep gegrond verklaard. Het Landesarbeitsgericht heeft het hoger beroep van verweester tegen de beslissing van het Arbeitsgericht verworpen. Thans vecht verweester de verwerping van het hoger beroep aan.

6 **B. Toepasselijke nationale recht**

7 § 7 BUrlG bepaalt in de sinds 1 juni 1994 geldende versie:

„§ 7

Tijdstip, overdraagbaarheid en uitbetaling van de vakantie

[...]

(4) Kan de vakantie wegens beëindiging van de arbeidsverhouding geheel of gedeeltelijk niet meer worden toegekend, dan moet zij worden uitbetaald.”

8 Het BGB bevat in het erfrechtelijk deel onder meer de volgende regeling, die sinds 1 januari 2002 geldt:

„§ 1922

Verkrijging onder algemene titel

(1) Bij het overlijden van een persoon (openvallen van een erfenis) gaat diens vermogen (nalatenschap) in zijn geheel over op een of meer andere personen (erfgenamen)..

[...]”

9 **C. Toepasselijke bepalingen van Unierecht**

10 Richtlijn 2003/88/EG bevat het volgende artikel 7:

„Artikel 7

Jaarlijkse vakantie

(1) De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van **[Or. 4]** 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.”

11 Het Handvest bepaalt in artikel 31 onder meer:

„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.”

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

13 Voor de beslissing in de onderhavige zaak moeten artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest worden uitgelegd.

14 De arbeidsverhouding tussen partijen is geëindigd door het overlijden van de erflater. Zijn vermogen ging volgens § 1922, lid 1, BGB geheel over op verzoekster als enig erfgenaam. Deze trad door verkrijging onder algemene titel in alle rechten en verplichtingen van de erflater. Aangezien naar nationaal recht de aanspraak op vakantie van de erflater bij diens overlijden is komen te vervallen en dus na de dood van de erflater niet kon overgaan in een recht op uitbetaling in de zin van § 7 lid 4, BUrlG, kon een aanspraak op uitbetaling van vakantiedagen overeenkomstig § 1922, lid 1, BGB geen deel van de nalatenschap worden. § 7, lid 4 BUrlG juncto § 1922, lid 1, BGB kan naar nationaal recht niet aldus worden uitgelegd dat de rechten op vakantie van een werknemer die tijdens de dienstbetrekking overlijdt op diens erfgenaam overgaan [OMISSIS]. **[Or. 5]**

15 Dit geldt zowel voor het recht op vakantie als voor het recht op uitbetaling van vakantiedagen. Daar het recht op vakantie volgens artikel 7, lid 4, BUrlG alleen moet worden uitbetaald wanneer het wegens de beëindiging van de arbeidsverhouding geheel of gedeeltelijk niet meer kan worden toegekend en dit uitbetaling van vakantiedagen in de bestaande arbeidsverhouding uitsluit, heeft de werknemer volgens § 7, lid 4, BUrlG vóór de beëindiging van de arbeidsverhouding door overlijden naast zijn recht op vakantie geen aanspraak op uitbetaling van vakantiedagen die volgens § 1922, lid 1, BGB in de nalatenschap kan vallen.

16 Een uitlegging van § 7, lid 4 BUrlG juncto § 1922, lid 1, BGB contra legem kan ook bij inachtneming van het beginsel van de met het Unierecht strokende uitlegging niet worden aanvaard [OMISSIS]. Of en in hoeverre het nationale recht



een met Unierecht strokende uitlegging toelaat, kan alleen door de nationale rechter worden beoordeeld [OMISSIS].

17 Eerste vraag:

- 18 Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in het arrest van 12 juni 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, punten 24 en 30) geoordeeld dat artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale wettelijke bepalingen op grond waarvan het recht op jaarlijkse vakantie zonder dat een recht op een financiële vergoeding ontstaat, vervalt wanneer de arbeidsverhouding eindigt door het overlijden van de werknemer. Het heeft zich echter niet uitgesproken over de vraag of de aanspraak op financiële vergoeding ook deel gaat uitmaken van de nalatenschap, wanneer het nationale erfrecht dit uitsluit.
- 19 Ook is het verval van het door artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG gewaarborgde recht op jaarlijkse vakantie door het Hof van Justitie niet volledig verduidelijkt. Het Hof van Justitie heeft bij de uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG tot nu toe vooral gewezen op het doel van de jaarlijkse vakantie, namelijk de werknemer in staat stellen uit te rusten en over een periode **[Or. 6]** van ontspanning en vrije tijd te beschikken (arrest van 30 juni 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, punt 25, beschikking van 21 februari 2013, *Maestre García*, C-194/12, EU:C:2013:102, punt 18, arresten van 10 september 2009, *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, punt 21, en van 20 januari 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 25). Daarbij is het Hof steeds ervan uitgegaan dat het recht van iedere werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als beginsel van sociaal recht van de Unie niet alleen bijzonder belangrijk is, maar tevens uitdrukkelijk is neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als aan de Verdragen (arrest van 30 juni 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, punt 20 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het Hof heeft echter ook verklaard dat de aanspraak op jaarlijkse vakantie met behoud van loon na het verstrijken van vijftien maanden te rekenen vanaf het einde van het betrokken jaar kan vervallen. Daartoe heeft het vastgesteld dat de toekenning van vakantie voor de werknemer dan geen positief effect meer heeft als tijd om uit te rusten (arresten van 3 mei 2012, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, punt 39, en van 22 november 2011, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761 22, punt 43). Dit laatste is echter a fortiori het geval na het overlijden van de werknemer, daar de bedoeling om de werknemer te laten rusten na diens overlijden niet meer kan worden verwezenlijkt. Bij gebreke van een positieve werking voor de door richtlijn 2003/88/EG beschermde werknemer lijkt dan ook verval van de aanspraak op vakantie, zelfs in de vorm van geld, met het overlijden van de werknemer tijdens de dienstbetrekking net als na het verstrijken van vijftien maanden sinds het einde van het betrokken jaar, niet uitgesloten wanneer bij de beantwoording van de eerste prejudiciële vraag het door het Hof aangenomen doel van de minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon en het recht op uitbetaling van vakantiedagen in de beschouwing worden

[REDACTED]

betrokken. De eerste prejudiciële vraag strekt er dus ook toe te vernemen, of de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 als aspect van de organisatie van de arbeidstijd geregelde minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon enkel strekt ter bescherming van de werknemer, of dat ook de erfgenamen van een tijdens het dienstverband overleden werknemer onder de bescherming van richtlijn 2003/88 vallen. **[Or. 7]**

20 Aangezien volgens § 7, lid 4, BUrlG juncto § 1922, lid 1, 1 BGB noch een aanspraak op vakantie noch een recht op uitbetaling van vakantiedagen van de erflater op verzoekster als enig erfgenaam is overgegaan, is voor de beslissing in de onderhavige zaak bepalend of artikel 7 van richtlijn 2003/88 of artikel 31, lid 2, van het Handvest in situaties waarin de dienstbetrekking eindigt door het overlijden van de werknemer erfrechtelijke werking ontplooit in die voege dat de werkgever de erfgenamen voor de vakantiedagen die de werknemer vóór zijn overlijden toekwamen een financiële vergoeding moet betalen en die financiële vergoeding in de nalatenschap valt, ook wanneer dat naar nationaal erfrecht is uitgesloten. De Sent kan niet zelf beslissen of artikel 7 van richtlijn 2003/88 of artikel 31, lid 2, van het Handvest een dergelijke werking heeft.

21 **Tweede vraag:**

22 Ingeval het Hof van Justitie van de Europese Unie de eerste vraag bevestigend beantwoordt, moet worden nagegaan of de erfrechtelijke werking van artikel 7 van richtlijn 2003/88 of van artikel 31, lid 2, van het Handvest ook erfrechtelijke werking heeft wanneer – zoals in het onderhavige geval – de erflater in dienst was van een particulier. Weliswaar werken richtlijnen niet rechtstreeks tussen particulieren (zie arrest van 14 juli 1994, Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, punten 20 e.v.), maar het is niet aan de Senat, maar aan het Hof van Justitie om te beslissen of artikel 7 van richtlijn 2003/88 of artikel 31, lid 2, van het Handvest niettemin erfrechtelijke werking heeft tussen particulieren.

[OMISSIS]