

Zaak C-518/20

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:

XP

Verwerende partij in Revision:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Onderwerp van de procedure in het hoofdgeding

Verenigbaarheid met Unierecht van hogere rang, onder andere met de richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, van een bepaling van nationaal recht betreffende het verval van vakantierechten van een werknemer die volledig arbeidsongeschikt is geraakt

Onderwerp 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. 391-407) (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 zoals § 7, lid 3, BUrIG (Duitse wet inzake het recht op vakantie), die bepaalt dat het recht op nog niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die in de loop van het vakantiejaar om gezondheidsredenen volledig arbeidsongeschikt is geraakt maar zijn vakantie vóór het begin van zijn arbeidsongeschiktheid in het vakantiejaar – ten minste gedeeltelijk – nog had kunnen opnemen, bij het ononderbroken voortduren van de arbeidsongeschiktheid 15 maanden na afloop van het vakantiejaar ook dan vervalt, wanneer de werkgever de werknemer niet, door hem te wijzen op zijn vakantierechten en hem uit te nodigen deze op te nemen, daadwerkelijk in staat heeft gesteld die vakantierechten uit te oefenen?

2. Zo ja, is onder deze voorwaarden bij voortdurende volledige 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) (Duitse wet inzake het recht van werknemers op vakantie) (hierna: „BUrIG”)]

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung) (Duits sociaal wetboek, Boek VI - Wettelijke pensioenverzekering) (hierna: „SGB VI”)

Feiten en procesverloop

- 1 Voor zover van belang voor de onderhavige prejudiciële verwijzing verschillen de partijen in het hoofdgeding van mening over de vraag of eiser in het hoofdgeding (hierna: „eiser”) recht heeft op vakantie over het jaar 2014.
- 2 Eiser is ernstig gehandicapt verklaard. Hij is sinds 2000 bij gedaagde in het hoofdgeding (hierna „gedaagde”) in dienst. Gedaagde is een naamloze vennootschap naar Duits recht, dat wil zeggen een private werkgever. Sinds 1 december 2014 ontvangt eiser een uitkering wegens volledige arbeidsongeschiktheid. Hij heeft onder andere aangevoerd dat hij jegens gedaagde over het jaar 2014 nog recht heeft op 34 vakantiedagen. Het recht hierop is niet

vervallen, omdat gedaagde niet heeft voldaan aan haar verplichtingen om medewerking te verlenen aan het toekennen en opnemen van de vakantie.

- 3 Gedaagde is daarentegen van mening dat de over het jaar 2014 niet-opgenomen vakantie van eiser na 31 maart 2016 is vervallen. Indien een werknemer zoals in casu eiser, om gezondheidsredenen gedurende lange tijd niet in staat is om zijn vakantie op te nemen, komt deze 15 maanden na afloop van het vakantiejaar te vervallen, ongeacht of de werkgever zijn medewerkingsverplichtingen is nagekomen.
- 4 In eerdere instanties is de vordering afgewezen. Met zijn beroep in Revision handhaaft eiser zijn vordering.

Gronden voor verwijzing

- 5 Het slagen van eisers beroep tot Revision hangt af van een beslissing van Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) over de uitlegging van de verdragen.
- 6 Ter beslechting van het geschil, voor zover dit de vakantie over 2014 betreft, is het nodig het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de vraag, of het recht van de Unie toestaat dat een recht op vakantie 15 maanden na afloop van het vakantiejaar vervalt, wanneer een volledige arbeidsongeschiktheid voortduurt, de werkgever zijn verplichtingen om de werknemer te wijzen op zijn vakantierechten en hem uit te nodigen deze op te nemen niet is nagekomen en de werknemer de vakantie in het vakantiejaar tot het intreden van de volledige arbeidsongeschiktheid ten minste nog gedeeltelijk had kunnen opnemen.
- 7 De toepassing van § 7, lid 3, BUrlG hangt af van de uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest.

Duits recht

- 8 Naar Duits recht geldt voor het wettelijke minimumaantal vakantiedagen het kalenderjaar als vakantiejaar en moeten deze vakantiedagen overeenkomstig § 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 redenen die in de persoonlijke sfeer van de werknemer liggen dit rechtvaardigen. In geval van overdracht moet de vakantie overeenkomstig § 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 deze 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 andere arresten van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C- 684/16,

EU:C:2018:874; 29 november 2017, King C- 214/16, EU:C:2017:914; 20 januari 2009, Schultz-Hoff 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 wettelijke vakantie 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 vrijwillig 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 ertoe uitnodigen om zijn vakantie op te nemen en hem duidelijk en op tijd meedelen dat de vakantie, wanneer hij deze niet aanvraagt, aan het einde van het kalenderjaar of de overdrachtsperiode komt te vervallen. Bovendien mag de werkgever de werknemer op geen enkele wijze beletten om de vakantie op te nemen.
- 12 Indien de werkgever zijn medewerkingsverplichting 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 vanwege ziekte arbeidsongeschikt is 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 jaar daarop opgebouwde recht op vakantie en is daarmee opnieuw onderworpen aan de regeling van § 7 lid 3, BUrlG. Het vervalt echter bij voortdurende arbeidsongeschiktheid 15 maanden na afloop van het vakantiejaar. Dit geldt ook wanneer de werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt.
- 14 Tot dusver bestaat er nog geen rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht over de vraag, of en in welke gevallen vakantierechten van volledig arbeidsongeschikte werknemers bij voortdurende arbeidsongeschiktheid 15 maanden na afloop van het kalenderjaar komen te vervallen.
- 15 Werknemers zijn volgens de toepasselijke Duitse wettelijke bepalingen onder andere in wezen dan volledig arbeidsongeschikt, wanneer zij door ziekte of handicap binnen niet-afzienbare tijd niet in staat zijn om onder de normale omstandigheden van de algemene arbeidsmarkt ten minste drie uur per dag te werken of wanneer zij vanwege de aard of de ernst van de handicap niet op de algemene arbeidsmarkt werkzaam kunnen zijn.

Eerste prejudiciële vraag

- 16 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 die een grens stellen aan de mogelijkheid voor een gedurende meerdere referentieperiodes achtereen arbeidsongeschikte werknemer om rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te bouwen door te voorzien in een overdrachtsperiode van 15 maanden, waarna het recht op vakantie met behoud van loon vervalt.
- 17 In de rechtspraak van het Hof is tot dusver geen eenduidig antwoord gegeven op de vraag, of en onder welke omstandigheden het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer bij wie in de loop van het vakantiejaar volledige arbeidsongeschiktheid intreedt, bij tot dusver ononderbroken voortdurende volledige arbeidsongeschiktheid 15 maanden na afloop van het vakantiejaar kan komen te vervallen, wanneer de werkgever zijn verplichtingen om de werknemer te wijzen op zijn vakantierechten en hem uit te nodigen deze op te nemen, niet is nagekomen.
- 18 In het arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), heeft het Hof bepaald, dat ieder handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan zou kunnen weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen, onverenigbaar 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.
- 19 Indien deze beginselen ook zouden gelden met betrekking tot het vakantiejaar waarin de tot dusver ononderbroken voortdurende volledige 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 bij tijdige nakoming van de verplichtingen om hem te wijzen op zijn vakantierechten en hem uit te nodigen deze op te nemen, vóór het begin van zijn volledige arbeidsongeschiktheid nog had kunnen opnemen.
- 20 De werkgever zou bij niet-nakoming van zijn verplichtingen om de werknemer te wijzen op zijn vakantierechten en hem uit te nodigen deze op te nemen, het risico moeten dragen dat het recht op vakantie niet volledig vervalt, ook wanneer de werknemer tot na 31 maart van het tweede op het vakantiejaar volgende vakantiejaar volledig arbeidsongeschikt is. Hij zou dit risico feitelijk alleen dan kunnen uitsluiten, wanneer hij zijn verplichtingen al aan het begin van het kalenderjaar zou nakomen.
- 21 De werknemer zou onder de genoemde omstandigheden alleen dan het risico moeten dragen dat hij wegens een in het verloop van het vakantiejaar intredende, eventueel langdurige volledige arbeidsongeschiktheid niet meer in volle omvang zijn recht op vakantie zou kunnen uitoefenen, wanneer de werkgever de

medewerkingsverplichtingen – als hier bedoeld – op tijd is nagekomen en daarmee de voorwaarden heeft geschapen om de periode van het recht op vakantie overeenkomstig § 7, lid 3, BUriG te beperken.

- 22 Daarentegen heeft het Hof in zijn arrest van 22 november 2011, KHS (C- 214/10, EU:C:2011:761, Rn. 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.
- 23 Indien dit beginsel ook zou gelden met betrekking tot het vakantiejaar waarin de tot dusver ononderbroken voortdurende volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer is ingetreden, zou deze vakantie 15 maanden na afloop van dit vakantiejaar ook dan kunnen vervallen, wanneer de werkgever zijn medewerkingsverplichtingen niet is nagekomen. In dat geval zouden aan de volledige arbeidsongeschiktheid voorafgaande rechten uit het vakantiejaar vervallen, ook wanneer de werknemer zijn jaarlijkse vakantie bij tijdige nakoming van de medewerkingsverplichtingen voor het intreden van zijn ziekte nog zou hebben kunnen opnemen.
- 24 Het Hof heeft tot dusver nog niet beoordeeld, of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest toestaan dat wordt afgedaan aan het beginsel dat de beperking van de periode van het recht op vakantie vereist dat de verplichtingen om de werknemer te wijzen op zijn vakantierechten en hem uit te nodigen deze op te nemen zijn nagekomen, indien de werknemer vanwege volledige arbeidsongeschiktheid verhinderd was om de vakantie op te nemen, terwijl hij het recht op vakantie voor het intreden van zijn volledige arbeidsongeschiktheid in de loop van het vakantiejaar had kunnen uitoefenen wanneer de werkgever zijn verplichtingen om hem op die rechten te wijzen en hem uit te nodigen deze op te nemen, zou zijn nagekomen.
- 25 Het Hof heeft in zijn arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), aangegeven, dat een nationale regeling betreffende het verval van het recht op vakantie niet moet worden toegepast, wanneer zij niet conform artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest kan worden uitgelegd. Indien de werknemer in een geschil tegenover een overheidswerkgever staat, vloeit dit resultaat voort uit artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest. Indien hij tegenover een private werkgever staat, vloeit dit voort uit artikel 31, lid 2, van het Handvest.

Tweede prejudiciële vraag

- 26 Indien het Hof de eerste prejudiciële vraag bevestigend beantwoordt, hangt de beslechting van het geschil af van de vraag of, in de in vraag 1 beschreven omstandigheden, artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest zich ertegen verzetten dat een nationale regeling zoals artikel 7, lid 3,

BURIG aldus wordt uitgelegd dat het tot dusver niet-uitgeoefende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt op een latere datum dan 15 maanden na afloop van het vakantiejaar, wanneer, zoals bij eiser, de volledige arbeidsongeschiktheid ononderbroken voortduurt tot na 31 maart van het tweede op het vakantiejaar volgende jaar.

- 27 Ook deze vraag is tot dusver nog niet eenduidig door het Hof beantwoord.
- 28 Volgens de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht wordt de als gevolg 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 zijn, net als op het nieuw ontstane recht op vakantie, § 7, lid 1, eerste volzin, en lid 3, BURIG van toepassing.
- 29 In de ogen van het Bundesarbeitsgericht geeft – wanneer het Hof de eerste prejudiciële vraag bevestigend beantwoordt – de rechtspraak van het Hof geen uitsluitel op de vraag of het overeenkomstig artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest mogelijk is dat de vakantierechten voor het betrokken vakantiejaar – in casu vakantiejaar 2014 – die, doordat de verplichtingen om de werknemer op die rechten te wijzen en hem uit te nodigen deze op te nemen niet zijn nagekomen, niet zijn vervallen, bij voortdurende arbeidsongeschiktheid volledig hetzelfde lot ondergaan als de in het eerstvolgende jaar – in casu vakantiejaar 2015 – ontstane vakantierechten. De vakantie uit het eerstvolgende jaar zou, ongeacht of de werkgever bovengenoemde verplichtingen al dan niet is nagekomen, na afloop van 15 maanden zijn vervallen, omdat het objectief onmogelijk zou zijn geweest om de al aan het begin van het eerstvolgende vakantiejaar nog altijd ononderbroken volledig arbeidsongeschikte werknemer door medewerking van de werkgever in staat te stellen zijn recht op vakantie uit te oefenen.
- 30 Indien het recht van de Unie deze beperking van de overdrachtsperiode van het recht op vakantie met behoud van loon zou toestaan, zou het recht op vakantie van eiser over het jaar 2014 wegens voortdurende volledige arbeidsongeschiktheid uiterlijk 15 maanden na afloop van het op het vakantiejaar volgende jaar, dus op 31 maart 2017 zijn vervallen.
- 31 Ook is in de ogen van het Bundesarbeitsgericht de vraag onbeantwoord, of de werkgever ook na het intreden van de volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn verplichtingen om de werknemer te wijzen op zijn vakantierechten en hem uit te nodigen deze op te nemen nog kan nakomen en zo de periode van het recht op vakantie kan beperken en het vervallen daarvan op een later tijdstip dan 15 maanden na afloop van het vakantiejaar kan bewerkstelligen, wanneer de werknemer al die tijd onafgebroken volledig arbeidsongeschikt blijft en derhalve zijn recht op vakantie niet kan uitoefenen.