

## Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-805/19 – 1

### Zaak C-805/19

#### Verzoek om een prejudiciële beslissing

**Datum van ontvangst:**

31 oktober 2019

**Verwijzende rechter:**

Landesgericht Salzburg (Oostenrijk)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

25 oktober 2019

**Verzoekende partij:**

CT

**Verwerende partij:**

VINI GmbH

---

### BESLUIT

[OMISSIS]

**Wegens:**

EUR 1.497,91 te vermeerderen met rente en kosten (buitengewone betaling)

I. Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt overeenkomstig artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

Moeten artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 7, lid 2, van de arbeidstijdrichtlijn 2003/88/EG zo worden uitgelegd dat de nationale wettelijke bepaling in § 10, lid 2, Urlaubsgesetz (UrlG), die voorschrijft dat wanneer de werknemer voortijdig ontslag neemt, er geen vervangende vergoeding wegens niet opgenomen vakantiedagen voor het lopende (laatste) arbeidsjaar verschuldigd is, niet van toepassing is?

## II. [OMISSIS] [aanhouding van de zaak]

### **Motivering:**

#### **1 Argumenten van partijen**

De in Tsjechië woonachtige verzoekster heeft aangevoerd dat zij op 28 november 2018 [Or. 2] als hulpkelnerin in dienst is getreden bij verweerster. Op 23 januari 2019 is zij ziek geworden, waarna zij tot en met 29 januari 2019 arbeidsongeschikt is geweest. Op woensdag 30 januari 2019 was de horecagelegenheid van verweerster gesloten. Op donderdag 31 januari 2019 is verzoekster weer op het werk verschenen. De directeur van verweerster, de heer Viktor Lugert, heeft haar meegedeeld dat hij haar niet meer nodig had en dat het dienstverband was beëindigd. Er moet van uitgegaan worden dat verweerster heeft gehandeld in strijd met de voorschriften inzake de termijn en de dag van opzegging. Verzoekster is door verweerster om onduidelijke redenen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 wegens onterechte voortijdige ontslagname afgemeld. Verzoekster stelt echter dat zij niet op een dergelijke wijze ontslag heeft genomen. Zij heeft geen wettelijke vakantiedagen opgenomen. Daarom stelt zij onder andere recht te hebben op een vervangende vergoeding voor 5,42 werkdagen.

Verweerster heeft aangevoerd dat verzoekster zich in de periode van 23 januari 2019 tot 29 januari 2019 ziek heeft gemeld. Op 30 januari 2019 was de horecagelegenheid van verweerster gesloten. Op 31 januari 2019 was verzoekster vrij. In tegenstelling tot wat verzoekster heeft aangevoerd, is haar dienstverband niet op 31 januari 2019 door de heer Lugert, de directeur van verweerster, opgezegd, maar is zij in februari 2019, ofschoon zij was opgeroepen om weer aan het werk te gaan, ten onrechte niet meer op het werk verschenen. Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat verzoekster onterecht voortijdig ontslag heeft genomen. Aangezien verzoekster vanaf 1 februari 2019 niet meer op het werk is verschenen, is zij op 7 februari 2019 bij de Gebietskrankenkasse (regionaal ziekenfonds) afgemeld, waarbij 1 januari 2019 als ontslagdatum is opgegeven. Als reden voor de afmelding heeft verweerster haars inziens terecht opgegeven dat er sprake was van een onterecht voortijdig ontslag. Reeds enkele dagen later is verzoekster een nieuw dienstverband aangegaan.

Er zij op gewezen dat er nog geen volledige gerechtelijke bewijsprocedure heeft plaatsgevonden, doch dat een dergelijke procedure, gelet op de gestelde vraag, voor deze vordering niet noodzakelijk is, indien verzoekster, niettegenstaande § 10, lid 2, UrlG, reeds op grond van het Europees recht recht heeft op een vervangende vergoeding wegens niet opgenomen vakantiedagen.

## 2 Nationaal recht

*§ 10 (1) Urlaubsgesetz (wet betreffende vakantie; hierna: „UrlG”): „De werknemer heeft voor het vakantiejaar waarin het dienstverband eindigt, op het tijdstip van de beëindiging van het dienstverband recht op een vervangende vergoeding, als compensatie voor de niet opgenomen vakantiedagen, die overeenkomt met de duur van de dienstdaard in dat vakantiejaar in verhouding tot het totale vakantiejaar. Reeds opgenomen jaarlijkse vakantiedagen worden pro rata in mindering gebracht op het totaal aantal jaarlijkse vakantiedagen. Het vakantiegeld voor het boven het pro rata opgenomen aantal vakantiedagen hoeft niet te worden terugbetaald, tenzij het dienstverband wordt beëindigd door*

*1. onterechte voortijdige ontslagname of [Or. 3]*

*2. verwijtbaar ontslag.*

*Het terug te betalen bedrag dient overeen te komen met het voor de te veel opgenomen vakantiedagen op het tijdstip van de vakantieopname ontvangen vakantiegeld.*

*(2) Een vervangende vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de werknemer zonder gewichtige reden voortijdig ontslag neemt.*

*[...]”*

## 3. Motivering van de verwijzing

De bepalingen van het Urlaubsgesetz (UrlG) moeten conform de richtlijn worden uitgelegd.

§ 10, lid 2, UrlG heeft alleen betrekking op het recht op vakantie voor het vakantiejaar waarin de ontslagname plaatsvindt. Rechten met betrekking tot eerdere jaren blijven onverlet en moeten worden gecompenseerd in de vorm van een vervangende vergoeding wegens niet opgenomen vakantiedagen [OMISSIS].

In geval van onterechte voortijdige ontslagname is op grond van deze bepaling geen vervangende vergoeding wegens niet opgenomen vakantiedagen verschuldigd. De uitsluiting van de aanspraak is duidelijk bedoeld om de werknemer te weerhouden van het ondoordacht voortijdig ontbinden van de arbeidsovereenkomst, en om aan de werkgever een zekere financiële tegemoetkoming te bieden in een voor hem meestal nadelig geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst [OMISSIS].

In de Oostenrijkse rechtsleer is onder verwijzing naar het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie in de zaak Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576) [OMISSIS]; zie ook de arresten in de zaken Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) [OMISSIS]; Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263) [OMISSIS], en

Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755) [OMISSIS] geconcludeerd dat uit artikel 7, lid 2, van de arbeidstijdrichtlijn 2003/88/EG volgt dat een werknemer recht heeft op compensatie van niet opgenomen vakantie, ongeacht de wijze waarop het dienstverband is beëindigd. In het licht daarvan is § 10, lid 2, UrlG Unierechtelijk gezien twijfelachtig [OMISSIS].

Ten slotte is in de rechtsleer geconcludeerd dat de bestaande rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie geen uitspraken bevat over een uitzondering in geval van een voortijdige ontslagname als bedoeld in § 10, lid 2, UrlG [OMISSIS].

Er bestaat geen uitspraak van een nationale rechter over deze vraag. [Or. 4]

#### **4. Uitleggingsbevoegdheid van het Hof van Justitie**

In het onderhavige geval bestaat er weliswaar reeds rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie over het recht op vakantie van werknemers, doch het Hof heeft nog niet uitdrukkelijk beslist dat een werknemer zijn recht op een vervangende vergoeding wegens niet opgenomen vakantiedagen voor het lopende arbeidsjaar ook wanneer hij de arbeidsverhouding onmiddellijk (zonder opzegtermijn) verbreekt, niet verliest. In dit verband is met name nog geen afweging gemaakt van de gronden voor de nationale wettelijke bepaling van § 10, lid 2, UrlG, zoals hierboven weergegeven, in het kader van de vergelijking tussen de belangen van werkgever en die van de werknemer met inachtneming van het in artikel 31 van het Handvest van grondrechten van de Europese Unie geformuleerde grondrecht.

De juiste toepassing van het gemeenschapsrecht is, gelet op de tot dusver gegeven rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, niet dermate duidelijk dat er geen enkele ruimte zou blijven voor redelijke twijfel wat betreft de beslissing over de gestelde vragen („acte clair”).

II. [OMISSIS]

**Landesgericht Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht, [OMISSIS]**

**Salzburg, 25-oktober-2019**

[OMISSIS]