

Gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth

Op 6 november 2018 heeft het Hof van Justitie in drie arresten een aantal belangrijke stappen gezet om het recht op betaalde vakantie met behoud van loon een steviger basis te geven. Artikel 31 lid 2 EU-Handvest van de grondrechten is hierbij van groot belang. Het betreft een viertal casusposities die spelen in de Bondsrepubliek Duitsland; één van de drie arresten is dan ook een gevoegde zaak. Om met deze te beginnen, het gaat ten eerste om de gemeente Wuppertal tegen mevrouw Bauer (C-569/16), de weduwe van een overleden werknemer van de gemeente die nog een door de Duitse rechter toegewezen vergoeding wegens niet opgenomen vakantiedagen claimt waartegen de gemeente protesteert. Ten tweede gaat het om de werkgever, Willmeroth, tegen een vergelijkbare claim van de erfgename mevrouw Broßonn, die ook is toegewezen door de Duitse rechter. In hoger beroep vraagt het federale arbeidsgerecht of de financiële vergoeding wegens niet opgenomen vakantiedagen ook uitbetaald moet worden aan de erfgename van de overleden werknemer, zoals het Hof beslist heeft in de zaak *Bollacke* (C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755), nu het Duitse burgerlijk recht dit niet mogelijk maakt en niet in overstemming met deze uitspraak kan worden uitgelegd. Vanuit financieel oogpunt is het recht op jaarlijkse betaalde vakantie met behoud van loon louter vermogensrechtelijk van aard. De financiële vergoeding in plaats van de niet opgenomen vakantie kan toegevoegd worden aan het vermogen van de betrokken werknemer. De lidstaten mogen geen regeling meer aannemen die in strijd is met artikel 7 lid 2 Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 Handvest. Onvoorwaardelijke en voldoende nauwkeurige begrippen uit een richtlijn, zoals in artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG, kunnen worden ingeroepen tegen een lidstaat, inclusief de gedecentraliseerde autoriteiten, zoals een gemeente (verticale werking). Dit is niet het geval tussen een particuliere werkgever en de erfgename van zijn werknemer (horizontale werking). Hier is de bepaling uit het EU-Handvest opnieuw van belang. De dwingende en onvoorwaardelijke bewoordingen uit deze bepaling maken dat deze kan worden toegepast op betrekkingen tussen particulieren. Artikel 51 lid 1 Handvest sluit deze mogelijkheid niet categorisch uit.

Zaak C-619/16, Kreuziger en zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft

De twee andere arresten van dezelfde datum betreffen een juridische stagiair Kreuziger die de provincie Berlijn vraagt om *uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen* en de onderzoeksinstituting Max-Planck-Gesellschaft die een voormalige tijdelijke werknemer de dagen niet wil uitbetalen, omdat hij de vakantiedagen eerder had kunnen opnemen. In deze twee arresten legt het Europese Hof de nadruk op de zwakkere positie van de (tijdelijke)

werknemer in de relatie met zijn werkgever. De werkgever heeft een zorgplicht, de werktijdenrichtlijn betreft immers arbeidsomstandigheden, en dient de werknemer er op tijd en transparant op te wijzen dat hij nog vakantiedagen heeft die hij mag opmaken. Alleen indien de werknemer er welbewust van afziet vakantiedagen op te nemen is dit anders. Kreuziger kan rechtstreeks een beroep doen op de onvoorwaardelijke richtlijnbevestiging jegens de provincie Berlijn (verticale werking). Voor de privaatrechtelijke organisatie zonder winstoogmerk Max-Planck verwijst het Hof naar de uitspraak in *Willmeroth/Broßonn* (horizontale werking).