CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
J. RICHARD DE LA TOUR
van 5 mei 2022[1]

Zaak C-120/21

LB
tegen
TO

[verzoek van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon – Financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon bij beëindiging van de arbeidsverhouding – Verjaringstermijn van drie jaar – Aanvang – Verplichtingen van de werkgever om de werknemer ertoe aan te zetten zijn vakantie op te nemen en hem hierover in te lichten”

I. Inleiding

1. Met het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing verzoekt het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) het Hof om uitlegging van 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[2] en van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie[3].

2. Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen TO en LB over het verkrijgen van een financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon. LB heeft zich beroepen op de verjaring van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarop TO aanspraak maakt.

3. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of de toepassing van nationale bepalingen inzake de verjaring van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in overeenstemming is met het Unierecht, wanneer de werkgever niet heeft voldaan aan zijn

1 Oorspronkelijke taal: Frans.

2 PB 2003, L 299, blz. 9.

3 Hierna: „Handvest”.

verplichtingen om de werknemer ertoe aan te zetten zijn vakantie op te nemen en hem hierover in te lichten, zoals uiteengezet door het Hof in zijn arresten van 6 november 2018, Kreuziger [4] en Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften [5].

4. In deze arresten heeft het Hof immers geoordeeld dat de werkgever de werknemer ertoe moet aanzetten om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen en hem op het mogelijke verval van dit recht moet wijzen. Wanneer deze werkgever de hem aldus opgelegde verplichtingen niet nakomt, kan dit recht niet vervallen aan het einde van de referentieperiode of van een in het nationale recht vastgestelde overdrachtsperiode.

5. Het Hof zal in het kader van de onderhavige zaak moeten beslissen of hetgeen het heeft beslist over het verval van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, ook geldt voor de toepassing op dit recht van een verjaringstermijn naar gemeen recht. Meer in het bijzonder, kan een dergelijke termijn ingaan en eindigen ongeacht of de werkgever de werknemer daadwerkelijk in staat heeft gesteld dit recht uit te oefenen?

6. Hieronder zal ik uiteenzetten waarom volgens mij artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling volgens welke het over een bepaalde referentieperiode verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en, daarmee samenhangend, het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon in geval van beëindiging van de arbeidsverhouding, zijn onderworpen aan een verjaringstermijn van drie jaar die ingaat aan het einde van deze referentieperiode, wanneer de werkgever niet heeft voldaan aan de op hem rustende verplichtingen om de werknemer ertoe aan te zetten die vakantie op te nemen en hem hierover in te lichten.

II. Toepasselijke bepalingen

A. Unierecht

7. Artikel 7 („Jaarlijkse vakantie”) van richtlijn 2003/88 bepaalt:

„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.”

[4] C-619/16, EU:C:2018:872; hierna: „arrest Kreuziger”.

[5] C-684/16, EU:C:2018:874; hierna: „arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften”.

B. Duits recht

8. § 7 van het Bundesurlaubsgesetz (federale vakantiewet)[6] van 8 januari 1963, in de versie van 7 mei 2002 die van toepassing is op de arbeidsverhouding tussen partijen[7], heeft als opschrift „Tijdstip, overdraagbaarheid en uitbetaling van vakantie". Dit artikel bepaalt:

„[…]

(3) De vakantie moet in het lopende kalenderjaar worden toegekend en opgenomen. Zij kan alleen naar het volgende kalenderjaar worden overgedragen indien dringende bedrijfsbelangen of met de werknemer verband houdende redenen dit rechtvaardigen. In geval van overdracht moet de vakantie tijdens de eerste drie maanden van het volgende kalenderjaar worden toegekend en opgenomen. Op verzoek van de werknemer kan een overeenkomstig § 5, lid 1, onder a), verworven gedeeltelijke vakantie evenwel naar het volgende kalenderjaar worden overgedragen.

(4) Indien de vakantie wegens beëindiging van de arbeidsverhouding niet meer of niet meer volledig kan worden toegekend, wordt zij uitbetaald."

9. Het Bürgerliche Gesetzbuch (burgerlijk wetboek; hierna: „BGB"), dat van toepassing is op de arbeidsverhouding tussen de partijen in het hoofdgeding, bepaalt in § 194 („Voorwerp van de verjaring") het volgende:

„(1) Het recht om van een ander te eisen dat hij iets doet of nalaat (aanspraak) is aan verjaring onderworpen.

[…]"

10. § 195 BGB („Verjaringstermijn naar gemeen recht") luidt als volgt:

„De verjaringstermijn naar gemeen recht is drie jaar."

11. § 199 BGB („Aanvang van de verjaringstermijn naar gemeen recht en maximale verjaringstermijnen"), luidt:

„(1) Tenzij anders is bepaald, gaat de verjaringstermijn naar gemeen recht in aan het einde van het jaar waarin:

1. het recht is ontstaan, en

2. de schuldeiser kennis had van de omstandigheden waaruit het recht is ontstaan en van de persoon van de schuldenaar, of kennis dienaangaande had moeten hebben zonder grove nalatigheid van zijn kant.

[…]

(4) Andere dan de in de leden 2 tot en met 3 bis bedoelde rechten verjaren tien jaar nadat zij zijn ontstaan, ongeacht of zij gekend zijn dan wel niet gekend zijn wegens grove nalatigheid.

6 BGBl. 1963, blz. 2.

7 BGBl 2002 I, blz. 1592; hierna: „BUrlG".

[…]”

12. § 204 BGB („Stuiting van de verjaring door het instellen van een beroep”) bepaalt:

„(1) De verjaring wordt gestuit door:

1. het instellen van een vordering tot nakoming of tot vaststelling van het recht […];

[…]”

III. Feiten van het hoofdgeding en prejudiciële vraag

13. TO was van 1 november 1996 tot en met 31 juli 2017 bij LB in dienst als fiscaal en boekhoudkundig medewerker. Zij had recht op 24 vakantiedagen per kalenderjaar. Bij brief van 1 maart 2012 heeft LB aan TO bevestigd dat haar recht op de resterende 76 vakantiedagen over het kalenderjaar 2011 en de voorgaande jaren niet op 31 maart 2012 zou vervallen, omdat zij die vakantiedagen wegens de hoge werkdruk op LB's advocatenkantoor niet had kunnen opnemen. LB heeft TO over de jaren 2012 tot en met 2017 in totaal 95 dagen vakantie toegekend. TO heeft haar volledige wettelijke minimumaantal vakantiedagen niet opgenomen LB heeft TO er niet toe aangezet om meer vakantie op te nemen, noch haar erop gewezen dat niet-aangevraagde vakantie aan het einde van het kalenderjaar of van de overdrachtsperiode kon vervallen.

14. Op 6 februari 2018 heeft TO bij het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg, Duitsland) beroep ingesteld tot betaling van een compensatie voor de 101 dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die zij over het jaar 2017 en de voorgaande jaren had verworven en die zij niet had opgenomen vóór het einde van haar arbeidsverhouding. LB heeft zich op het standpunt gesteld dat de betrokken vakantie was vervallen. Hij kon toentertijd niet op de hoogte zijn van zijn verplichtingen om de werknemer ertoe aan te zetten zijn vakantie op te nemen en hem hierover in te lichten, en daar evenmin gevolg aan geven, omdat de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht pas na de beëindiging van de arbeidsverhouding was gewijzigd ten gevolge van de beslissingen van 19 februari 2019. Bovendien was hij niet verplicht om voor de niet-opgenomen vakantie compensatie te betalen, omdat de vakantierechten waarvoor TO compensatie kon vorderen, verjaard waren.

15. Het Arbeitsgericht heeft LB veroordeeld om een compensatie voor de resterende vakantiedagen over 2017 te betalen, en heeft het beroep voor het overige verworpen.

16. Het Landesarbeitsgericht (arbeidsrechter van een deelstaat, Duitsland) heeft LB naar aanleiding van het door TO ingestelde hoger beroep veroordeeld om aan laatstgenoemde een compensatie van 17 376,64 EUR bruto te betalen voor 76 niet-opgenomen vakantiedagen over de jaren 2013 tot en met 2016. Deze rechter heeft geoordeeld dat TO's recht op vakantie, rekening houdend met de uit het Unierecht voortvloeiende vereisten, niet kon zijn vervallen op grond van § 7, lid 3, BUrlG en evenmin kon zijn verjaard op grond van de algemene verjaringsbepalingen van de §§ 194 e.v. BGB, omdat LB TO niet in staat had gesteld haar vakantie op te nemen.

17. LB heeft beroep in *Revision* ingesteld bij de verwijzende rechter.

18. Op basis van de rechtspraak in de arresten Kreuziger en Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften stelt deze rechter vast dat TO's rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon over de jaren 2013 tot en met 2016 niet zijn vervallen op grond van § 7, lid 3, BUrlG, omdat LB haar niet heeft aangespoord haar vakantie op te nemen en haar niet duidelijk en tijdig heeft meegedeeld dat deze vakantiedagen, indien ze niet werden opgenomen, zouden vervallen aan het einde van het kalenderjaar of van de overdrachtsperiode.

19. Evenals het Hof gaat de verwijzende rechter uit van het beginsel dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon slechts bij wijze van uitzondering kan vervallen indien een werknemer zijn vakantie niet heeft kunnen opnemen, namelijk wanneer er sprake is van bijzondere omstandigheden die het verlies van die vakantiedagen rechtvaardigen. Deze rechter stelt vast dat TO haar vakantie over de jaren 2013 tot en met 2016 had kunnen opnemen indien LB zijn verplichtingen was nagekomen om haar ertoe aan te zetten haar vakantie op te nemen en haar hierover in te lichten.

20. Aangezien LB een exceptie van verjaring heeft opgeworpen op grond van §§ 194 en 195 BGB, waaruit volgt dat de aanspraken van een schuldeiser verjaren drie jaar na het einde van het jaar waarin zijn recht is ontstaan, moet de verwijzende rechter onderzoeken of het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat niet kon vervallen op grond van § 7, lid 3, BUrlG, verjaard is.

21. Volgens de verwijzende rechter zou de vordering van TO ongegrond zijn voor zover deze betrekking heeft op niet-opgenomen vakantiedagen over de jaren 2013 en 2014, indien § 7 BUrlG, uitgelegd in het licht van het Unierecht, niet in de weg zou staan aan de verjaring van de vakantierechten over die jaren en zou toestaan dat de aanvang van de verjaringstermijn wordt gebaseerd op het referentiejaar waarin het betrokken recht is ontstaan, ook in geval van niet-medewerking van de werkgever.

22. Deze rechter wenst derhalve te vernemen hoe de algemene verjaringsbepalingen van de §§ 194 e.v. BGB zich verhouden tot § 7 BUrlG, gelet op de rechtspraak die voortvloeit uit de arresten Kreuziger en Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. In het licht van deze rechtspraak zou de toepassing van de nationale verjaringsregels op het recht op vakantie, in een situatie als die in het hoofdgeding, immers kunnen leiden tot schending van artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest.

23. In het bijzonder moet worden vastgesteld of uit deze rechtspraak moet worden afgeleid dat deze bepalingen zich ertegen verzetten dat een werknemer een vordering overeenkomstig § 204, lid 1, BGB dient in te stellen om de verjaring van zijn recht op vakantie te stuiten in een situatie waarin zijn werkgever hem niet in de gelegenheid heeft gesteld dit recht uit te oefenen.

24. De verwijzende rechter heeft twijfels over de juiste uitlegging van het Unierecht, voor zover het Hof reeds, overeenkomstig het beginsel van de procedurele autonomie van de lidstaten, de toepassing van verjaringstermijnen heeft aanvaard, mits het gelijkwaardigheids- en het doeltreffendheidsbeginsel worden geëerbiedigd.

25. In het licht van het doeltreffendheidsbeginsel behoeven de aanwijzingen die uit de rechtspraak van het Hof kunnen worden afgeleid, evenwel verdere verduidelijking wat betreft de toepassing ervan op de uitoefening van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Centraal in de vraagstelling van de verwijzende rechter staat met name de vraag wanneer de verjaringstermijn aanvangt.

26. Volgens een eerste opvatting kan de toepassing van nationale verjaringsregels op de uitoefening van dit recht als verenigbaar met het doeltreffendheidsbeginsel worden aangemerkt. Door te voorzien in een verjaringstermijn van drie jaar, heeft de nationale wetgever gezorgd voor een passend evenwicht tussen de belangen van de werkgever als schuldenaar van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en die van de werknemer als schuldeiser van dit recht. Onder verwijzing naar het feit dat deze termijn, overeenkomstig § 195 en § 199, lid 1, punten 1 en 2, BGB, pas ingaat op het ogenblik dat de aanspraak bekend wordt of kan worden vastgesteld, merkt de verwijzende rechter op dat de werknemer, die normaliter kennis heeft van het uit zijn arbeidsovereenkomst, de wet of collectieve overeenkomsten voortvloeiende recht op vakantie, dit recht binnen een voldoende lange termijn voor de rechter kan doen gelden, waardoor de verjaringstermijn wordt gestuit.

27. Volgens een tweede opvatting bevat de rechtspraak van het Hof echter ook aanwijzingen dat de toepassing van de nationale verjaringsregels op het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon onverenigbaar is met het doeltreffendheidsbeginsel wanneer de werkgever niet heeft voldaan aan zijn verplichtingen om de werknemer ertoe aan te zetten zijn vakantie op te nemen en hem hierover in te lichten.

28. Het Hof heeft in een andere context immers reeds geoordeeld dat de toepassing van een verjaringstermijn de uitoefening van de door het Unierecht verleende rechten uiterst moeilijk kan maken en bijgevolg in strijd kan zijn met het doeltreffendheidsbeginsel, gelezen in samenhang met het rechtszekerheidsbeginsel, wanneer die termijn ingaat op een tijdstip waarop de verzoeker de omvang van zijn uit het Unierecht voortvloeiende rechten niet kan kennen of niet juist kan begrijpen omdat hij niet over de nodige informatie beschikt. [8]

29. Derhalve vraagt de verwijzende rechter zich tegen deze achtergrond af of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest vereisen dat, voordat de verjaringstermijn kan ingaan, aan de betrokkene niet alleen kennis wordt gegeven van het ontstaan en de omvang van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, maar ook van de informatie betreffende de beperking in de tijd en het mogelijke verval van dit recht, die de werkgever dient te verstrekken ter nakoming van zijn verplichtingen om de werknemer ertoe aan te zetten zijn vakantie op te nemen en hem hierover in te lichten.

30. Gelet op deze elementen heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Verzetten artikel 7 van [richtlijn 2003/88] en artikel 31, lid 2, van het [Handvest] zich tegen de toepassing van een nationale bepaling als § 194, lid 1, juncto § 195 [BGB], op grond waarvan het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verjaart na een reguliere termijn van drie jaar, die onder de in § 199, lid 1, BGB genoemde voorwaarden ingaat aan het einde van het vakantiejaar, wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om het recht op vakantie uit te oefenen, door hem ertoe aan te zetten zijn recht uit te oefenen en hem te wijzen op het mogelijke verval van dat recht?”

31. De Duitse regering en de Europese Commissie hebben schriftelijke opmerkingen ingediend. Een pleitzitting heeft plaatsgevonden op 24 maart 2022.

[8] De verwijzende rechter verwijst in dit verband naar arresten betreffende de uitlegging van richtlijn 93/13/EEG van de Raad van 5 april 1993 betreffende oneerlijke bedingen in consumentenovereenkomsten (PB 1993, L 95, blz. 29). Hij haalt de arresten aan van 13 september 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, punt 69), en 16 juli 2020, Caixabank en Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 en C-259/19, EU:C:2020:578, punten 90 e.v.).

IV. Analyse

32. Met zijn prejudiciële vraag verzoekt de verwijzende rechter het Hof in wezen om zich uit te spreken over de vraag of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling volgens welke het over een bepaalde referentieperiode verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en, daarmee samenhangend, het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon in geval van beëindiging van de arbeidsverhouding, zijn onderworpen aan een verjaringstermijn van drie jaar die ingaat aan het einde van deze referentieperiode, wanneer de werkgever niet heeft voldaan aan de op hem rustende aansporings- en kennisgevingsverplichtingen met betrekking tot het opnemen van die vakantie door de werknemer.

33. Alvorens deze vraag te beantwoorden, wil ik opmerken dat het, blijkens de bewoordingen van artikel 7 van richtlijn 2003/88 en de rechtspraak van het Hof, aan de lidstaten is om in hun nationale regelgeving de voorwaarden voor de uitoefening en de tenuitvoerlegging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vast te leggen, door de concrete omstandigheden te bepalen waarin werknemers van dit recht mogen gebruikmaken. [9]

34. In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat „artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 in beginsel niet in de weg staat aan een nationale regeling die voorwaarden stelt aan de uitoefening van het uitdrukkelijk door deze richtlijn verleende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zelfs met inbegrip van het verlies van dat recht aan het einde van een referentieperiode of een overdrachtsperiode, mits de werknemer wiens recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verloren gaat, daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van het hem door de richtlijn verleende recht gebruik te maken” [10].

35. Het Hof heeft reeds geoordeeld dat een nationale regeling als die van § 7, lid 3, BUrlG, een regeling is inzake de voorwaarden voor de uitoefening van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in de zin van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88, zoals uitgelegd door het Hof. [11] Dergelijke regelingen behoren tot de voorschriften en procedures van nationaal recht die gelden voor de vaststelling van de vakantie van werknemers, waarbij wordt beoogd rekening te houden met de verschillende betrokken belangen. [12]

36. Volgens het Hof moet er evenwel in elke situatie „op worden toegezien dat de toepassing van dergelijke nationale regels er niet toe kan leiden dat de door de werknemer verworven rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervallen, hoewel hij niet daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om die rechten uit te oefenen” [13]. Met een „automatisch verlies van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zonder dat eerst moet worden nagegaan of de werknemer daadwerkelijk in staat is gesteld om dat recht uit te oefenen, [wordt] voorbijgegaan aan de [grenzen] die de lidstaten verplicht in acht moeten nemen wanneer zij de voorwaarden voor uitoefening van dat recht vaststellen” [14]. „Indien een werknemer zijn verworven recht op

[9] Zie met name arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 28), en arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 34).

[10] Zie met name arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 43), en arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 35).

[11] Zie arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 36).

[12] Zie arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[13] Arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 38).

[14] Arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 40).

jaarlijkse vakantie met behoud van loon of, ingeval het dienstverband wordt beëindigd, het daarmee verbonden recht op een vergoeding voor niet-opgenomen vakantie zou verliezen zonder dat hij daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om dat recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, zou dat recht immers worden uitgehold." [15]

37. Uit deze rechtspraak van het Hof volgt dat, wat het recht op vakantie met behoud van loon betreft, het beginsel geldt dat dit recht niet kan vervallen bij het verstrijken van de referentieperiode en/of een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode indien de werknemer niet de mogelijkheid heeft gehad om zijn vakantie op te nemen. [16]

38. Voor zover zij van toepassing zijn op het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, vormen de verjaringsregels van de §§ 194 e.v. BGB, net als § 7, lid 3, BUrlG, een regeling inzake de voorwaarden voor de uitoefening van dit recht. Dergelijke regels moeten dus ook de aan de lidstaten opgelegde beperkingen in acht nemen, zodat geen afbreuk wordt gedaan aan de essentie van dit recht.

39. Het gaat hier om een andere manier om op het specifieke gebied van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uiting te geven aan de algemene regel dat de lidstaten over een procedurele autonomie beschikken die wordt beperkt door het Unierecht. Het is juist dat uit vaste rechtspraak van het Hof volgt dat, bij gebreke van een specifieke Unieregeling ter zake, de voorwaarden voor de uitvoering van dit recht overeenkomstig het beginsel van de procedurele autonomie van de lidstaten een aangelegenheid zijn van de interne rechtsorde van die staten. Deze voorwaarden mogen evenwel niet ongunstiger zijn dan die welke voor soortgelijke situaties krachtens intern recht gelden (gelijkwaardigheidsbeginsel), noch mogen zij de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk onmogelijk of uiterst moeilijk maken (doeltreffendheidsbeginsel). [17]

40. In de onderhavige zaak is alleen het doeltreffendheidsbeginsel in het geding. [18] Wat dit beginsel betreft, moet erop worden gewezen dat, volgens vaste rechtspraak van het Hof, de vraag of een nationale procedurele bepaling het onmogelijk of uiterst moeilijk maakt om het Unierecht toe te passen, steeds moet worden onderzocht rekening houdend met de plaats van die bepaling in de gehele procedure bij de verschillende nationale instanties en met het verloop en de bijzondere kenmerken van deze procedure. Daartoe moet zo nodig rekening worden gehouden met de beginselen die aan het nationale stelsel van rechtspleging ten grondslag liggen, zoals de bescherming van de rechten van de verdediging, het rechtszekerheidsbeginsel en het goede verloop van de procedure. [19]

[15] Zie arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[16] Zie met name arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca SpA (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 72).

[17] Zie met name arresten van 10 juni 2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19–C-782/19, EU:C:2021:470; hierna: „arrest BNP Paribas Personal Finance", punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak), en 10 februari 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Verjaringstermijn) (C-219/20, EU:C:2022:89, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[18] Wat het gelijkwaardigheidsbeginsel betreft, blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de §§ 194 e.v. BGB, die in het hoofdgeding worden aangehaald om zich te beroepen op de verjaring van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, van toepassing zijn op iedere civielrechtelijke vordering op grond van het nationale recht of het Unierecht.

[19] Zie met name arrest BNP Paribas Personal Finance (punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

41. Voorts heeft het Hof verklaard dat de verplichting voor lidstaten om de doeltreffendheid te waarborgen van de rechten die justitiabelen aan het Unierecht ontlenen, een vereiste inhoudt van doeltreffende rechterlijke bescherming, dat eveneens is neergelegd in artikel 47 van het Handvest en dat onder meer geldt voor de vaststelling van de procedureregels betreffende rechtsvorderingen die op dergelijke rechten zijn gebaseerd. [20]

42. Wat het onderzoek van de kenmerken van een verjaringstermijn betreft, heeft het Hof gepreciseerd dat dit onderzoek betrekking moet hebben op de duur van deze termijn en op de wijze van toepassing ervan, met inbegrip van de manier waarop wordt bepaald wanneer de termijn ingaat. [21]

43. Aan de hand van dit analyseschema moet worden onderzocht of, en in hoeverre, de toepassing van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde verjaringstermijn op het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verenigbaar is met het Unierecht.

44. Wat ten eerste de duur van de verjaringstermijn betreft, heeft het Hof reeds geoordeeld dat redelijke beroepstermijnen die op straffe van verval van recht in het belang van de rechtszekerheid zijn vastgesteld, de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken mits dergelijke termijnen materieel toereikend zijn opdat een justitiabele een doeltreffende voorziening in rechte kan voorbereiden en instellen. [22] Dergelijke redelijke, op straffe van verval van recht in het belang van de rechtszekerheid vastgestelde beroepstermijnen, zijn immers verenigbaar met het Unierecht. [23]

45. In het onderhavige geval stelt § 195 BGB, waarop LB zich in het hoofdgeding beroept om zich te verzetten tegen de vorderingen van TO, de verjaringstermijn vast op drie jaar. Het Hof heeft reeds geoordeeld dat een dergelijke termijn, die vooraf vaststaat en bekend is, redelijk lijkt en kan worden geacht in overeenstemming te zijn met het doeltreffendheidsbeginsel. [24]

46. Wat ten tweede de aanvang van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde verjaringstermijn betreft, moet worden nagegaan of deze een werknemer kan verhinderen om zich gedurende deze termijn te beroepen op de rechten die hem door richtlijn 2003/88 worden verleend.

47. Ik herinner eraan dat volgens § 199, lid 1, BGB de verjaringstermijn naar gemeen recht ingaat aan het einde van het jaar waarin het recht is ontstaan en de schuldeiser kennis had van de omstandigheden waaruit het recht is ontstaan en van de persoon van de schuldenaar, of kennis dienaangaande had moeten hebben zonder grove nalatigheid van zijn kant. Deze bepaling houdt in dat de verjaringstermijn van drie jaar in beginsel ingaat aan het einde van het referentiejaar waarin de werknemer zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon heeft verworven. De aldus bepaalde aanvang van deze verjaringstermijn is gebaseerd op de vaststelling dat deze werknemer normaliter kennis heeft van het uit zijn arbeidsovereenkomst, de wet of collectieve overeenkomsten voortvloeiende recht op vakantie, en dit recht binnen een voldoende lange termijn kan doen gelden voor de rechter, waardoor de verjaringstermijn wordt gestuit.

[20] Zie met name arrest BNP Paribas Personal Finance (punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[21] Zie met name arrest BNP Paribas Personal Finance (punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[22] Zie met name arrest BNP Paribas Personal Finance (punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[23] Zie met name arrest BNP Paribas Personal Finance (punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[24] Zie met name arresten van 15 april 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, punten 28 en 29), en 9 juli 2020, Raiffeisen Bank en BRD Groupe Société Générale (C-698/18 en C-699/18, EU:C:2020:537, punt 64).

48. Ik ben het echter met de Commissie eens dat een verjaringstermijn als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, niet in gang kan worden gezet louter op grond van de theoretische kennis die de werknemer wordt verondersteld te hebben van het bestaan van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Een dergelijke opvatting is volgens mij onverenigbaar met het doeltreffendheidsbeginsel, daar zij een niet te verwaarlozen risico inhoudt dat de werknemer, tijdens de in § 195 BGB vastgestelde termijn, zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kan uitoefenen. De daadwerkelijke uitoefening van dit recht door de werknemer veronderstelt immers dat de werkgever hem vooraf adequate en volledige informatie heeft verstrekt over de omvang van de voor hem beschikbare vakantie. Dergelijke informatie is des te noodzakelijker wanneer vakantierechten verscheidene keren worden overgedragen.

49. Bijgevolg is niet de in het Duitse recht bepaalde verjaringstermijn of de duur ervan als zodanig problematisch in het licht van het doeltreffendheidsbeginsel, maar de aanvang van deze termijn, die volgens mij moet samenvallen met het einde van het jaar waarin de werkgever zijn informatieverplichting is nagekomen, aangezien de werknemer op dat tijdstip moet worden geacht „kennis" te hebben van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, in de zin van § 199, lid 1, BGB. Hieruit moet worden afgeleid dat, zolang de werkgever zijn informatieverplichting niet is nagekomen, de in het hoofdgeding aan de orde zijnde verjaringstermijn niet kan ingaan. Zo opgevat kan het Duitse recht naar mijn mening in overeenstemming met het Unierecht worden uitgelegd.

50. In dit verband volgt uit de rechtspraak van het Hof dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid dient te stellen om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen.[25] Het Hof heeft dienaangaande geoordeeld dat „de werkgever, gelet op het verplichte karakter van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en teneinde de nuttige werking van artikel 7 van richtlijn 2003/88 te verzekeren, met name gehouden [is] om er concreet en in alle transparantie voor te zorgen dat de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft om zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen, en hem er zo nodig formeel toe aan te zetten dat te doen. Daarbij dient hij de werknemer erover te informeren – op precieze wijze en tijdig, zodat die vakantie de betrokkene nog de rust en ontspanning kan bieden waaraan zij wordt geacht bij te dragen – dat hij de vakantie die aan het einde van de referentieperiode of van een toegestane overdrachtsperiode niet is opgenomen, verliest."[26]

51. Bovendien heeft het Hof geoordeeld dat „[d]e bewijslast dienaangaande […] op de werkgever [rust]. Als hij niet kan bewijzen alle zorgvuldigheid te hebben betracht die nodig is om de werknemer daadwerkelijk in staat te stellen de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen waarop hij recht had, moet worden geoordeeld dat het verval van het recht op die vakantie aan het einde van de referentieperiode of van de toegestane overdrachtsperiode en, ingeval het dienstverband wordt beëindigd, de overeenkomstige niet-betaling van een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie, respectievelijk artikel 7, lid 1, en artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 schenden."[27]

52. Volgens de Duitse regering zijn de begrippen „verval" en „verjaring" echter fundamenteel verschillend. Verjaring bestaat immers niet alleen in het belang van de schuldenaar, maar valt onder de vereisten van de rechtsstaat in die zin dat zij bijdraagt tot de rechtsvrede en de rechtszekerheid. Verjaring kan deze doelstellingen echter alleen bereiken indien de mogelijkheid

[25] Zie met name arrest Kreuziger (punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak), en arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[26] Arrest Kreuziger (punt 52) en arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 45).

[27] Arrest Kreuziger (punt 53) en arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 46).

om rechten te doen gelden, beperkt is in de tijd. Indien de verjaring daarentegen in bepaalde omstandigheden niet toepasselijk zou worden geacht, zouden de in het kader van een arbeidsverhouding verworven rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vrij en onbeperkt kunnen worden gecumuleerd, hetgeen zou ingaan tegen het doel van deze vakantie, namelijk dat de werknemer kan rusten. De Duitse regering is derhalve van mening dat de toepassing van nationale verjaringsregels op het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in overeenstemming is met het Unierecht, ook wanneer de werkgever zijn verplichtingen niet is nagekomen om de werknemer ertoe aan te zetten zijn vakantie op te nemen en hem hierover in te lichten.

53. Anders dan de Duitse regering ben ik van mening dat, voor zover het verstrijken van een verjaringstermijn als die in het hoofdgeding ertoe kan leiden dat de werknemer zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verliest, voor een dergelijke termijn naar analogie hetzelfde dient te gelden als hetgeen het Hof in het arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften heeft geoordeeld met betrekking tot een nationale regel, namelijk § 7, lid 3, BUrlG, die het door een werknemer verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon of zijn daarmee verbonden recht op een vergoeding voor niet-opgenomen vakantie in geval van beëindiging van de arbeidsverhouding doet vervallen. Hieruit volgt dat een verjaringstermijn als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, pas kan worden toegepast nadat eerst is geverifieerd of de werkgever de werknemer daadwerkelijk in staat heeft gesteld om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen. Bovendien kan, zoals het Hof met betrekking tot consumenten heeft geoordeeld, een verjaringstermijn slechts verenigbaar zijn met het doeltreffendheidsbeginsel wanneer de consument kennis heeft kunnen nemen van zijn rechten vóórdat deze termijn is ingegaan of is verstreken. [28]

54. Ik herinner er in dit verband aan dat de op de werkgever rustende aansporings- en kennisgevingsverplichtingen worden gerechtvaardigd door het feit dat de werknemer moet worden beschouwd als de zwakkere partij in de arbeidsverhouding, waardoor hij ervan kan worden weerhouden om uitdrukkelijk zijn rechten te doen gelden tegenover zijn werkgever. [29] Volgens het Hof dient derhalve „een situatie te worden vermeden waarin de verplichting om te zorgen voor de daadwerkelijke uitoefening van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon volledig op de werknemer komt te rusten, terwijl de werkgever hierdoor de mogelijkheid krijgt zich aan de nakoming van zijn eigen verplichtingen te onttrekken onder het voorwendsel dat de werknemer geen aanvraag voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon heeft ingediend” [30].

55. De logica van deze redenering is dat het verlies van het door een werknemer verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kan voortvloeien uit de vaststelling dat deze werknemer niet actief heeft gehandeld met betrekking tot het opnemen van zijn vakantie, zonder dat vooraf is nagegaan of hij door zijn werkgever daadwerkelijk in staat is gesteld om dit recht uit te oefenen. Een dergelijk verlies, waarbij niet vooraf wordt nagegaan of de werkgever zijn aansporings- en kennisgevingsverplichtingen inzake het opnemen van vakantie is nagekomen, gaat, zelfs in het geval van nationale verjaringsregels, voorbij aan de grenzen die de lidstaten verplicht in acht moeten nemen wanneer zij de voorwaarden voor de uitoefening van dit recht vaststellen. [31]

[28] Zie met name arrest BNP Paribas Personal Finance (punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[29] Zie arrest Kreuziger (punt 48), en arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 41).

[30] Arrest Kreuziger (punt 50) en arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 43).

[31] Zie arrest Kreuziger (punt 47), en arrest Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punt 40).

56. Volgens diezelfde logica ben ik van mening dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest niet toelaten dat een werknemer, om zijn verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te behouden, een beroep dient in te stellen waardoor, overeenkomstig § 204 BGB, de verjaringstermijn wordt gestuit.

57. Kortom, de beginselen die het Hof in de arresten Kreuziger en Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften heeft geformuleerd met betrekking tot het verval van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zijn naar mijn mening ook toepasbaar op de verjaring van dit recht. Teneinde te waarborgen dat werknemers daadwerkelijk rust kunnen genieten, met het oog op een doeltreffende bescherming van hun veiligheid en gezondheid [32], moet er dus op worden toegezien dat vóór elke uitvoering van een nationale regel die ertoe leidt dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt, ook wanneer deze regel de verjaring van een dergelijk recht betreft eerst moet worden nagegaan of de betrokken werknemer daadwerkelijk in staat is gesteld om dit recht uit te oefenen.

58. Iedere andere uitlegging zou tot gevolg hebben dat een lidstaat opnieuw, ditmaal door middel van algemene verjaringsbepalingen, de mogelijkheid zou kunnen invoeren van een beperking in de tijd van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van werknemers die niet in staat zijn gesteld om dit recht uit te oefenen, wat naar mijn mening in strijd zou zijn met hetgeen het Hof heeft geoordeeld in de arresten Kreuziger en Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

59. Ik voeg hieraan toe dat de benadering die ik bepleit in overeenstemming is met de vaste rechtspraak van het Hof, volgens welke het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet restrictief mag worden uitgelegd. [33] Hieruit volgt dat „[a]fwijkingen van de in richtlijn 2003/88 opgenomen Unieregeling inzake de organisatie van de arbeidstijd [aldus moeten] worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de met deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen” [34].

60. In de onderhavige zaak komt het mij voor dat de belangen van een werkgever die zijn aansporings- en kennisgevingsverplichtingen met betrekking tot het opnemen van vakantie niet is nagekomen, geen bescherming ten nadele van de belangen van de werknemer verdienen. Deze werkgever mag zich niet aan zijn eigen verplichtingen kunnen onttrekken en mag geen voordeel trekken uit zijn eigen verzuim met het argument dat een nationale verjaringsregel rechtszekerheid beoogt.

61. Het Hof heeft immers geoordeeld dat, „[a]nders dan in een situatie van cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die deze vakantie niet heeft kunnen opnemen wegens ziekte, […] de werkgever die een werknemer niet in de gelegenheid stelt zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, daarvan de gevolgen [moet] dragen” [35]. Bovendien heeft het Hof reeds geoordeeld dat, „[i]ndien werd aanvaard dat de werknemer in dergelijke omstandigheden zijn verworven rechten op jaarlijkse vakantie met

[32] Zie met name arrest van 13 januari 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[33] Zie met name arrest van 25 november 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[34] Arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca SpA (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 74 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[35] Arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca SpA (C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 77 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

behoud van loon verliest, […] een handelwijze [zou] worden bekrachtigd waardoor de werkgever zich onrechtmatig verrijkt, en [afbreuk zou] worden gedaan aan de doelstelling van [richtlijn 2003/88] om de gezondheid van de werknemer te eerbiedigen”[36].

62. Uit het voorgaande volgt naar mijn mening dat, tenzij de werkgever kan aantonen dat hij alle nodige zorgvuldigheid heeft betracht om de werknemer daadwerkelijk in staat te stellen zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, dit verworven recht, noch op grond dat het zou zijn vervallen, noch op grond dat het zou zijn verjaard, aan deze werknemer kan worden ontnomen.

V. Conclusie

63. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vraag van het Bundesarbeitsgericht te beantwoorden als volgt:

„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, en artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling volgens welke het over een bepaalde referentieperiode verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en, daarmee samenhangend, het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon in geval van beëindiging van de arbeidsverhouding, zijn onderworpen aan een verjaringstermijn van drie jaar die ingaat aan het einde van deze referentieperiode, wanneer de werkgever niet heeft voldaan aan de op hem rustende aansporings- en kennisgevingsverplichtingen met betrekking tot het opnemen van die vakantie door de werknemer.”

[36] Arrest van 29 november 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punt 64).