ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

6 november 2018 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Organisatie van de arbeidstijd – Richtlijn 2003/88/EG – Artikel 7 – Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon – Nationale regeling op grond waarvan de werknemer niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon en de financiële vergoeding voor die vakantie verliest indien hij geen vakantie heeft aangevraagd vóór de beëindiging van het dienstverband – Richtlijn 2003/88/EG – Artikel 7 – Verplichting tot conforme uitlegging van het nationale recht – Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Artikel 31, lid 2 – Inroepbaarheid in het kader van een geschil tussen particulieren”

In zaak C-684/16,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissing van 13 december 2016, ingekomen bij het Hof op 27 december 2016, in de procedure

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

tegen

Tetsuji Shimizu,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, J.-C. Bonichot, A. Prechal (rapporteur), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe en C. Lycourgos, kamerpresidenten, M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen en S. Rodin, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: K. Malacek, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 9 januari 2018,

gelet op de opmerkingen van:

– Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, vertegenwoordigd door J. Röckl, Rechtsanwalt,

– Tetsuji Shimizu, vertegenwoordigd door N. Zimmermann, Rechtsanwalt,

* Procestaal: Duits.

– de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze en J. Möller als gemachtigden,

– de Franse regering, vertegenwoordigd door D. Colas en R. Coesme als gemachtigden,

– de Hongaarse regering, vertegenwoordigd door E. Sebestyén en M. Z. Fehér als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek en T. S. Bohr als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 29 mei 2018,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de 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 (PB 2003, L 299, blz. 9) en van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest").

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (hierna: „Max-Planck") en Tetsuji Shimizu, oud-werknemer van Max-Planck, over de weigering van deze organisatie hem een financiële vergoeding te betalen voor de jaarlijkse vakantie met behoud van loon die bij de beëindiging van het dienstverband niet was opgenomen.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 De vierde overweging van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 1993, L 307, blz. 18) luidde als volgt:

„Overwegende dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, dat tijdens de Europese Raad van Straatsburg van 9 december 1989 door de Staatshoofden en Regeringsleiders van elf lidstaten is aangenomen, in […] punt 8 […] onder meer verklaart:

‚[…]

8. Alle werkenden in de Europese Gemeenschap hebben recht op een wekelijkse rusttijd en een jaarlijkse vakantie met behoud van loon, waarvan de duur onderling in opwaartse zin moet worden aangepast, overeenkomstig de nationale gebruiken.

[…]'"

4 Zoals blijkt uit overweging 1 ervan, heeft richtlijn 2003/88, waarbij richtlijn 93/104 is ingetrokken, deze laatste richtlijn gecodificeerd.

5 De overwegingen 4 tot en met 6 van richtlijn 2003/88 luiden als volgt:

„(4) De verbetering van de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers op het werk is een doelstelling die niet aan overwegingen van zuiver economische aard ondergeschikt mag worden gemaakt.

(5) Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden. Het begrip ‚rusttijd' moet worden uitgedrukt in tijdseenheden, dat wil zeggen in dagen, uren en/of delen daarvan. De werknemers in de [Unie] moeten – dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes genieten. […]

(6) Er moet rekening worden gehouden met de beginselen van de Internationale Arbeidsorganisatie ter zake van de organisatie van de arbeidstijd, met inbegrip van de beginselen op het gebied van nachtarbeid."

6 Artikel 7 van richtlijn 2003/88, dat artikel 7 van richtlijn 93/104 in identieke bewoordingen overneemt, 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."

7 Volgens artikel 17 van richtlijn 2003/88 kunnen de lidstaten afwijken van een aantal bepalingen ervan. Artikel 7 behoort niet tot die bepalingen.

Duits recht

8 § 7 van het Bundesurlaubsgesetz (federale vakantiewet) van 8 januari 1963 (BGBl. 1963, blz. 2) bepaalt in de versie van 7 mei 2002 (BGBl. 2002 I, blz. 1529) (hierna: „BUrlG") het volgende:

„(1) Bij de bepaling van het tijdstip van de vakantie moet rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, tenzij dringende bedrijfsbelangen of vakantiewensen van andere werknemers die vanuit sociaal oogpunt voorrang verdienen, daaraan in de weg staan. Vakantie die door de werknemer wordt aangevraagd met het oog op een preventieve medische behandeling of revalidatie, moet hem worden toegekend.

[…]

(3) De vakantie moet in het lopende kalenderjaar worden toegekend en opgenomen. Zij kan enkel naar het volgende kalenderjaar worden overgedragen indien dringende bedrijfsbelangen of met de werknemer verband houdende redenen dit rechtvaardigen. […]

(4) Indien de vakantie wegens beëindiging van het dienstverband geheel of gedeeltelijk niet meer kan worden toegekend, wordt zij uitbetaald."

9 § 26 van de Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (collectieve arbeidsovereenkomst voor de openbare dienst), met als opschrift „Jaarlijkse vakantie", bepaalt in lid 1:

„[…] De jaarlijkse vakantie moet in het lopende kalenderjaar worden toegekend; […]

[…]"

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

10 Shimizu was van 1 augustus 2001 tot en met 31 december 2013 bij Max-Planck in dienst op basis van meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Op het dienstverband tussen partijen waren het BUrlG en de collectieve arbeidsovereenkomst voor de openbare dienst van toepassing.

11 Bij brief van 23 oktober 2013 heeft Max-Planck Shimizu erom verzocht zijn vakantie op te nemen vóór het einde van het dienstverband, zonder hem evenwel te verplichten dat op door haar vastgestelde data te doen. Shimizu heeft twee vakantiedagen opgenomen, namelijk op 15 november en 2 december 2013.

12 Bij brief van 23 december 2013 heeft Shimizu Max-Planck erom verzocht hem een vergoeding van 11 979 EUR uit te betalen voor de 51 dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hij in 2012 en 2013 niet had opgenomen. Aangezien Max-Planck weigerde dat verzoek te honoreren, heeft Shimizu zich tot de rechter gewend om de organisatie tot betaling van die vergoeding te doen veroordelen.

13 Zijn vordering is zowel in eerste aanleg als in hoger beroep toegewezen. Max-Planck heeft vervolgens beroep in *Revision* ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland).

14 Het Bundesarbeitsgericht zet uiteen dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon krachtens § 7, lid 3, BUrlG zijn vervallen, aangezien de vakantie niet is opgenomen in het jaar waarvoor zij was toegekend. Volgens § 7, lid 3, BUrlG verliest de werknemer de vakantie die hij niet heeft opgenomen in het jaar waarvoor zij is toegekend, immers in beginsel aan het einde van dat jaar, tenzij aan de in die bepaling gestelde voorwaarden voor overdracht is voldaan. Indien de werknemer zich in de mogelijkheid bevond zijn vakantie op te nemen in het jaar waarvoor zij was toegekend, gaan zijn rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon bijgevolg aan het einde van dat jaar verloren. Doordat die rechten zijn vervallen, kunnen zij niet langer worden omgezet in een recht op vergoeding overeenkomstig § 7, lid 4, BUrlG. Dat is slechts mogelijk indien de werkgever de werknemer vakantie heeft geweigerd, hoewel die door deze laatste tijdig was aangevraagd. § 7 BUrlG kan evenwel niet aldus worden uitgelegd dat de werkgever gehouden is de werknemer te verplichten zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen.

15 Volgens de verwijzende rechter kan uit de rechtspraak van het Hof niet worden opgemaakt of een nationale regeling die de in het vorige punt beschreven gevolgen teweegbrengt, verenigbaar is met artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest. De rechtsleer, van haar kant, blijft verdeeld over deze kwestie. In het bijzonder rijst de vraag of de werkgever krachtens artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 gehouden is het ogenblik van de jaarlijkse vakantie eenzijdig vast te leggen, dan wel of het arrest van 12 juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), aldus moet worden uitgelegd dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan het einde van het referentiejaar of van de overdrachtsperiode niet kan vervallen, ook al was de werknemer in staat dat recht uit te oefenen.

16 Verder wijst die rechter erop dat Max-Planck een privaatrechtelijke organisatie zonder winstoogmerk is die weliswaar grotendeels met overheidsmiddelen wordt gefinancierd, maar niet beschikt over bevoegdheden die verder gaan dan die welke voortvloeien uit de regels die tussen particulieren gelden, en dus als een particulier moet worden beschouwd. Daarom wordt het Hof tevens verzocht te verduidelijken of artikel 7 van richtlijn 2003/88 of artikel 31, lid 2, van het Handvest eventueel rechtstreekse werking heeft in de betrekkingen tussen particulieren.

17 In die omstandigheden heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Staat artikel 7 van richtlijn [2003/88] of artikel 31, lid 2, van het [Handvest] in de weg aan een nationale regeling als die van § 7 [BUrlG], volgens welke een werknemer die zijn recht op jaarlijkse vakantie wil uitoefenen daadwerkelijk vakantie moet aanvragen met opgave van de periode waarin hij deze wil opnemen, dit teneinde te vermijden dat zijn recht op vakantie aan het einde van het referentietijdvak zonder mogelijkheid tot vergoeding komt te vervallen, en volgens welke de werkgever niet verplicht is om zelf eenzijdig en op voor de werknemer bindende wijze het tijdstip van de vakantie binnen het referentietijdvak vast te leggen?

2. Ingeval de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord:

Geldt dit evenzeer wanneer het gaat om een dienstverband tussen particulieren?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

18 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, op grond waarvan de werknemer die er in de betrokken referentieperiode niet om heeft verzocht zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen uitoefenen, de hem krachtens die bepalingen voor die periode toekomende dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan het einde van die periode verliest, net als het daarmee verbonden recht op een financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie die bij beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen.

19 Vooraf moet eraan worden herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie moet worden beschouwd, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in richtlijn 2003/88 (zie in die zin arrest van 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punt 15 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

20 Voorts is het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als beginsel van sociaal recht van de Unie niet alleen bijzonder belangrijk, maar is het tevens uitdrukkelijk verankerd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, 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).

21 Wat in de eerste plaats artikel 7 van richtlijn 2003/88 betreft, moet er meteen op worden gewezen dat het hoofdgeding betrekking heeft op de weigering om een vergoeding te betalen voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon die niet was opgenomen op het tijdstip waarop het dienstverband tussen partijen in het hoofdgeding is beëindigd.

22 Wanneer het dienstverband is beëindigd, kan de werknemer de jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarop hij recht heeft, niet langer daadwerkelijk opnemen. Om te voorkomen dat de werknemer daardoor van dit recht verstoken blijft – ook in de vorm van een geldbedrag – bepaalt artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 dat hij recht heeft op een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen dagen jaarlijkse vakantie (zie in die zin arrest van 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punt 17 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

23 Zoals het Hof heeft geoordeeld, stelt artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 voor het ontstaan van het recht op een financiële vergoeding geen andere voorwaarden dan dat het dienstverband is beëindigd en dat de werknemer niet alle jaarlijkse vakantie heeft opgenomen waarop hij op de datum van beëindiging van het dienstverband recht had (arrest van 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

24 Dienaangaande blijkt uit de rechtspraak van het Hof dat die bepaling in de weg staat aan nationale wettelijke regelingen of praktijken op grond waarvan bij beëindiging van het dienstverband geen financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon wordt uitbetaald aan de werknemer die niet in de mogelijkheid verkeerde om alle jaarlijkse vakantie waarop hij recht had, vóór het einde van dat dienstverband op te nemen, met name omdat hij gedurende de hele of een deel van de referentieperiode en/of van een overdrachtsperiode met ziekteverlof was (arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 62; 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punt 31, en 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 65).

25 Het Hof heeft voorts geoordeeld dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 niet aldus kan worden uitgelegd dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon – en, derhalve, het recht op de in lid 2 van dat artikel bedoelde financiële vergoeding – kan vervallen ten gevolge van het overlijden van de werknemer. In dat verband heeft het Hof met name onderstreept dat indien de verplichting tot betaling van een dergelijke vergoeding ophield te bestaan omdat het dienstverband wegens het overlijden van de werknemer wordt beëindigd, dit tot gevolg zou hebben dat een toevallige omstandigheid met terugwerkende kracht leidt tot het totale verlies van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon zelf (zie in die zin arrest van 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punten 25, 26 en 30).

26 Indien een werknemer zijn verworven recht op 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 (zie in die zin arrest van 19 september 2013, Heroverweging Commissie/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punt 32).

27 Aangaande het hoofdgeding zet de verwijzende rechter uiteen dat de weigering van de vroegere werkgever van Shimizu om hem een financiële vergoeding te betalen voor de jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hij vóór het einde van het dienstverband niet had opgenomen, is gebaseerd op de regel van nationaal recht volgens welke het recht op die vakantie in beginsel vervalt, niet wegens de beëindiging van het dienstverband als zodanig maar omdat de werknemer gedurende het dienstverband geen vakantie voor de betrokken referentieperiode heeft aangevraagd.

28 In casu rijst dus in wezen de vraag of Shimizu, gelet op de in punt 23 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak van het Hof, op het tijdstip waarop het in het hoofdgeding aan de orde zijnde dienstverband is beëindigd, nog recht had op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die wegens de beëindiging van het dienstverband in een financiële vergoeding kon worden omgezet.

29 Die vraag ziet bijgevolg vóór alles op de uitlegging van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en is erop gericht te vernemen of deze bepaling zich ertegen verzet dat het behoud van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die aan het einde van een referentieperiode niet is opgenomen, afhankelijk kan worden gesteld van de voorwaarde dat de werknemer in die periode erom heeft verzocht dat recht te mogen uitoefenen, en dat dat recht bij gebreke van een dergelijk verzoek vervallen wordt verklaard, terwijl de werkgever zelf niet verplicht is om eenzijdig en op voor de werknemer bindende wijze het tijdstip van de vakantie binnen die periode vast te leggen.

30 In dat verband kan ten eerste uit de in de punten 22 tot en met 25 van dit arrest aangehaalde rechtspraak van het Hof niet worden afgeleid dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de werknemer, welke ook de omstandigheden zijn die ertoe hebben geleid dat hij zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft opgenomen, het in artikel 7, lid 1, bedoelde recht op jaarlijkse vakantie en het recht op een vergoeding dat er overeenkomstig artikel 7, lid 2, bij beëindiging van het dienstverband in de plaats van kan komen, altijd moet blijven behouden.

31 Ten tweede is het juist dat volgens vaste rechtspraak, om de eerbiediging van het in het Unierecht verankerde grondrecht van de werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te garanderen, artikel 7 van richtlijn 2003/88 niet restrictief mag worden uitgelegd, ten koste van de rechten die de werknemer aan die richtlijn ontleent (zie in die zin arrest van 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Er moet echter tevens op worden gewezen dat de in lid 1 van datzelfde artikel voorgeschreven doorbetaling van het loon tijdens de vakantie de werknemer in staat beoogt te stellen de vakantie waarop hij recht heeft, daadwerkelijk op te nemen (zie in die zin arrest van 16 maart 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 en C-257/04, EU:C:2006:177, punt 49).

32 Volgens vaste rechtspraak van het Hof beoogt het in artikel 7 van richtlijn 2003/88 neergelegde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon immers de werknemer de gelegenheid te geven om uit te rusten van het werk dat hij in het kader van zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten, en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (arrest van 20 juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

33 Overigens wil artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88, door te bepalen dat de minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon alleen in geval van beëindiging van het dienstverband door een financiële vergoeding kan worden vervangen, er ook voor zorgen dat de werknemer in het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid daadwerkelijke rust kan genieten (zie in die zin arrest van 16 maart 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 en C-257/04, EU:C:2006:177, punt 60 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

34 Ten derde volgt reeds uit de bewoordingen van artikel 7 van richtlijn 2003/88 en de rechtspraak van het Hof dat het de taak van de lidstaten is om in hun nationale recht de voorwaarden voor de uitoefening en de uitvoering van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vast te leggen, en daarbij de concrete omstandigheden te bepalen waarin werknemers van dit recht mogen gebruikmaken (arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

35 In dat verband heeft het Hof met name verduidelijkt 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 (arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 43).

36 Een nationale regeling als die van § 7, leden 1 en 3, BUrlG, die bepaalt dat bij de vaststelling van het tijdstip van de vakantie rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer, tenzij dringende bedrijfsbelangen of vakantiewensen van andere werknemers die vanuit sociaal oogpunt voorrang verdienen, daaraan in de weg staan, of dat de vakantie in de regel in het referentiejaar wordt opgenomen, is een regeling inzake de voorwaarden voor uitoefening van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in de zin van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en de in het vorige punt aangehaalde rechtspraak van het Hof.

37 Dit soort regelingen behoort tot de voorschriften en procedures van nationaal recht die gelden voor de vaststelling van de vakantie van de werknemers, waarbij ernaar wordt gestreefd rekening te houden met de verschillende betrokken belangen (zie in die zin arrest van 10 september 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punt 22).

38 Zoals blijkt uit punt 35 van het onderhavige arrest, moet er evenwel 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.

39 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de in punt 36 van dit arrest vermelde nationale bepalingen aldus worden uitgelegd dat de werknemer die er in de betrokken referentieperiode niet om heeft verzocht zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen opnemen, zijn rechten op die vakantie aan het einde van die periode in beginsel verliest, net als het daarmee verbonden recht op een financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie die bij beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen.

40 Zoals de advocaat-generaal in punt 32 van zijn conclusie heeft uiteengezet, wordt met een dergelijk 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, voorbijgegaan aan de in punt 35 van dit arrest bedoelde grenzen, die de lidstaten verplicht in acht moeten nemen wanneer zij de voorwaarden voor uitoefening van dat recht vaststellen.

41 De werknemer moet namelijk worden beschouwd als de zwakkere partij binnen het dienstverband, zodat moet worden verhinderd dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om hem een beperking van zijn rechten op te leggen. Die zwakkere positie kan de werknemer ervan weerhouden zijn rechten uitdrukkelijk te doen gelden jegens zijn werkgever, vooral omdat dit hem kan blootstellen aan maatregelen van de werkgever die het dienstverband in zijn nadeel kunnen beïnvloeden (zie in die zin arrest van 25 november 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punten 80 en 81 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

42 Voorts zijn prikkels om afstand te doen van vakantierust of om werknemers ertoe te brengen daar afstand van te doen, onverenigbaar met de in de punten 32 en 33 van het onderhavige arrest uiteengezette doelstellingen van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die er met name in bestaan te verzekeren dat de werknemer in het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid daadwerkelijke rust kan genieten (zie in die zin arrest van 6 april 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punt 32). Derhalve is ook ieder handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan zou kunnen weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen, onverenigbaar met het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

43 Daarom moet een situatie worden voorkomen waarin de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon daadwerkelijk wordt uitgeoefend, volledig bij de werknemer komt te liggen, terwijl de werkgever daardoor de mogelijkheid krijgt zich aan zijn verplichtingen te onttrekken onder het voorwendsel dat de werknemer geen jaarlijkse vakantie met behoud van loon heeft aangevraagd.

44 In verband met de twijfel die in dat opzicht in de eerste vraag tot uitdrukking komt, moet worden verduidelijkt dat de verplichting die krachtens artikel 7 van richtlijn 2003/88 op de werkgever rust, niet zover kan gaan dat hij zijn werknemers moet verplichten daadwerkelijk gebruik te maken van hun recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (zie in die zin arrest van 7 september 2006,

Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-484/04, EU:C:2006:526, punt 43), maar hij moet hen wel in staat stellen om dat recht uit te oefenen (zie in die zin arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 63).

45 Zoals ook de advocaat-generaal in de punten 41 tot en met 43 van zijn conclusie heeft opgemerkt, is 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 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.

46 De bewijslast dienaangaande rust op de werkgever (zie naar analogie arrest van 16 maart 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 en C-257/04, EU:C:2006:177, punt 68). 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.

47 Als de werkgever het bewijs dienaangaande wél kan leveren, zodat de werknemer kennelijk welbewust en met volledige kennis van de eraan verbonden gevolgen zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft opgenomen nadat hij in de gelegenheid was gesteld om zijn recht daarop daadwerkelijk uit te oefenen, staat artikel 7, leden 1 en 2, van richtlijn 2003/88 er daarentegen niet aan in de weg dat dat recht verloren gaat, noch dat de daarmee samenhangende financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon in geval van beëindiging van het dienstverband niet wordt betaald.

48 Zoals de advocaat-generaal in de punten 50 en 51 van zijn conclusie heeft uiteengezet en ook blijkt uit punt 42 van het onderhavige arrest, is elke uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88 die de werknemer ertoe kan aanzetten weloverwogen af te zien van het opnemen van jaarlijkse vakantie met behoud van loon in de toepasselijke referentieperiode of de toegestane overdrachtsperiode, om zo een hoger loon uitbetaald te krijgen bij beëindiging van het dienstverband, immers onverenigbaar met de doelstellingen die met de invoering van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden nagestreefd.

49 Wat in de tweede plaats artikel 31, lid 2, van het Handvest betreft, blijkt uit vaste rechtspraak van het Hof dat de in de rechtsorde van de Unie gewaarborgde grondrechten toepassing kunnen vinden in alle situaties die door het recht van de Unie worden beheerst (zie met name arrest van 15 januari 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

50 Aangezien de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling richtlijn 2003/88 ten uitvoer brengt, kan artikel 31, lid 2, van het Handvest op het hoofdgeding worden toegepast (zie naar analogie arrest van 15 januari 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punt 43).

51 Om te beginnen volgt reeds uit de bewoordingen van artikel 31, lid 2, van het Handvest dat die bepaling het „recht” van iedere werknemer op een „jaarlijkse vakantie met behoud van loon” vastlegt.

52 Voorts is volgens de toelichting ad artikel 31 van het Handvest – die volgens artikel 6, lid 1, derde alinea, VEU en artikel 52, lid 7, van het Handvest in aanmerking moet worden genomen bij de uitlegging van het Handvest – artikel 31, lid 2, van dit laatste gebaseerd op richtlijn 93/104, op

artikel 2 van het op 18 oktober 1961 te Turijn ondertekende en op 3 mei 1996 te Straatsburg herziene Europees Sociaal Handvest en op punt 8 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werknemers, dat op 9 december 1989 tijdens de vergadering van de Europese Raad te Straatsburg is aangenomen (arrest van 19 september 2013, Heroverweging Commissie/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punt 27).

53 Zoals blijkt uit overweging 1 ervan heeft richtlijn 2003/88 richtlijn 93/104 gecodificeerd. Artikel 7 van richtlijn 2003/88 betreffende het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon is in identieke bewoordingen gesteld als artikel 7 van richtlijn 93/104 (arrest van 19 september 2013, Heroverweging Commissie/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punt 28).

54 In die context moet tot slot in herinnering worden geroepen dat het in artikel 31, lid 2, van het Handvest verankerde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon slechts kan worden beperkt onder de strikte voorwaarden van artikel 52, lid 1, daarvan en in het bijzonder onder eerbiediging van de wezenlijke inhoud van dat recht. Bijgevolg kunnen de lidstaten niet afwijken van het beginsel dat voortvloeit uit artikel 7 van richtlijn 2003/88 juncto artikel 31, lid 2, van het Handvest, volgens hetwelk een verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode niet kan vervallen indien de werknemer niet in de mogelijkheid verkeerde om zijn vakantie op te nemen (zie in die zin arrest van 29 november 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punt 56).

55 Uit het voorgaande volgt dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 en – voor de binnen de werkingssfeer van het Handvest vallende situaties – artikel 31, lid 2, van dit laatste aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een werknemer die er in de betrokken referentieperiode niet om heeft verzocht het hem krachtens die bepalingen toekomende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen uitoefenen, dat recht alsook het daarmee verbonden recht op een financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon die bij beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen automatisch verliest, dat wil zeggen zonder dat eerst is nagegaan of hij daadwerkelijk in de gelegenheid is gesteld om dat recht uit te oefenen.

56 Als de werknemer welbewust en met volledige kennis van de eraan verbonden gevolgen zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft opgenomen, nadat hij in de gelegenheid was gesteld om zijn recht daarop daadwerkelijk uit te oefenen, staan artikel 7, leden 1 en 2, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest er daarentegen niet aan in de weg dat dat recht verloren gaat, noch dat de daarmee samenhangende financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon in geval van beëindiging van het dienstverband niet wordt betaald, zonder dat de werkgever gehouden is die werknemer te verplichten zijn recht daadwerkelijk uit te oefenen.

57 Het is de taak van de verwijzende rechter om na te gaan of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling conform artikel 7, leden 1 en 2, van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest kan worden uitgelegd.

58 In dat verband moet namelijk worden herinnerd aan de vaste rechtspraak van het Hof dat de nationale rechter bij de toepassing van het interne recht dit zo veel mogelijk moet uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de betrokken richtlijn teneinde het daarmee beoogde resultaat te bereiken en aldus aan artikel 288, derde alinea, VWEU te voldoen (arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

59 Het beginsel van richtlijnconforme uitlegging vereist dat de nationale rechter binnen zijn bevoegdheden, rekening houdend met het gehele interne recht en onder toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden, al het mogelijke doet om de volle werking van de betrokken richtlijn te verzekeren en tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met de daarmee nagestreefde doelstelling (arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

60 Zoals het Hof tevens heeft geoordeeld, houdt het vereiste van richtlijnconforme uitlegging voor de nationale rechters met name de verplichting in om zo nodig vaste rechtspraak te wijzigen wanneer deze berust op een met de doelstellingen van een richtlijn onverenigbare uitlegging van het nationale recht. Bijgevolg kan een nationale rechter niet op goede gronden oordelen dat hij een nationale bepaling niet in overeenstemming met het Unierecht kan uitleggen op de enkele grond dat deze bepaling tot dan toe steeds is uitgelegd op een wijze die onverenigbaar is met het Unierecht (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punten 72 en 73 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

61 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, op grond waarvan de werknemer die er in de betrokken referentieperiode niet om heeft verzocht zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen uitoefenen, aan het einde van die periode de hem krachtens die bepalingen voor die periode toekomende dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon automatisch verliest – zonder dat eerst wordt nagegaan of de werkgever hem daadwerkelijk in staat heeft gesteld om dat recht uit te oefenen, met name door hem passende informatie te verstrekken – en waarbij hetzelfde geldt voor het daarmee verbonden recht op een financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon die bij beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen. Dienaangaande is het de taak van de verwijzende rechter om, rekening houdend met het gehele interne recht en onder toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden, na te gaan of het mogelijk is tot een uitlegging van dat recht te komen die de volle werking van het Unierecht kan verzekeren.

Tweede vraag

62 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter voor het geval dat een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, niet op een zodanige manier kan worden uitgelegd dat zij verenigbaar is met artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest, in wezen te vernemen of die bepalingen van Unierecht dan aldus moeten worden uitgelegd dat zij tot gevolg hebben dat een dergelijke nationale regeling in een geschil tussen de werknemer en zijn vroegere werkgever, die een particulier is, door de nationale rechter buiten toepassing moet worden gelaten, en dat de werknemer ten laste van die werkgever recht heeft op een financiële vergoeding voor de hem krachtens diezelfde bepalingen toekomende jaarlijkse vakantie die bij beëindiging van het dienstverband niet was opgenomen.

63 Wat in de eerste plaats de eventuele rechtstreekse werking van artikel 7 van richtlijn 2003/88 betreft, blijkt uit vaste rechtspraak van het Hof dat in alle gevallen waarin de bepalingen van een richtlijn inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn, particulieren zich voor de nationale rechter op die bepalingen kunnen beroepen tegenover de staat, wanneer deze heeft verzuimd de richtlijn tijdig in nationaal recht om te zetten, of dit op onjuiste wijze heeft gedaan (arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bovendien kunnen de justitiabelen, wanneer zij zich tegenover de staat op een richtlijn kunnen beroepen, dit doen ongeacht de hoedanigheid waarin de staat handelt, als werkgever of als overheid. In beide gevallen moet immers worden voorkomen dat de staat voordeel trekt uit zijn schending van het Unierecht (arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

64 Op basis van die overwegingen heeft het Hof erkend dat onvoorwaardelijke en voldoende nauwkeurige bepalingen van een richtlijn door de justitiabelen niet alleen kunnen worden aangevoerd tegenover een lidstaat en alle organen van zijn administratie, met inbegrip van de gedecentraliseerde autoriteiten, maar ook tegenover lichamen of entiteiten die onder gezag of toezicht van de staat staan of waaraan een lidstaat een taak van algemeen belang heeft opgedragen en die daartoe beschikken over

bevoegdheden die verder gaan dan die welke voortvloeien uit de regels die in de betrekkingen tussen particulieren gelden (arrest van 7 augustus 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

65 In casu staat het aan de verwijzende rechter, die overigens als enige over de ter zake dienende informatie beschikt, om dienaangaande de noodzakelijke verificaties te verrichten. Zoals blijkt uit punt 16 van het onderhavige arrest, moet Max-Planck volgens die rechter als een particulier worden beschouwd.

66 Gelet op het voorgaande zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof een richtlijn uit zichzelf geen verplichtingen aan particulieren kan opleggen en als zodanig niet tegen een particulier kan worden aangevoerd. Indien de inroepbaarheid van een niet of niet correct omgezette richtlijn zou worden uitgebreid tot de betrekkingen tussen particulieren, zou dit er namelijk op neerkomen dat de Unie bevoegd is om met onmiddellijke werking particulieren verplichtingen op te leggen, terwijl zij dit alleen kan wanneer haar de bevoegdheid is toegekend om verordeningen vast te stellen (arrest van 7 augustus 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

67 Derhalve kan ook een duidelijke, nauwkeurig omschreven en onvoorwaardelijke bepaling van een richtlijn die tot doel heeft particulieren rechten te verlenen of hun verplichtingen op te leggen, niet als zodanig worden toegepast in geschillen tussen uitsluitend particulieren (arrest van 7 augustus 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

68 Bijgevolg kunnen de bepalingen van artikel 7, leden 1 en 2, van richtlijn 2003/88, ook al zijn zij onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig en voldoen zij dus aan de voorwaarden voor rechtstreekse werking (zie in die zin arrest van heden, Bauer en Willmeroth, C-569/16 en C-570/16, punten 71-73), niet worden aangevoerd in een geschil tussen particulieren om de volle werking van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te verzekeren en daarmee strijdige nationale bepalingen buiten toepassing te laten (arrest van 26 maart 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punt 48).

69 Wat in de tweede plaats artikel 31, lid 2, van het Handvest betreft – van welke bepaling in de punten 49 tot en met 55 van het onderhavige arrest vast is komen te staan dat zij kan worden toegepast in een situatie als die in het hoofdgeding en dat zij aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is – moet er meteen aan worden herinnerd dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon een wezenlijk beginsel van sociaal recht van de Unie is.

70 Dat beginsel vindt zelf zijn oorsprong zowel in instrumenten die door de lidstaten op Unieniveau zijn opgesteld, zoals het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden – dat overigens wordt genoemd in artikel 151 VWEU –, als in internationale instrumenten waaraan de lidstaten hebben meegewerkt of waartoe zij zijn toegetreden. Tot deze laatste categorie behoort het – eveneens in artikel 151 VWEU vermelde – Europees Sociaal Handvest, waarbij alle lidstaten partij zijn, aangezien zij zijn toegetreden tot de oorspronkelijke versie, de herziene versie of beide versies ervan. Ook moet melding worden gemaakt van verdrag nr. 132 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 24 juni 1970 over de jaarlijkse vakantie met behoud van loon (geherformuleerd), waarin, zoals het Hof in de punten 37 en 38 van het arrest van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18), heeft verklaard, de beginselen van die organisatie zijn geformuleerd waarmee volgens overweging 6 van richtlijn 2003/88 rekening moet worden gehouden.

71 In dat verband roept de vierde overweging van richtlijn 93/104 met name in herinnering dat volgens punt 8 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, alle werkenden in de Unie met name recht hebben op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon, waarvan de duur onderling in opwaartse zin moet worden aangepast, overeenkomstig de nationale gebruiken (zie in die zin arrest van 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punt 39).

72 Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon is dus niet ingevoerd door artikel 7 van richtlijn 93/104 en artikel 7 van richtlijn 2003/88 zelf, maar vindt zijn oorsprong onder meer in verschillende internationale instrumenten (zie naar analogie arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 75) en heeft als wezenlijk beginsel van sociaal recht van de Unie een dwingend karakter (zie in die zin arrest van 16 maart 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 en C-257/04, EU:C:2006:177, punten 48 en 68). Dat wezenlijk beginsel omvat het recht op jaarlijkse vakantie „met behoud van loon" als zodanig en het daarmee nauw verbonden recht op een financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie die bij beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen (zie arrest van heden, Bauer en Willmeroth, C-569/16 en C-570/16, punt 83).

73 Door in dwingende bewoordingen te bepalen dat „iedere werknemer" het „recht" heeft op „jaarlijkse vakantie met behoud van loon", zonder dienaangaande met name te verwijzen – zoals bijvoorbeeld het geval is in artikel 27 van het Handvest, in verband waarmee het arrest van 15 januari 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), is gewezen – naar „de gevallen en […] de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien", geeft artikel 31, lid 2, van het Handvest uitdrukking aan het wezenlijke beginsel van sociaal recht van de Unie waarvan slechts kan worden afgeweken onder de strikte voorwaarden van artikel 52, lid 1, van het Handvest en, in het bijzonder, onder eerbiediging van de wezenlijke inhoud van het grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

74 Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat voor alle werknemers is vastgelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, is dus, wat het bestaan ervan betreft, zowel dwingend als onvoorwaardelijk. Het bestaan van dat recht hoeft niet te worden geconcretiseerd in bepalingen van Unierecht of van nationaal recht – deze moeten enkel de juiste duur van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon en, zo nodig, de voorwaarden waaronder die vakantie kan worden opgenomen, vaststellen. Bijgevolg volstaat die bepaling op zich om aan de werknemers een recht te verlenen dat zij als zodanig kunnen doen gelden in een geschil tussen hen en hun werkgever in een situatie die onder het Unierecht en derhalve binnen de werkingssfeer van het Handvest valt (zie naar analogie arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 76).

75 Aldus heeft artikel 31, lid 2, van het Handvest voor de onder het Handvest vallende situaties in het bijzonder tot gevolg dat de nationale rechter een regeling buiten toepassing moet laten wanneer die inbreuk maakt op het in punt 54 van het onderhavige arrest vermelde beginsel, volgens hetwelk een werknemer, indien hij niet in de mogelijkheid verkeerde om zijn vakantie op te nemen, aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode een verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet mag verliezen, net zo min als de financiële vergoeding die, als een recht dat nauw met het recht op jaarlijkse vakantie „met behoud van loon" verbonden is, bij beëindiging van het dienstverband in de plaats daarvan komt. Krachtens die bepaling kunnen de werkgevers zich ook niet op een dergelijke nationale regeling beroepen om zich te onttrekken aan betaling van die financiële vergoeding waartoe zij gehouden zijn ter eerbiediging van het door die bepaling gewaarborgde grondrecht.

76 Wat de werking betreft die artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus ten aanzien van particuliere werkgevers heeft, moet worden vastgesteld dat de bepalingen van het Handvest volgens artikel 51, lid 1, ervan gericht zijn tot de instellingen, organen en instanties van de Unie met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel, alsook – uitsluitend wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen – tot de lidstaten. Artikel 51, lid 1, vermeldt daarentegen niet of dergelijke particulieren eventueel rechtstreeks gehouden kunnen zijn tot naleving van sommige bepalingen van het Handvest, en kan bijgevolg niet aldus worden uitgelegd dat het die mogelijkheid categorisch uitsluit.

77 Om te beginnen betekent het feit dat sommige bepalingen van primair recht in de eerste plaats tot de lidstaten zijn gericht, niet dat toepassing daarvan in de betrekkingen tussen particulieren uitgesloten is (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 77). Daar heeft ook de advocaat-generaal in punt 78 van zijn conclusie in de gevoegde zaken Bauer en Willmeroth (C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:337) op gewezen.

78 Voorts heeft het Hof met name al erkend dat het verbod dat is neergelegd in artikel 21, lid 1, van het Handvest op zich volstaat om aan particulieren een recht te verlenen dat zij als zodanig kunnen doen gelden in een geschil tussen hen en andere particulieren (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 76), zonder dat artikel 51, lid 1, van het Handvest daar dus aan in de weg staat.

79 Ten slotte moet met betrekking tot meer bepaald artikel 31, lid 2, van het Handvest worden onderstreept dat het recht van iedere werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon naar zijn aard voor de werkgever de overeenkomstige verplichting inhoudt een dergelijke jaarlijkse vakantie of een vergoeding voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon die aan het einde van het dienstverband niet is opgenomen, toe te kennen.

80 Ingeval de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling niet op een zodanige wijze kan worden uitgelegd dat zij verenigbaar is met artikel 31, lid 2, van het Handvest, staat het in een situatie zoals die in het hoofdgeding bijgevolg aan de verwijzende rechter om binnen het kader van zijn bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voortvloeit uit die bepaling en de volle werking daarvan te waarborgen door, zo nodig, die nationale regeling buiten toepassing te laten (zie naar analogie arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 79).

81 Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat wanneer een nationale regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, niet op een zodanige wijze kan worden uitgelegd dat zij verenigbaar is met artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest, uit deze laatste bepaling volgt dat de nationale rechter die kennisneemt van een geschil tussen een werknemer en zijn vroegere particuliere werkgever, die nationale regeling buiten toepassing moet laten en erop moet toezien dat de werknemer, als de werkgever niet kan aantonen alle zorgvuldigheid te hebben betracht die nodig is om hem daadwerkelijk in staat te stellen de hem krachtens het Unierecht toekomende jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen, zijn verworven rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kan verliezen, net zomin als – bij beëindiging van het dienstverband – de daarmee verbonden financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantie, die in dat geval rechtstreeks door de betrokken werkgever moet worden betaald.

Kosten

82 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

1) **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 in de weg staan aan een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, op grond waarvan de werknemer die er in de betrokken referentieperiode niet om heeft verzocht zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen uitoefenen,**

aan het einde van die periode de hem krachtens die bepalingen voor die periode toekomende dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon automatisch verliest – zonder dat eerst wordt nagegaan of de werkgever hem daadwerkelijk in staat heeft gesteld om dat recht uit te oefenen, met name door hem passende informatie te verstrekken – en waarbij hetzelfde geldt voor het daarmee verbonden recht op een financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon die bij beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen. Dienaangaande is het de taak van de verwijzende rechter om, rekening houdend met het gehele interne recht en onder toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden, na te gaan of het mogelijk is tot een uitlegging van dat recht te komen die de volle werking van het Unierecht kan verzekeren.

2) **Wanneer een nationale regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, niet op een zodanige wijze kan worden uitgelegd dat zij verenigbaar is met artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten, volgt uit deze laatste bepaling dat de nationale rechter die kennisneemt van een geschil tussen een werknemer en zijn vroegere particuliere werkgever, die nationale regeling buiten toepassing moet laten en erop moet toezien dat de werknemer, als de werkgever niet kan aantonen alle zorgvuldigheid te hebben betracht die nodig is om hem daadwerkelijk in staat te stellen de hem krachtens het Unierecht toekomende jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen, zijn verworven rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kan verliezen, net zomin als – bij beëindiging van het dienstverband – de daarmee verbonden financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantie, die in dat geval rechtstreeks door de betrokken werkgever moet worden betaald.**

ondertekeningen