

# Rechtstreekse doorwerking van het EU Handvest van de grondrechten in privaatrechtelijke rechtsverhoudingen

Prof. mr. A.S. Hartkamp

HvJ EU (Grote Kamer) 6 november 2018, gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, ECLI: EU:C:2018:871 (*Stadt Wuppertal/Maria Bauer en Volker Willmeroth/Martina Broßonn*)

## 1 De casus tegen de achtergrond van het precedent *Bollacke*

Maria Bauer en Martina Broßonn zijn weduwen van werknemers die ten tijde van hun overlijden nog in dienst waren van een publiekrechtelijk onderscheidenlijk een privaatrechtelijke werkgever en nog recht hadden op een aantal niet opgenomen vakantiedagen over hun laatste levensjaar. Daarmee rees de vraag of dat recht was omgezet in een recht op een financiële vergoeding, dat door hun echtgenotes (tevens erfgenamen) tegen de desbetreffende werkgever kon worden ingeroepen.

In dit verband zijn twee Unierechtelijke bepalingen van belang, namelijk artikel 31 lid 2 Handvest van de Grondrechten, onder meer bepalende dat iedere werknemer recht heeft 'op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon' en artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG,<sup>1</sup> waarvan lid 2 luidt: '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.'

In het Duitse recht staat misschien een combinatie van twee bepalingen in de weg aan het ontstaan van het recht op de financiële vergoeding. In § 7 lid 4 van het Bundesurlaubsgesetz wordt bepaald dat indien de vakantie wegens beëindiging van de arbeidsverhouding geheel of gedeeltelijk niet meer kan worden toegekend, zij moet worden

uitbetaald. Maar door de verwijzende rechter werd problematisch geacht of dat ook geldt in geval van overlijden en of de aanspraak dan als onderdeel van het vermogen van de overledene kan vererven (§ 1922 lid BGB).

Deze kwestie was reeds gedeeltelijk aan de orde geweest in het arrest *Bollacke*.<sup>2</sup> In die zaak heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: het Hof) beslist dat artikel 7 lid 2 richtlijn in de weg staat aan een wetsbepaling die het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon doet vervallen zonder dat een recht ontstaat op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantie, in geval van beëindiging van de arbeidsverhouding door het overlijden van de werknemer. Daarbij had het Hof het oog op de beide in de vorige alinea genoemde Duitse wetsbepalingen. In feite betekent dat uiteraard dat het Unierecht vereist dat het recht op de vergoeding vererft, maar dat had het Hof niet met zoveel woorden beslist. In de onderhavige zaak *Bauer en Broßonn* stelde de verwijzende rechter uitdrukkelijk een daarop betrekking hebbende vraag, daarbij te kennen gevend dat naar uit de genoemde Duitse wetsbepalingen volgt (zie punt 15 van het arrest)

'dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van de werknemer bij diens overlijden vervalt, en dus niet kan overgaan in een recht op een financiële vergoeding, noch deel van de nalatenschap kan worden. Deze rechter preciseert voorts dat elke andere uitlegging van de bepalingen in kwestie tegen de letter van de wet zou indruisen en daarom niet kan worden aanvaard.'

<sup>1</sup> 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 (*PbEG* 2003, L 299, p. 9).

<sup>2</sup> Hof van Justitie 12 juni 2014, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755 (*Gülray Bollacke/K+K*).

De rechter vroeg dus in feite de heroverweging van *Bollacke*, verwijzend naar de vaste rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht, die vererving van de vergoeding niet aanvaardt. Het valt reeds aanstonds te verwachten dat deze poging zal mislukken. Indien mogelijk zal de nationale rechter op zijn vaste rechtspraak moeten terugkomen, en indien dat niet kan, omdat het tot rechtspraak *contra legem* zou leiden, is dat voor het Hof geen reden om op zijn beslissing terug te komen. In zo'n geval moet de lidstaat het probleem maar op een andere manier oplossen.

In *Bollacke* was nog een kwestie onbelicht gebleven. De verwijzende rechter had uitsluitend naar de uitleg van artikel 7 lid 2 richtlijn gevraagd. Het Hof had die uitleg gegeven en daarmee was de kous af. Op de gevolgen van de uitspraak voor de casus was niet ingegaan. In de onderhavige zaak *Bauer en Broßonn* breidt de verwijzende rechter de vraagstelling uit. Hij merkt op dat in de zaak *Broßonn* sprake is van een rechtsverhouding tussen particulieren. Dat betekent dat een beslissing omtrent de uitleg van de richtlijn aan *Broßonn* geen recht op de vergoeding verschaft, aangezien een richtlijn in een particuliere rechtsverhouding die werking niet heeft. Om die reden stelt de verwijzende rechter de vraag of artikel 31 lid 2 Handvest dat gevolg wél kan hebben.

In dit verband merk ik nog even duidelijkheidshalve op dat het onderhavige arrest is geweest in twee gevoegde zaken: *Bauer* (C-569/16) en *Broßonn* (C-570/16). In *Broßonn* gaat het evenals in *Bollacke* om een horizontale verhouding (werknemer versus particuliere werkgever). In de zaak *Bauer* gaat het om een verticale verhouding. Dat maakt geen verschil wat betreft de vraag naar de uitleg van een richtlijnbevestiging: wat houdt zij in en is zij onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig, zodat zij geschikt is om te beoordelen of een nationale wetsbepaling ermee in strijd is? Het maakt ook geen verschil voor de vragen of een nationale wetsbepaling richtlijnconform kan worden uitgelegd en wat er moet gebeuren als dat niet kan. Het maakt wel verschil voor de vraag welk rechtsgevolg een richtlijnbevestiging heeft in de verhouding tussen partijen. Dat probleem speelt niet als een wetsbepaling wordt onderzocht in het licht van een andere bepaling van Unierecht dan een richtlijn, in dit geval een bepaling van het Handvest, een kwestie die door de verwijzende rechter ook aan de orde was gesteld. Ik kom daarop nog terug.

## 2 De opbouw van het arrest. De toetsing van de nationale regeling aan richtlijn en Handvest

Het Hof vangt na de gebruikelijke preliminaria aan met de behandeling van de uitleg van artikel 7 lid 2 richtlijn. Men zie de punten 35-63. Het komt tot dezelfde conclusie als in *Bollacke*. Het Hof overweegt dat een financiële vergoeding bij beëindiging van het dienstverband door het overlijden van de werknemer noodzakelijk is om het nuttig effect van het aan de werknemer verleende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te waarborgen. Dat recht is ook uitdrukkelijk neergelegd in artikel 31 lid 2 Handvest. Dat artikel is van toepassing omdat de

aan de orde zijnde Duitse regeling, het Bundesurlaubsgesetz, de richtlijn implementeert; het kan niet beperkend worden geïnterpreteerd in de zin dat een reeds verworven recht op vakantie door het overlijden vervalt. Van artikel 7 lid 2 richtlijn kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. De Duitse regeling is zowel in strijd met artikel 7 lid 2 richtlijn als met artikel 31 lid 2 Handvest.

Dan gaat het Hof over tot de behandeling van de vraag of de nationale bepalingen buiten toepassing moeten worden gelaten (punt 64 e.v.). Vanaf dit punt is de uitspraak in het onderstaande geciteerd. Zoals vaker het geval is wordt deze passage ingeleid met een beschouwing over richtlijnconforme interpretatie (punt 65-69). Kunnen de weduwen, indien de nationale regeling niet in overeenstemming met het Unierecht kan worden uitgelegd zodat het nationale recht buiten toepassing moet worden gelaten, zich daarop jegens hun wederpartijen beroepen? Dat is geen probleem in de zaak van Maria Bauer in haar geschil met Stadt Wuppertal. Tegenover een overheidsorgaan kan immers het door de richtlijn verleende recht zélf worden ingeroepen, ook indien het om strijd met een richtlijnbevestiging gaat, mits deze inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is. Dat is hier (punt 70 e.v., 72) het geval. Het is wel een probleem in het geval van de zaak van Martina Broßonn, omdat zij in geschil is met een particuliere werkgever. Volgens vaste rechtspraak kan een richtlijn op zichzelf geen verplichtingen voor een particulier scheppen en kan zij niet tegen particulieren worden ingeroepen (punt 76-78).

De laatste en interessantste vraag is dan of de particulier zich wél kan beroepen op artikel 31 lid 2 Handvest, waarmee de nationale bepalingen immers – indien niet vatbaar voor Unierechtconforme interpretatie – ook in strijd zijn.

<sup>65</sup> Vooraf dient eraan te worden herinnerd dat de vraag of een nationale bepaling buiten toepassing moet worden gelaten omdat zij indruist tegen het recht van de Unie, zich slechts voordoet indien geen met dat recht strokende uitlegging van die bepaling mogelijk is.

<sup>66</sup> In dit verband dient te worden benadrukt 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 te voldoen aan artikel 288, derde alinea, VWEU (arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

<sup>67</sup> Evenzo moet worden onderstreept dat het beginsel van richtlijnconforme uitlegging vereist dat de nationale rechter binnen zijn bevoegdheden, met inachtneming van 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).

<sup>68</sup> Zoals het Hof heeft geoordeeld, houdt met name de vereiste van Unierechtconforme uitlegging voor de nationale rechterlijke instanties de verplichting in om in voorkomend geval 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 rechterlijke instantie met name niet op goede gronden oordelen dat zij de betrokken 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).

69 In casu staat het aan de verwijzende rechter om zich van de hem door het recht van de Unie opgelegde taak te kwijten om tegen de achtergrond van de beginselen die in de drie vorige punten van het onderhavige arrest in herinnering zijn geroepen, na te gaan of een dergelijke conforme uitlegging mogelijk is.

70 Wat na die verduidelijking in de eerste plaats de rechtstreekse werking betreft die aan artikel 7 van richtlijn 2003/88 zou moeten worden toegekend, volgt 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 nagelaten de richtlijn tijdig in nationaal recht om te zetten dan wel deze onjuist heeft omgezet (arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De justitiabelen kunnen daarenboven, wanneer zij zich niet tegenover een particulier maar tegenover een staat op een richtlijn kunnen beroepen, dat doen ongeacht de hoedanigheid – als werkgever of als openbaar gezag – waarin deze laatste optreedt. In beide gevallen moet immers worden voorkomen dat de staat voordeel heeft van zijn schending van het Unierecht (arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

71 Op grond van deze overwegingen heeft het Hof erkend dat onvoorwaardelijke en voldoende nauwkeurige bepalingen van een richtlijn door een justitiabele kunnen worden ingeroepen, met name tegen een lidstaat en alle organen van zijn administratie, met inbegrip van de gedecentraliseerde autoriteiten (zie in die zin arrest van 7 augustus 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

72 Het Hof heeft reeds geoordeeld dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 voldoet aan deze criteria van onvoorwaardelijkheid en voldoende nauwkeurigheid, aangezien het de lidstaten in onduidelijke bewoordingen een nauwkeurige resultaatsverplichting oplegt waaraan geen enkele voorwaarde is verbonden met betrekking tot de toepassing van de daarin vervatte regel, inhoudende dat iedere werknemer recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon gedurende minstens vier weken. Dit artikel vervult dus de voorwaarden om rechtstreekse werking te hebben (zie in die zin arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punten 34-36).

73 Zoals in punt 44 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht, stelt artikel 7, lid 2, van die richtlijn geen enkele voorwaarde voor het ontstaan van een recht op een financiële vergoeding, behoudens de voorwaarde dat het dienstverband is beëindigd en dat de werknemer niet alle jaarlijkse vakantie heeft opgenomen waarop hij recht had op het tijdstip waarop zijn dienstverband is beëindigd. Dit recht wordt rechtstreeks verleend door die richtlijn, en mag niet afhankelijk worden gesteld van andere voorwaarden dan die waarin die richtlijn uitdrukkelijk voorziet (zie in die zin arrest van 12 juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punt 28). Voornoemde bepaling voldoet dus eveneens aan alle voorwaarden voor rechtstreekse werking.

74 In casu staat het met betrekking tot zaak C-569/16 vast dat Bauer op het moment van zijn overlijden – waardoor zijn dienstverband met Stadt Wuppertal werd beëindigd – niet alle jaarlijkse vakantie met behoud van loon had opgenomen waarop hij op dat moment recht had, en dat die werkgever een gedecentraliseerde overheidsinstantie is.

75 Aangezien artikel 7 van richtlijn 2003/88 voldoet aan de voorwaarden voor rechtstreekse werking, zoals uit de punten 72 en 73 van het onderhavige arrest blijkt, volgt hieruit dat Bauer of, gelet op diens overlijden, zijn rechtsopvolger, zoals uit de in de punten 70 en 71 van het onderhavige arrest gememoreerde rechtspraak van het Hof volgt, het recht heeft om ten laste van Stadt Wuppertal een financiële vergoeding te ontvangen voor de jaarlijkse vakantie met behoud van loon die op basis van die bepaling door de betrokkene was verworven maar niet werd opgenomen. De nationale rechterlijke instanties zijn dienaangaande gehouden om een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding, die zich verzet tegen het verkrijgen van een dergelijke vergoeding, buiten toepassing te laten.

76 Met betrekking tot het geding in de zaak C-570/16 tussen Broßonn, als rechtsopvolger van haar echtgenoot, en diens vroegere werkgever, Willmeroth, dient eraan te worden herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof een richtlijn op zichzelf daarentegen geen verplichtingen voor een particulier kan scheppen, en dus als zodanig niet tegen hem kan worden ingeroepen. 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).

77 Derhalve kan een bepaling van een richtlijn die tot doel heeft particulieren rechten te verlenen of hun verplichtingen op te leggen, zelfs wanneer die bepaling duidelijk, nauwkeurig omschreven en onvoorwaardelijk is, 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).

78 Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld kunnen partijen in een geding tussen particulieren zich dan ook niet op artikel 7 van richtlijn 2003/88 beroepen teneinde de volle werking van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te verzekeren en elke tegenstrijdige nationaalrechtelijke bepaling buiten toepassing te laten (arrest van 26 maart 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punt 48).

79 Gelet op het voorgaande dient in de tweede plaats te worden nagegaan welke draagwijdte artikel 31, lid 2, van het Handvest heeft, ter verificatie of deze bepaling – waarvan in de punten 52 tot en met 63 van het onderhavige arrest is vastgesteld dat zij toepasselijk is op situaties als die in de hoofdgedingen en aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een regeling als die welke aan de orde is in die gedingen – kan worden ingeroepen in een geding tussen particulieren, zoals dat in zaak C-570/16, waarbij de nationale rechter wordt verzocht die nationale regeling buiten toepassing te laten en aan de rechtsopvolgers van de overleden werknemer, ten laste van diens vroegere werkgever, een financiële vergoeding toe te kennen voor de jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarop die werknemer volgens het Unierecht recht had maar die hij op het tijdstip van zijn overlijden nog niet had opgenomen.

80 In dat verband dient eraan te worden herinnerd dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon een wezenlijk beginsel van sociaal recht van de Unie uitmaakt.

81 Dat beginsel vindt zelf zijn oorsprong zowel in de instrumenten die door de lidstaten op Unioniveau zijn uitgewerkt, zoals het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, waarnaar overigens wordt verwezen in artikel 151 VWEU, als in de internationale instrumenten waaraan die lidstaten hebben bijgedragen of waartoe zij zijn toegetreden. Tot die laatste behoort het eveneens in artikel 151 VWEU vermelde Europees Sociaal Handvest, waarbij alle lidstaten partij zijn aangezien zij zijn toegetreden tot de oorspronkelijke of tot de gereviseerde versie ervan, dan wel tot beide versies. Vermeld dient tevens te worden 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 waarmee volgens overweging 6 van richtlijn 2003/88 rekening moet worden gehouden, zijn geformuleerd.

82 In dat verband herinnert de vierde overweging van richtlijn 93/104 er in het bijzonder aan dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden in punt 8 verklaart dat alle werkenden in de Unie recht hebben op onder meer 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).

83 Artikel 7 van richtlijn 93/104 en artikel 7 van richtlijn 2003/88 hebben dus niet zelf het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon ingevoerd, dat zijn oorsprong met name vindt in verschillende internationale instrumenten (zie naar analogie arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 75), en als wezenlijk beginsel van sociaal recht van de Unie een dwingend karakter heeft (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). Dit wezenlijke beginsel omvat, zoals in punt 58 van het onderhavige arrest is benadrukt, het recht op jaarlijkse vakantie “met behoud van loon” als zodanig, alsook het recht met dat recht verbonden recht op een financiële vergoeding voor de jaarlijkse vakantie die bij de beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen.

84 Door in dwingende bewoordingen te bepalen dat “iedere werknemer” het “recht” heeft op “jaarlijkse vakantie met behoud van loon”, zonder dat ter zake met name wordt verwezen – zoals bijvoorbeeld het geval is in artikel 27 van het Handvest waarvan werd uitgegaan in het arrest van 15 januari 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) – 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 met eerbiediging van de strikte voorwaarden van artikel 52, lid 1, van het Handvest en inzonderheid van de wezenlijke inhoud van het grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan worden afgeweken.

85 Het recht op een periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat overeenkomstig artikel 31, lid 2, van het Handvest aan iedere werknemer toekomt, is dus, wat het bestaan zelf ervan betreft, zowel dwingend als onvoorwaardelijk van aard en hoeft niet nader te worden geconcretiseerd door bepalingen van het recht van de Unie of van nationaal recht, welke bepalingen louter de juiste duur van de jaarlijkse vakantie en in voorkomend geval bepaalde voorwaarden voor de uitoefening van dat recht dienen aan te geven. Hieruit volgt dat die bepaling op zich volstaat om aan werknemers een recht te verlenen dat deze als zodanig kunnen doen gelden in een geding tussen hen en hun werkgever op een gebied dat onder het Unierecht – en bijgevolg ook binnen de werkingsfeer van het Handvest – valt (zie naar analogie arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 76).

86 Artikel 31, lid 2, van het Handvest heeft dus in het bijzonder met betrekking tot de situaties die binnen de werkingsfeer ervan vallen, tot gevolg dat de nationale rechter enerzijds een nationale regeling als die in de hoofdgedingen volgens welke een werknemer bij zijn overlijden met terugwerkende kracht het door hem vóór zijn overlijden verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verliest en zijn rechtsopvolgers bijgevolg ook geen recht meer hebben op de financiële vergoeding die als vermogensrechtelijk aspect van dat recht daarvoor in de plaats komt, buiten toepassing moet laten, en dat de werkgevers zich anderzijds niet op een dergelijke nationale regeling kunnen beroepen om zich te onttrekken aan de betaling van die financiële vergoeding waartoe zij gehouden zijn ter eerbiediging van het aldus door die bepaling gewaarborgde grondrecht.

87 Aangaande de werking die artikel 31, lid 2, van het Handvest aldus ten aanzien van particuliere werkgevers heeft, dient erop te worden gewezen dat artikel 51, lid 1, van dat Handvest weliswaar aangeeft dat de bepalingen ervan gericht zijn tot de instellingen, organen en instanties van de Unie, met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel, alsmede – uitsluitend wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen – tot de lidstaten, maar dat bedoeld artikel 51, lid 1, nergens vermeldt of dergelijke particulieren in voorkomend geval rechtstreeks gehouden kunnen zijn tot naleving van een aantal bepalingen van dat Handvest, en die bepaling derhalve niet aldus kan worden uitgelegd dat zij een dergelijke mogelijkheid categorisch uitsluit.

88 Om te beginnen sluit de omstandigheid dat een aantal bepalingen van het primaire recht in de eerste plaats gericht zijn tot de lidstaten niet uit, zoals de advocaat-generaal in punt 78 van zijn conclusie in herinnering heeft gebracht, dat zij kunnen worden toegepast op betrekkingen tussen particulieren (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 77).

89 Vervolgens heeft het Hof met name reeds verklaard dat het in artikel 21, lid 1, van het Handvest vastgestelde verbod op zich volstaat om aan particulieren een recht te verlenen dat deze als zodanig kunnen doen gelden in een geding tussen hen en een andere particulier (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 76), dus zonder dat artikel 51, lid 1, van het Handvest hieraan in de weg staat.

90 Wat ten slotte meer bepaald artikel 31, lid 2, van het Handvest betreft, dient te worden benadrukt dat het recht van iedere werknemer op perioden van jaarlijkse vakantie met behoud van loon, naar zijn aard zelf een overeenkomstige verplichting inhoudt voor de werkgever, namelijk het verlenen van dergelijke vakantieperiodes met behoud van loon.

91 Ingeval de verwijzende rechter de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling niet in overeenstemming met artikel 31, lid 2, van het Handvest kan uitleggen, is hij gehouden om, in een situatie zoals die in zaak C-570/16, binnen het kader van zijn bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die uit deze bepaling voortvloeit en de volle werking ervan 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).

92 Gelet op een en ander dient op het tweede onderdeel van de vraag in zaak C-569/16 en op het tweede onderdeel van de eerste vraag alsook op de tweede vraag in zaak C-570/16 te worden geantwoord dat, ingeval een nationale regeling als die in de hoofdgedingen niet in overeenstemming met artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest kan worden uitgelegd, de nationale rechter aan wie een geschil tussen de rechtsopvolger van een overleden werknemer en de vroegere werkgever van die werknemer is voorgelegd, die nationale regeling buiten toepassing moet laten en erop moet toezien dat die rechtsopvolger van de betrokken werkgever een financiële vergoeding verkrijgt voor de jaarlijkse vakantie met behoud van loon die op grond van die bepalingen

is verworven maar die door de werknemer niet werd opgenomen vóór zijn overlijden. Deze verplichting vloeit voor de nationale rechter voort uit artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest wanneer het gaat om een geding tussen een dergelijke rechtsopvolger en een werkgever die een openbare autoriteit is, en uit artikel 31, lid 2, van het Handvest wanneer het gaat om een geding waarin de rechtsopvolger opkomt tegen een werkgever die de hoedanigheid van particulier heeft.'

### 3 Korte samenvatting van de uitspraak

De uitspraak vanaf punt 64 houdt dus in:

- (i) dat de rechter zijn best moet doen om zijn nationale recht indien mogelijk Unierechtconform uit te leggen teneinde te voorkomen dat een nationale regeling buiten toepassing moet worden verklaard;
- (ii) dat indien het Duitse recht niet conform artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG kan worden uitgelegd, de rechter – nu die bepaling onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is – de Duitse wetsbepalingen in een verticaal geschil (in casu: *Stadt Wuppertal/Maria Bauer*) buiten toepassing moet verklaren; en dat eiseres aan de richtlijn het recht ontleent om de financiële vergoeding op te eisen;
- (iii) dat inroepen van de richtlijn in een horizontaal geschil (in casu: *Volker Willmeroth/Martina Broßonn*) niet mogelijk is;
- (iv) dat de vervolgens rijzende vraag of in die horizontale verhouding artikel 31 lid 2 Handvest wél kan worden ingeroepen, bevestigend wordt beantwoord, omdat
  - (a) die bepaling van toepassing is, nu de lidstaten het recht van de Unie door de implementatie van de richtlijn tot uitvoering hebben gebracht (art. 51 lid 1 Handvest);
  - (b) artikel 51 lid 1 Handvest niet uitsluit dat een Handvestbepaling ook burgers rechtstreeks kan binden;
  - (c) artikel 31 lid 2 Handvest onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is;
- (v) dat de rechter dus de Duitse wetsbepalingen buiten toepassing moet verklaren en Martina Broßonn een recht ontleent aan artikel 31 lid 2 Handvest om de financiële vergoeding op te eisen van werkgever Willmeroth.

### 4 Verbanden met vroegere rechtspraak

De uitspraak moet, wat de beslissing omtrent artikel 31 lid 2 Handvest betreft, worden begrepen tegen de achtergrond van de volgende rechtspraak.

*a Dominguez*.<sup>3</sup> In die zaak was dezelfde richtlijn bepaling aan de orde als in de onderhavige zaak. Een Franse wetsbepaling – het recht op vakantie werd uitgesloten indien een werknemer het gehele jaar niet heeft gewerkt – was daarmee in strijd, maar in een geding tussen particulieren kon daarop geen beroep worden gedaan.<sup>4</sup> Het Handvest

<sup>3</sup> Hof van Justitie 24 januari 2012, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33 (*Maribel Dominguez/Centre informatique*).

<sup>4</sup> Zoals gezegd vaste rechtspraak, zie laatstelijk Hof van Justitie 7 augustus 2018, C-122/17, ECLI:EU:C:2018:631 (*David Smith/Patrick*

*Meade and FBD*).

speelde in die uitspraak nog geen rol omdat de zaak speelde vóór de inwerkingtreding daarvan, die in 2009 tegelijk met het Verdrag van Lissabon plaatsvond. Het Hof ging daarop ook niet in bij wege van obiter dictum en evenmin op de vraag of wellicht sprake was van een algemeen beginsel van Unierecht, waaraan nationale wetgeving mogelijk zou kunnen worden getoetst.<sup>5</sup>

*b Mangold, Küçükdeveci* en vervolgrechtspraak.<sup>6</sup> In die zaken werden nationale bepalingen van arbeidsrecht getoetst aan het algemene beginsel van Unierecht dat het maken van onderscheid op basis van leeftijd verbiedt, later gecodificeerd in artikel 21 Handvest van de grondrechten. In deze constellatie werd toetsing aan het algemene beginsel c.q. de bepaling van het Handvest mogelijk geacht, omdat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, neergelegd in artikel 21 lid 1 van het Handvest en geconcretiseerd door Richtlijn 2000/78/EG, op zich volstaat om aan particulieren een subjectief recht te verlenen waarop als zodanig een beroep kan worden gedaan.

*c AMS.*<sup>7</sup> Een Franse wetsbepaling was in strijd met artikel 27 Handvest inzake het recht van werknemers op informatie en raadpleging,<sup>8</sup> zoals gepreciseerd in de bepalingen van Richtlijn 2002/14/EG. Toetsing van de Franse wetsbepaling aan artikel 27 Handvest werd niet mogelijk geacht, omdat artikel 27 Handvest, anders dan artikel 21 Handvest, zich niet leent voor rechtstreekse toepassing, daar het pas zijn volle werking verkrijgt nadat het nader is bepaald in Unierechtelijke en nationaalrechtelijke voorschriften. Dat wordt niet anders door het feit dat de relevante richtlijnbeepaling waarin die nadere bepaling plaats had – aldus dat bij de implementering van de verplichting van de lidstaten tot waarborging van het recht op informatie en raadpleging *alle* binnen een onderneming werkzame werknemers in aanmerking moeten worden genomen – zich wél voor directe werking leent. Want de verplichting om *alle* binnen een onderneming werkzame werknemers in aanmerking te nemen, kan niet uit het Handvest worden afgeleid.

*d Egenberger.*<sup>9</sup> Het in artikel 21 Handvest neergelegde verbod van discriminatie naar godsdienst werd (evenals het in *Mangold* en vervolgrechtspraak relevante algemene beginsel van Unierecht dat discriminatie naar leeftijd verbiedt) aangemerkt als een bepaling die op zich volstaat om aan particulieren een recht te verlenen dat zij als zoda-

nig kunnen doen gelden in een geding tussen hen op een gebied dat onder het Unierecht valt.<sup>10</sup> Toetsing daaraan van een nationaalrechtelijke wetsbepaling werd daarom mogelijk geacht.

## 5 Enkele opmerkingen bij de uitspraak

*5.1 Unierechtconforme interpretatie.* Hetgeen door het Hof wordt opgemerkt met betrekking tot de verplichting van de nationale rechter tot een met het Unierecht conforme interpretatie (punten 65-69) wekt geen verbazing. Het is duidelijk dat de nationale rechter daartoe zo nodig van een bestaande uitlegpraktijk zal moeten terugkomen (aldus reeds onder meer *Dansk Industri* en *Egenberger*), tenzij dat in zijn ogen onmogelijk is omdat hij dan tot een uitleg *contra legem* zou moeten overgaan. De verplichting tot conforme interpretatie 'biedt geen grondslag' voor een uitleg *contra legem* (punt 26), dat wil zeggen: het Unierecht verplicht niet tot een zodanige uitleg.

*5.2 Rechtstreekse werking van artikel 7 lid 1 Richtlijn 2000/38/EG.* Deze bepaling is onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig, en heeft dus rechtstreekse werking. Dat betekent dat Maria Bauer in haar verticale rechtsverhouding met Stadt Wuppertal daarop een beroep kan doen en het rechtstreeks aan de richtlijn ontleende recht geldend kan maken om die vergoeding van de Stadt Wuppertal te vorderen.

In de horizontale verhouding tussen Martina Broßonn en Willmeroth ligt dat anders. Zoals reeds opgemerkt kan volgens vaste rechtspraak een richtlijn op zichzelf geen verplichtingen voor een particulier scheppen en dus als zodanig niet tegen hem worden ingeroepen (punten 76-78). In het geding tussen Martina Broßonn en Willmeroth kan de eiseres dus niet een recht op de vergoeding aan de richtlijn ontleen en ook niet bereiken dat de rechter de nationale wetsbepaling in geval van (niet door richtlijnconforme interpretatie op te lossen) strijd met de richtlijn buiten toepassing laat.

*5.3 Rechtstreekse werking van artikel 31 lid 2 Handvest.* Deze wordt door het Hof erkend (punt 79 e.v.). Daarmee is dit de eerste uitspraak waarin het Hof de rechtstreekse werking van een 'sociaal grondrecht' erkent (anders dus dan in *AMS* is beslist voor art. 27 Handvest). De bepaling op zich volstaat om aan een werknemer een recht te

5 Deze kwesties kwamen wel aan de orde in de conclusie van A-G Trstenjak.

6 Hof van Justitie EG 22 november 2005, C-144/04, ECLI:EU:C:2005:709 (*Mangold/Helm*); Hof van Justitie 19 januari 2010, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21 (*Seda Küçükdeveci/Swedex*); Hof van Justitie 19 april 2016, C-441/14, ECLI:EU:C:2016:278 (*Dansk Industri/Rasmussen*); Hof van Justitie 19 juli 2017, C-143/16, ECLI:EU:C:2017:566 (*Abercrombie/Bordonaro*). Zie hierover Asser/Hartkamp 3-I 2019/144, 147 en 159.

7 Hof van Justitie 15 januari 2014, C-176/12, ECLI:EU:C:2014:2 (*Association de Médiation*

*Sociale (AMS)/Union locale des syndicats CGT en Laboubd*, *Ars Aequi* 2014, p. 749-754, m.nt. A.S. Hartkamp (AA20140749).

8 Art. 27 Handvest bepaalt dat werknemers en hun vertegenwoordigers in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid (moeten) hebben, dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd.

9 Hof van Justitie 17 april 2018, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257 (*Egenberger/Evangelisches Werk*). Evenzo Hof van Justitie 11 september 2018,

C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696 (*IR/JQ*).

10 Het Hof overwoog dat art. 21 gelet op zijn dwingende werking zich in beginsel niet onderscheidt van de verschillende bepalingen van de oprichtingsverdragen die diverse vormen van discriminatie verbieden, *zelfs wanneer die discriminatie voortvloeit uit overeenkomsten tussen particulieren* (cursivering toegevoegd). Deze overweging wordt gevolgd door verwijzingen naar bekende arresten waarin de directe horizontale werking van VWEU-bepalingen (verkeersvrijheden, gelijk loon mannen en vrouwen) wordt aanvaard, namelijk *Defrenne*, *Angonese*, *Ferlini* en *Viking*.

verlenen dat hij (of zijn erfgenaam) als zodanig kan doen gelden in een geding tussen zijn werkgever op een gebied dat onder het Unierecht – en bijgevolg ook binnen de werkingssfeer van het Handvest – valt (punt 85). Een burger kan daaraan dus rechtstreeks rechten ontleen, hetgeen kan leiden tot niet-toepasselijkheid van daarmee strijdige nationale wetsbepalingen.

In dit verband voegt het Hof (punt 87 e.v.) toe dat artikel 51 lid 1 Handvest zich daartegen niet verzet, zoals reeds uit zijn beslissingen omtrent artikel 21 Handvest (onder meer *Egenberger*) blijkt. Dat betekent dus, zoals het Hof nog opmerkt, dat het feit dat een aantal bepalingen van het primaire recht in de eerste plaats zijn gericht tot de lidstaten, niet uitsluit dat zij kunnen worden toegepast op betrekkingen tussen particulieren. Het Hof neemt na de arresten over artikel 21 Handvest, waarin het impliciet al zo had geoordeeld, nu dus ook expliciet het standpunt over van A-G Cruz Villalón in zijn conclusie voor AMS en verwerpt het standpunt van A-G Trstenjak in haar conclusie voor *Dominguez*.<sup>11</sup>

Van eminent belang is dat voor de rechtstreekse werking van de onderhavige Handvestbepaling (art. 31 lid 2) niet, zoals in de *Mangold*-jurisprudentie, een verband wordt vereist met een richtlijn die de bepaling ‘nader uitwerkt’ c.q. daaraan ‘concreet gestalte geeft’.<sup>12</sup> Eerder was dat verband al losgelaten voor artikel 21 lid 1 Handvest (discriminatie wegens godsdienst) en artikel 47 Handvest (effectieve bescherming).<sup>13</sup> De functie van de richtlijn die in deze casus een rol speelt (2003/88/EG) is dus beperkt tot de inschakeling van de toepasselijkheid van het Handvest. Hiermee doel ik op artikel 51 lid 1 Handvest, dat bepaalt dat de lidstaten aan het Handvest gebonden zijn wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen. Dat is bij uitstek het geval wanneer zij een richtlijn implementeren, zodat het Handvest dan van toepassing is op door de richtlijn bestreken gevallen. Naar in het onderhavige arrest expliciet (en uitvoeriger gemotiveerd dan in *Egenberger*) is beslist, kan dat meebrengen dat in door de richtlijn bestreken gevallen Handvestbepalingen ook op rechtsbetrekkingen tussen particulieren toepasseljk zijn. Het is goed hierbij te bedenken dat deze kwestie niet alleen voor door een richtlijn bestreken gevallen van belang is. De toepasselijkheid van het Handvest kan ook op een andere bron van Unierecht dan een richtlijn berusten, zoals bijvoorbeeld artikel 101 en 102 VWEU (mededinging) of een vrijverkeersbepaling.<sup>14</sup>

## 6 Directe horizontale werking van Handvestbepalingen

Artikel 31 lid 2 Handvest heeft in Europeesrechtelijke zin directe of rechtstreekse werking: het leent zich, als onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig, om te kunnen worden ingeroepen in rechtsgedingen. Voor civilisten is het wenselijk om hier een nadere onderscheiding te maken, al naar gelang een bepaling (of algemeen beginsel) van Unierecht direct of indirect inwerkt op een privaatrechtelijke rechtsverhouding. Het eerste wordt aangeduid als directe horizontale werking, het tweede als indirecte horizontale werking.

In geval van directe horizontale werking werkt de bepaling zelf rechtstreeks door in een rechtsverhouding tussen particulieren, aldus dat zij leidt tot het ontstaan, de wijziging of het tenietgaan van rechten en verplichtingen. Dat kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat een overeenkomst met rechten en verplichtingen wordt aangevuld, dat een contract of contractueel beding nietig is, dat een gedraging een onrechtmatige daad oplevert omdat zij in strijd is met de desbetreffende regel van Unierecht of dat een vordering uit onverschuldigde betaling ontstaat. Indirecte horizontale werking is een verzamelnaam voor een aantal meer diffuse vormen van invloed van een bepaling van Unierecht op een privaatrechtelijke rechtsverhouding. Te denken is aan uitleg van regels van nationaal recht of invulling van nationaalrechtelijke open normen; en ook aan toetsing van nationale wetsbepalingen aan Unierecht waarbij het niet-toepasselijk verklaren van de getoetste regel niet uitmondt in rechtstreekse doorwerking van een EU-regel op de privaatrechtelijke rechtsverhouding, maar tot een ander effect.<sup>15</sup>

Richtlijnbeepalingen kunnen volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie geen horizontale werking hebben.<sup>16</sup> Andere bepalingen van Unierecht kunnen dat wel. Dat geldt in de eerste plaats voor verordeningen. Dat is niet bijzonder, omdat verordeningen de werking van een wet in materiële zin hebben. Interessanter is dat deze werking soms ook eigen is aan verdragsbepalingen en algemene beginselen van Unierecht, waarbij echter niet precies duidelijk is welke. Ten aanzien van de bepalingen van het VWEU (vroeger het EG-verdrag) is de zoektocht al decennia aan de gang,<sup>17</sup> voor het Handvest is hij net begonnen. Het zal voor elke bepaling apart moeten worden onderzocht.

Uit de onderhavige uitspraak<sup>18</sup> kan worden afgeleid dat artikel 31 lid 2 Handvest een bepaling is die directe horizontale werking heeft. Het Hof bezigt klare taal om

11 Zie daarover Asser/Hartkamp 3-I2019/231f e.v.

12 In de *Mangold*-jurisprudentie werd dat verband geëist tussen het verbod van leeftijdsdiscriminatie (aanvankelijk als algemeen beginsel van Unierecht, later neergelegd in art. 21 lid 1 Handvest) en Richtlijn 2000/78/EG. Zie onder meer *Kücükdeveci*, punt 27; *Dansk Industri*, punt 42.

13 Zie *Egenberger*, punt 76 en 78.

14 Vgl. M. de Mol, ‘Article 51 of the Charter in the legislative process of the Member States’, *MJ* (23) 2016, afl. 4, p. 640-666.

15 Zie uitvoeriger mijn annotatie onder AMS, *Ars Aequi* 2014, p. 749-754 (AA20140749), nr. 5, alsmede Asser/Hartkamp 3-I2019/12 e.v. en *passim*. In A.S. Hartkamp, C.H. Sieburgh & W. Devroe

(red.), *Cases, Materials and Text on European Law and Private Law* (Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe), Oxford: Hart Publishing 2017, wordt op basis van deze onderscheiding voor een groot aantal internationale casusposities zo nauwkeurig mogelijk onderzocht welke gevolgen het Unierecht op privaatrechtelijke rechtsverhoudingen kan hebben. Zie voor de mogelijkheden die zich voordoen indien een nationale wetsbepaling wegens strijd met een bepaling van Unierecht buiten toepassing blijft C.H. Sieburgh, ‘Ich weiß nicht, was soll es bedeuten. Europees recht en nationaal privaatrecht: voorrang en samenloop’, in: A.G. Castermans e.a. (red.), *Ex Libris Hans Nieuwenhuis*, Deventer: Kluwer 2009, p.237-265.

16 Dat betekent tweërlei: geen directe horizontale werking, dus zij kunnen uit zichzelf geen verplichtingen aan particulieren opleggen; en geen indirecte horizontale werking in de zin dat een particulier niet door een beroep op een richtlijn jegens een andere particulier bewerkstelligen kan dat een met de richtlijn strijdige bepaling van nationaal recht buiten toepassing wordt verklaard.

17 Zie Asser/Hartkamp 3-I2019/13 met verwijzingen.

18 Voor de volledigheid: hetzelfde is geoordeeld in het op dezelfde dag gewezen arrest *Max-Planck-Gesellschaft/ Shimizu*, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, punt 69 e.v.

het recht van de werknemer en de verplichting van de werkgever te benoemen. In punt 85 wordt ingezet met de opmerking dat artikel 31 lid 2 Handvest

‘op zich volstaat om aan werknemers een recht te verlenen dat deze als zodanig kunnen doen gelden in een geding tussen hen en hun werkgever op een gebied dat onder het Unierecht – en bijgevolg ook binnen de werkingssfeer van het Handvest – valt’

waaraan in punt 86 wordt toegevoegd dat de werkgevers zich niet op een ‘nationale regeling kunnen beroepen om zich te onttrekken aan de betaling van die financiële vergoeding waartoe zij gehouden zijn ter eerbiediging van het aldus door die bepaling gewaarborgde grondrecht’. In punt 90 volgt dan:

‘Wat ten slotte meer bepaald artikel 31, lid 2, van het Handvest betreft, dient te worden benadrukt dat het recht van iedere werknemer op perioden van jaarlijkse vakantie met behoud van loon, naar zijn aard zelf een overeenkomstige verplichting inhoudt voor de werkgever, namelijk het verlenen van dergelijke vakantieperioden met behoud van loon.’

Deze formulering maakt duidelijk dat zowel het recht van de werknemer als de verplichting van de werkgever rechtstreeks uit het Handvest worden afgeleid.<sup>19</sup>

Op de vraag naar de wenselijkheid van deze directe horizontale werking zal ik hier niet ingaan. Bezien vanuit de nationaalrechtelijke dogmatiek van de meeste lidstaten is zij opvallend, omdat nationale constitutionele bepalingen niet direct horizontaal plegen te worden toegepast. In het Unierecht zijn er voor deze ontwikkeling goede gronden aan te voeren. Directe horizontale werking van

Handvestbepalingen is in bepaalde opzichten een noodzakelijke consequentie van de ontwikkeling van het Unierecht.<sup>20</sup> Sieburgh heeft opgemerkt dat het Handvest ‘de invloed van de grondrechten aanjaagt en versterkt’.<sup>21</sup> Het gaat hier om een belangrijke nieuwe ontwikkeling, die ook betekenis heeft voor de werking van algemene beginselen van Unierecht, waarmee veel bepalingen van het Handvest nauw zijn en – ondanks hun codificering – blijven verbonden.<sup>22</sup>

## 7 Conclusie

De conclusie is dat het arrest *Bauer* de reeds in de literatuur geuite verwachting bevestigt dat bepalingen van het Handvest van de Grondrechten direct kunnen doorwerken in privaatrechtelijke (‘horizontale’) verhoudingen. Indien Handvestbepalingen onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn geformuleerd, kunnen burgers ook in horizontale verhoudingen daarop een beroep doen, hetzij door een door de desbetreffende bepaling verleend recht jegens een andere particulier geldend te maken, hetzij door zich op de niet-toepasselijkheid van een met het Handvest strijdige regeling te beroepen (hetgeen consequenties kan hebben voor de inhoud van hun rechtsbetrekkingen). Een concrete uitwerking van de Handvestbepaling in een richtlijn is daarvoor niet vereist. Uiteraard moet wel de toepasselijkheid van het Handvest zijn ingeschakeld (zie art. 51 lid 1 Handvest), waarvan de implementatie van een richtlijn op het desbetreffende gebied dikwijls de bron zal zijn. ■

19 Dat sluit aan bij punt 77 van *Egenberger*, waar het Hof overwoog dat art. 21 gelet op zijn dwingende werking zich in beginsel niet onderscheidt van de verschillende bepalingen van de oprichtingsverdragen die diverse vormen van discriminatie verbieden, *zelfs wanneer die discriminatie voortvloeit uit overeenkomsten tussen particulieren* (cursivering toegevoegd). Deze overweging wordt gevolgd door verwijzingen naar bekende arresten waarin de directe horizontale werking van VWEU-bepalingen (verkeersvrijheden, gelijk loon

mannen en vrouwen) wordt aanvaard, namelijk *Defrenne*, *Angonese*, *Ferlini* en *Viking*.

20 Zie Asser/Hartkamp *3-I* 2019/231j en literatuur in de volgende noot. Anders onder meer De Mol 2016, p. 463.

21 C.H. Sieburgh, ‘Waarom het Unierecht de invloed van grondrechten op het privaatrecht aanjaagt en versterkt’, *RM Themis* 2015, p. 3-13. Zie ook C.H. Sieburgh, ‘Het EU-Handvest van de Grondrechten en het algemene vermogensrecht’, in: J.H. Gerards, H.C.F.J.A. de Waele & K.M. Zwaan (red.),

*Vijf jaar bindend EU-Grondrechtenhandvest*, Deventer: Wolters Kluwer 2015, p. 505-531, op p. 516.

22 Zie Asser/Hartkamp *3-I* 2019/231h e.v.; C.H. Sieburgh, ‘General principles and the Charter in private law relationships: constructive and critical input from private law’, in: U. Bernitz, X. Groussot, F. Schulyok, *General Principles of EU Law and National Private Law*, Deventer: Wolters Kluwer 2013, p. 233-247.