

RECHTSPRAAK

Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke

Werknemer die zelf ontslag neemt vanwege pensioen heeft over periode dat hij is vrijgesteld van werkzaamheden, maar door ziekte geen vakantieverlof heeft kunnen genieten, recht op financiële compensatie.

Maschek (geboren 1949) was sinds 3 januari 1978 ambtenaar van de stad Wenen. Volgens de verwijzende rechter staat het enerzijds vast dat de afwezigheid van Maschek op zijn arbeidsplaats van 15 november 2010 tot en met 31 december 2010, gerechtvaardigd was op grond van ziekteverlof, en anderzijds dat Maschek van 1 januari 2011 tot en met 30 juni 2012, te weten tot aan het einde van zijn dienstverband voor de pensionering, zich niet naar zijn arbeidsplaats mocht begeven wegens de dienstinstructie, als gevolg van de toepassing van een tussen beide partijen gesloten overeenkomst. Artikel 41a, lid 2, van de BO ontnemt de ambtenaar die 'moet instaan voor het niet-uitputten van zijn recht op jaarlijkse vakantie' immers het recht om een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, met name wanneer hij met pensioen is gegaan op grond van artikel 115i, lid 1, van DO, zoals in het hoofdgeding het geval is. Gelet op de situatie als die in het hoofdgeding, is de verwijzende rechter aldus van oordeel dat artikel 41a, lid 2, van de BO strijdig kan zijn met de rechtspraak van het Hof inzake artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG, aangezien de ambtenaar die op zijn verzoek is gepensioneerd, het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon verliest, zelfs wanneer die ambtenaar korte tijd voor zijn vertrek ziek was, en daarvoor een medisch certificaat heeft overgelegd. De verwijzende rechter heeft in de tweede plaats vragen over de voorwaarden waaraan het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer is onderworpen, wanneer die, zoals in het hoofdgeding, wegens een ziekte, zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, vóór het einde van zijn dienstverband niet heeft kunnen uitputten. Hij is met name van mening dat de toekenning van die vergoeding moet zijn onderworpen aan de voorwaarde dat een dergelijke werknemer zijn werkgever op tijd moet informeren over zijn ziekte, en een medisch attest ter rechtvaardiging moet overleggen. De verwijzende rechter vraagt zich in de derde plaats af of, mocht het Hof oordelen dat artikel 41a, leden 1 en 2, van de BO strijdig met het Unierecht is, de nationale regeling, op grond van artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG, ten gunste van

werknemers die onterecht van de toekenning van een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon zijn uitgesloten, moet voorzien in uitoefeningsmodaliteiten van dit recht die voordeliger zijn dan die waarin die richtlijn voorziet, met name inzake het bedrag van de vergoeding die aan die werknemers moet worden toegekend.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Met zijn drie vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG aldus dient te worden uitgelegd, dat het in de weg staat aan een nationale regeling als die in het hoofdgeding, die een werknemer het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon ontnemt, als zijn dienstverband is beëindigd na zijn verzoek om pensionering en hij zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft kunnen uitputten vóór het einde van het dienstverband. Indien hierop bevestigend wordt geantwoord, vraagt de verwijzende rechter zich af of de nationale regeling, krachtens artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG, ten gunste van een werknemer die, in strijd met die bepaling, geen recht heeft op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, moet voorzien in uitoefeningsmodaliteiten van dit recht, die voordeliger zijn dan die waarin die richtlijn voorziet, met name inzake het bedrag van de vergoeding die aan die werknemers moet worden toegekend. Wanneer het dienstverband is beëindigd en het daadwerkelijk opnemen van jaarlijkse vakantie met behoud van loon derhalve niet langer mogelijk is, bepaalt artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG dat de werknemer recht heeft op een vergoeding om te voorkomen dat hij daardoor van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zelfs in de vorm van een financiële vergoeding, verstoken blijft (zie arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C|350/06 en C|520/06, ECLI:EU:C:2009:18, punt 56; 3 mei 2012, Neidel, C|337/10, ECLI:EU:C:2012:263, punt 29, en 12 juni 2014, Bollacke, C|118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, punt 17). Voorts zij opgemerkt dat artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG, zoals uitgelegd door het Hof, voor het ontstaan van het recht op een financiële vergoeding geen andere voorwaarde stelt dan dat het dienstverband is beëindigd en voorts dat de werknemer niet alle jaarlijkse vakantie heeft opgenomen waarop hij op de datum van de beëindiging van die verhouding recht had (arrest van 12 juni 2014, Bollacke, C|118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, punt 23). De omstandigheid dat een werknemer op eigen initiatief een einde aan zijn dienstverband maakt, heeft daarom geen enkele invloed op zijn recht om desgevallend een financiële vergoeding te ontvangen voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat hij vóór het einde van zijn dienstverband niet heeft kunnen uitputten. Gelet op wat voorafgaat, moet worden vastgesteld dat artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG aldus dient te worden uitgelegd, dat het in de weg staat aan een nationale regeling als die in het hoofdgeding, die een werknemer het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon ontnemt, als zijn dienstverband is beëindigd na zijn verzoek om pensionering en hij zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft kunnen uitputten vóór het einde van het dienstverband. Betreffende in de tweede plaats een situatie als die in het hoofdgeding, zij eraan herinnerd dat artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd, dat het in de weg staat aan nationale wetten of gebruiken als in

het hoofddeding, volgens welke bij het einde van het dienstverband het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt zonder dat een recht ontstaat op een financiële vergoeding wegens niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, voor de werknemer die tijdens de gehele referentieperiode en/of overdrachtsperiode dan wel een deel ervan met ziekteverlof is geweest, waardoor hij geen gebruik heeft kunnen maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C|350/06 en C|520/06, ECLI:EU:C:2009:18, punt 62, en 3 mei 2012, Neidel, C|337/10, ECLI:EU:C:2012:263, punt 30). Bovendien zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak het dubbele doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, neergelegd in artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG, erin bestaat de werknemer de gelegenheid te geven uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C|350/06 en C|520/06, ECLI:EU:C:2009:18, punt 25, en 22 november 2011, KHS, C|214/10, ECLI:EU:C:2011:761, punt 31). Teneinde in die omstandigheden de nuttige werking van dit recht op jaarlijkse vakantie te verzekeren, zij vastgesteld dat een werknemer waarvan het dienstverband is beëindigd, en die krachtens een overeenkomst met zijn werkgever zijn salaris behoudt terwijl hij zich niet naar zijn arbeidsplaats mag begeven tijdens een welbepaalde periode die aan zijn pensionering voorafgaat, geen recht heeft op een financiële vergoeding voor het recht op betaald jaarlijks verlof dat hij tijdens die periode niet heeft opgenomen, tenzij hij wegens ziekte zijn recht niet heeft kunnen uitputten. Bijgevolg staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of, ingevolge de tweede overeenkomst die tussen Maschek en zijn werkgever op 21 juli 2011 is gesloten, zoals aangehaald in punt 13 van het onderhavige arrest, Maschek zich inderdaad niet naar zijn arbeidsplaats mocht begeven tijdens de periode van 1 januari 2011 tot en met 30 juni 2012, en zijn salaris heeft behouden. Zo ja, dan heeft Maschek geen recht op een financiële vergoeding voor het recht op betaalde jaarlijkse vakantie dat hij tijdens die periode niet heeft kunnen uitputten. Als tijdens die periode Maschek evenwel zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon wegens ziekte niet heeft kunnen uitputten, hetgeen aan de verwijzende rechter staat om na te gaan, zal hij overeenkomstig artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG, recht hebben op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen betaalde jaarlijkse vakantie. Wat in de derde plaats de vraag betreft of de nationale regeling, krachtens artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG, ten gunste van een werknemer die, in strijd met die bepaling, geen recht heeft op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon, moet voorzien in uitoefeningsmodaliteiten van dit recht die voordeliger zijn dan die waarin Richtlijn 2003/88/EG voorziet, met name inzake het bedrag van de vergoeding die aan die werknemers moet worden toegekend, zij eraan herinnerd dat, hoewel Richtlijn 2003/88/EG als doel heeft minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd vast te stellen, die de lidstaten moeten naleven, de lidstaten de mogelijkheid hebben om bepalingen in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers. Richtlijn 2003/88/EG staat aldus niet in de weg aan nationale bepalingen die recht geven op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van meer dan vier weken, als verzekerd door artikel 7 van die richtlijn, dat wordt toegekend en verkregen onder de in die nationale bepalingen vastgestelde voorwaarden (zie met name arresten van 24 januari 2012, Dominguez, C|282/10,

ECLI:EU:C:2012:33, punt 47, en 3 mei 2012, Neidel, C|337/10, ECLI:EU:C:2012:263, punten 34 en 35). Het staat daarom enerzijds aan de lidstaten om te beslissen of zij bijkomende betaalde jaarlijkse vakantie aan de werknemers toekennen, bovenop de in artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG voorziene minimumduur van vier weken. Zij kunnen in die hypothese voor de ambtenaar voorzien in een aanspraak op een financiële vergoeding voor die aanvullende periode, indien hij deze aanvullende jaarlijkse vakantie met behoud van loon vóór het einde van zijn dienstverband wegens ziekte niet volledig heeft kunnen opnemen. Anderzijds dienen de lidstaten de voorwaarden van een dergelijke toekenning vast te leggen (zie arrest van 3 mei 2012, Neidel, C|337/10, ECLI:EU:C:2012:263, punt 36).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 20-07-2016

ECLI: ECLI:EU:C:2016:576

Zaaknummer:

Rechters: A. Borg Barthet, E. Levits en F. Biltgen

Wetsartikelen: 7 Richtlijn 2003/88/EG