



Jurisprudentie

Zaak C-341/15

**Hans Maschek
tegen**

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke

(verzoek om een prejudiciële beslissing, ingediend door het Verwaltungsgericht Wien)

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Richtlijn 2003/88/EG — Artikel 7 — Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon — Pensionering op verzoek van de betrokkene — Werknemer die vóór het einde van zijn dienstverband nog recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon — Nationale regeling die een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon uitsluit — Ziekteverlof — Ambtenaren”

Samenvatting – Arrest van het Hof (Tiende kamer) van 20 juli 2016

Sociale politiek — Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers — Organisatie van de arbeidstijd — Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon — Financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie bij het einde van het dienstverband — Nationale regeling die een werknemer het recht op die vergoeding weigert, als het dienstverband is beëindigd op diens verzoek tot pensionering en die werknemer zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft kunnen uitputten vóór het einde van het dienstverband — Ontoelaatbaarheid — Recht op die vergoeding ingeval de werknemer zijn functie wegens ziekteverlof niet uitoefent — Geen recht daarop in geval van een overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever houdende verplichting voor de werknemer zich niet naar zijn arbeidsplaats te begeven met behoud van zijn salaris — Grenzen — Niet-uitputting van het recht op jaarlijkse vakantie wegens ziekteverlof — Mogelijkheid voor de lidstaten om werknemers bijkomende jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe te kennen, bovenop de minimumduur van de jaarlijkse vakantie — Modaliteiten en voorwaarden

(Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad 2003/88, art. 7, lid 2, en 15)

Artikel 7, lid 2, van richtlijn 2003/88 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, en dient aldus te worden uitgelegd dat:

- het in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die een werknemer het recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon ontnemt, als het dienstverband is beëindigd op diens verzoek tot pensionering en de werknemer zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft kunnen uitputten vóór het einde van het dienstverband. Het doet er in dat verband niet toe waarom het dienstverband is beëindigd. De omstandigheid dat een werknemer op eigen initiatief een einde maakt aan zijn dienstverband, heeft daarom geen enkele invloed op diens recht om in voorkomend geval 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.

- een werknemer bij zijn pensionering recht heeft op een financiële vergoeding voor de wegens ziekteverlof niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon;
- een werknemer wiens 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 jaarlijkse vakantie met behoud van loon die hij tijdens die periode niet heeft opgenomen, tenzij hij wegens ziekte zijn recht niet heeft kunnen uitputten;
- het enerzijds aan de lidstaten staat om te beslissen of zij aan de werknemers bijkomende jaarlijkse vakantie met behoud van loon toekennen bovenop de in artikel 7 van richtlijn 2003/88 voorziene minimumduur van vier weken. De lidstaten kunnen in dat geval voor de werknemer voorzien in een aanspraak op een financiële vergoeding voor de 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. Hoewel richtlijn 2003/88 tot doel heeft, minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd vast te stellen die de lidstaten moeten naleven, hebben de lidstaten overeenkomstig artikel 15 van die richtlijn immers de mogelijkheid om bepalingen in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers.

(cf. punten 28, 29, 32, 35, 38, 40 en dictum)