BESCHIKKING VAN HET HOF (Vijfde kamer)

7 april 2011*

In zaak C-519/09,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Arbeitsgericht Wuppertal (Duitsland) bij beslissing van 19 november 2009, ingekomen bij het Hof op 14 december 2009, in de procedure

Dieter May

tegen

AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse,

geeft

HET HOF (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: J.-J. Kasel, kamerpresident, E. Levits (rapporteur) en M. Safjan, rechters,

advocaat-generaal: V. Trstenjak,
griffier: A. Calot Escobar,

* Procestaal: Duits.

gelet op het besluit van het Hof om uitspraak te doen bij een met redenen omklede beslissing overeenkomstig artikel 104, lid 3, eerste alinea, van zijn Reglement voor de procesvoering,

de advocaat-generaal gehoord,

de navolgende

Beschikking

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 L 299, blz. 9).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geschil tussen May en zijn voormalige werkgever, de AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse (lokaal ziekteverzekeringsorgaan van Rheinland/Hamburg; hierna: „AOK"), over de betaling van financiële vergoedingen met betrekking tot een aantal dagen betaalde jaarlijkse vakantie die hij in 2006 en 2007 niet heeft kunnen opnemen.

Toepasselijke bepalingen

De wettelijke regeling van de Unie

3 Artikel 1 van richtlijn 2003/88 bepaalt:

„Doel en toepassingsgebied

1. Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de minimale […] jaarlijkse vakantie […]

[…]

3. Onverminderd de artikelen 14, 17, 18 en 19 is deze richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van richtlijn 89/391/EEG [van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183, blz. 1)].

[…]"

4 Artikel 7 van de richtlijn luidt:

„Jaarlijkse vakantie

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."

5 Artikel 17 van richtlijn 2003/88 bepaalt dat de lidstaten van bepaalde bepalingen van deze richtlijn kunnen afwijken. Met betrekking tot artikel 7 van de richtlijn wordt geen enkele afwijking toegestaan.

6 De werkingssfeer van richtlijn 89/391 wordt bepaald door artikel 2 ervan, waarnaar wordt verwezen door artikel 1, lid 3, van richtlijn 2003/88. Dit artikel 2 luidt:

„1. Deze richtlijn is van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren (industriële, landbouw-, handels-, administratieve, dienstverlenende, educatieve, culturele, vrijetijdsactiviteiten, enz.).

2. Deze richtlijn geldt niet wanneer bijzondere aspecten die inherent zijn aan bepaalde activiteiten in overheidsdienst, bij voorbeeld bij de strijdkrachten of de politie, of aan bepaalde activiteiten in het kader van de bevolkingsbescherming, de toepassing ervan in de weg staan.

[…]"

Nationale regeling

7 De verordening inzake de jaarlijkse vakantie van ambtenaren en rechters in de deelstaat Nordrhein-Westfalen (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen — Erholungsurlaubsverordnung), in de versie van 14 september 1993, bepaalt in artikel 8:

„De jaarlijkse vakantie moet zo veel mogelijk volledig worden opgenomen gedurende het referentiejaar. Op verzoek van betrokkene wordt de vakantie in delen toegekend. In het algemeen moet echter worden voorkomen dat de vakantie in meer dan twee delen wordt opgenomen.

De vakantie[dagen] die niet binnen negen maanden na afloop van het referentiejaar zijn opgenomen, vervallen. [In het geval van het verkrijgen of het beëindigen van het statuut van ambtenaar gedurende het referentiejaar] […] vervallen de vakantiedagen pas aan het einde van het volgende jaar."

8 De personeelsregeling voor de werknemers van de AOK Rheinland (Dienstordnung für die Angestellten der AOK Rheinland), in haar versie van 1 januari 1999, bepaalt in artikel 20, lid 1:

„Tenzij anders is bepaald in bijzondere wettelijke bepalingen of in deze personeelsregeling, zijn op de werknemers en de begunstigden van een ouderdomspensioen de volgende bepalingen voor deelstaatambtenaren naar analogie of mutatis mutandis van toepassing:

[…]

f) inzake vakantie."

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

9 May was van 1 april 1966 tot en met 31 maart 2009 in dienst bij de AOK. Gedurende de periode van 24 april 2006 tot en met de beëindiging van zijn functie was hij overwegend arbeidsongeschikt wegens ziekte.

10 In 2008 en 2009 heeft May zijn betaalde jaarlijkse vakantie opgenomen.

11 In zijn beroep bij het Arbeitsgericht Wuppertal (arbeidsrechtbank te Wuppertal), vordert May een financiële vergoeding voor 11 jaarlijkse vakantiedagen uit het jaar 2006 en voor 28 jaarlijkse vakantiedagen uit het jaar 2007, die hij niet heeft kunnen opnemen.

12 De AOK heeft het beroep verworpen. Volgens haar wordt een werknemer („Angestellter") van een ziekenfonds van de deelstaat Nordrhein-Westfalen die aan een personeelsregeling („Dienstordnung") is onderworpen, bezoldigd en dus ook vergoed zoals een ambtenaar van die deelstaat, die overeenkomstig de nationale wetgeving geen enkel recht heeft op een financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie bij het beëindigen van zijn arbeidsverhouding.

13 De verwijzende rechter is van mening dat een recht op een dergelijke financiële vergoeding voor jaarlijkse vakantie uit artikel 7, leden 1 en 2, van richtlijn 2003/88 voortvloeit, indien het daarin gebruikte begrip „werknemer" eveneens de werknemer omvat die is onderworpen aan een personeelsregeling als die welke op verzoeker in het hoofdgeding van toepassing is.

14 In die omstandigheden heeft het Arbeitsgericht Wuppertal beslist de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de volgende prejudiciële vraag:

„Omvat het begrip werknemer in de zin van artikel 7, leden 1 en 2, van richtlijn 2003/88/EG […] ook de werknemer die is onderworpen aan een personeelsregeling van een publiekrechtelijke instelling waarvan de krachtens een machtiging in de federale wetgeving […] vastgestelde autonome rechtspositieregeling, wat het recht op jaarlijkse vakantie van die werknemer betreft, verwijst naar de voor ambtenaren geldende bepalingen […] [van de deelstaat Nordrhein-Westfalen]?"

Beantwoording van de prejudiciële vraag

15 Krachtens artikel 104, lid 3, eerste alinea, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof kan het Hof, wanneer het antwoord op een prejudiciële vraag duidelijk uit de rechtspraak kan worden afgeleid, na de advocaat-generaal te hebben gehoord, beslissen bij een met redenen omklede beschikking waarin naar de betrokken rechtspraak wordt verwezen.

16 Deze bepaling dient op de onderhavige zaak te worden toegepast.

17 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het begrip „werknemer" in de zin van artikel 7 van richtlijn 2003/88 een werknemer omvat van een publiekrechtelijke instelling op het gebied van de sociale zekerheid, die wat onder meer zijn recht op jaarlijkse betaalde vakantie betreft, is onderworpen aan de voor ambtenaren geldende regels.

18 In dit verband zij vooreerst eraan herinnerd dat volgens artikel 1, lid 3, van richtlijn 2003/88 juncto artikel 2 van richtlijn 89/391, waarnaar het verwijst, de betrokken richtlijnen van toepassing zijn op alle particuliere of openbare sectoren, teneinde de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk te bevorderen en bepaalde aspecten van hun arbeidstijd te regelen.

19 Zo heeft het Hof reeds geoordeeld dat de werkingssfeer van richtlijn 89/391 ruim moet worden opgevat zodat de in artikel 2, lid 2, eerste alinea ervan bedoelde uitzonderingen op haar werkingssfeer restrictief moeten worden uitgelegd (zie in die zin met name arrest van 3 oktober 2000, Simap, C-303/98, Jurispr. blz. I-7963, punten 34 et 35, en arrest van 12 januari 2006, Commissie/Spanje, C-132/04, punt 22). Deze

uitzonderingen zijn immers enkel vastgesteld om de goede werking te verzekeren van de diensten die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de openbare veiligheid, gezondheid en orde in omstandigheden van uitzonderlijke ernst en omvang (arrest van 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01–C-403/01, Jurispr. blz. I-8835, punt 55).

20 Aangezien geen enkele van deze uitzonderingen van toepassing is op de situatie van een werknemer als verzoeker in het hoofdgeding, valt de werkzaamheid van een dergelijke werknemer binnen de werkingssfeer van richtlijn 2003/88.

21 Vervolgens zij herinnerd aan de vaste rechtspraak dat het begrip „werknemer" in de zin van artikel 45 VWEU een autonome betekenis heeft en niet restrictief mag worden uitgelegd. „Werknemer" is iedereen die reële en daadwerkelijke arbeid verricht, met uitsluiting van werkzaamheden van zo geringe omvang dat zij louter marginaal en bijkomstig zijn. Volgens deze rechtspraak wordt de arbeidsverhouding daardoor gekenmerkt, dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander onder diens gezag prestaties verricht tegen beloning (zie onder meer arresten van 3 juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Jurispr. blz. 2121, punten 16 en 17; 23 maart 2004, Collins, C-138/02, Jurispr. blz. I-2703, punt 26, en 7 september 2004, Trojani, C-456/02, Jurispr. blz. I-7573, punt 15).

22 Deze door het Hof gegeven precisering betreffende het begrip „werknemer" in de zin van artikel 45 VWEU, geldt eveneens voor hetzelfde begrip dat voorkomt in de bij artikel 288 VWEU bedoelde wetgevingshandelingen (zie in die zin arrest van 17 juli 2008, Raccanelli, C-94/07, Jurispr. blz. I-5939, punt 27).

23 Dienaangaande dient te worden vastgesteld dat niets in de verwijzingsbeslissing twijfel doet rijzen over het feit dat de arbeidsverhouding tussen May en zijn werkgever, de AOK, de in punt 21 van de onderhavige beschikking vermelde kenmerken van een arbeidsverhouding vertoont.

24 Hoewel uit het voorgaande reeds volgt dat de prejudiciële vraag bevestigend dient te worden beantwoord, zij ten slotte gepreciseerd dat het Hof reeds heeft geoordeeld dat, aangezien de in artikel 45, lid 4, VWEU voorziene uitzondering betreffende de betrekkingen in overheidsdienst geen enkel onderscheid maakt, het niet van belang is of een werknemer is aangesteld als arbeider, bediende of ambtenaar en evenmin of zijn arbeidsverhouding van publiekrechtelijke of privaatrechtelijke aard is. Deze juridische kwalificaties variëren immers naargelang van de nationale wetgeving en kunnen derhalve geen interpretatiecriterium bieden dat aansluit op de eisen van het recht van de Unie (zie arrest van 12 februari 1974, Sotgiu, 152/73, Jurispr. blz. 153, punt 5).

25 Ten overvloede dient te worden opgemerkt dat het Hof uitdrukkelijk heeft vastgesteld dat een Duitse hoogleraar, ongeacht het hem door het nationale recht toegekende statuut van ambtenaar, een werknemer in de zin van artikel 45 VWEU is (zie in die zin beschikking van 10 maart 2005, Marhold, C-178/04, punt 19).

26 Gelet op een en ander dient de conclusie te luiden dat uit de rechtspraak van het Hof duidelijk volgt dat een werknemer van een publiekrechtelijke instelling, zoals verzoeker in het hoofdgeding, een „werknemer" in de zin van artikel 7 van richtlijn 2003/88 is.

27 Bijgevolg dient op de prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 7, leden 1 en 2, van richtlijn 2003/08 aldus moet worden uitgelegd dat het begrip „werknemer" een werknemer omvat van een publiekrechtelijke instelling op het gebied van de

sociale zekerheid die, wat met name zijn recht op betaalde jaarlijkse vakantie betreft, aan de voor ambtenaren geldende bepalingen is onderworpen.

Kosten

28 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie 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 (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 7, leden 1 en 2, 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, moet aldus worden uitgelegd dat het begrip „werknemer" een werknemer omvat van een publiekrechtelijke instelling op het gebied van de sociale zekerheid die, wat met name zijn recht op betaalde jaarlijkse vakantie betreft, aan de voor ambtenaren geldende bepalingen is onderworpen.

ondertekeningen