

RECHTSPRAAK

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH/EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

Limiteren van opvolgend werkgeverschap tot vijf jaar diensttijd voor berekening vakantieverlof is niet in strijd met vrij verkeer van werknemers.

Feiten

Eurothermen is een onderneming in de toerimesector. Zij is gevestigd in Bad Schallerbach (Oostenrijk) en heeft een aantal werknemers in dienst die eerder, bij andere werkgevers, diensttijdvakken hebben vervuld op het grondgebied van andere lidstaten dan de Republiek Oostenrijk. De wetgeving in Oostenrijk telt dienstverbanden binnen de lidstaat samen tot maximaal vijf jaar. Afhankelijk van de diensttijd (25 dienstjaren), maakt een werknemer aanspraak op vijf of zes vakantieweken. Volgens de ondernemingsraad van Eurothermen vormt het feit dat § 3 lid 2 punt 1 en § 3 lid 3 Urlaubsgesetz (UrlG) bepalen dat diensttijdvakken bij andere werkgevers die in andere lidstaten zijn gevestigd, voor ten hoogste vijf jaar in aanmerking kunnen worden genomen, een beperking van het in artikel 45 VWEU gewaarborgde vrije verkeer van werknemers. De ondernemingsraad voert aan dat deze eerdere diensttijdvakken volgens het Unierecht in hun geheel moeten worden meegeteld, zodat iedere werknemer met in totaal vijftientwintig jaar beroepservaring recht heeft op een zesde week vakantie krachtens § 2 lid 1 UrlG.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Limiteren van opvolgend werkgeverschap voor berekening vakantieverlof is niet in strijd met vrij verkeer van werknemers

In de eerste plaats moet worden opgemerkt dat de nationale wettelijke regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, alle werknemers – zowel Oostenrijkers als onderdanen van andere lidstaten – die in totaal vijftientwintig jaar hebben gewerkt, maar geen twintig jaar daarvan bij hun huidige werkgever, benadeelt ten opzichte van werknemers die vijftientwintig

jaar hebben gewerkt, waarvan minstens twintig jaar bij hun huidige werkgever. Voor de eerste categorie werknemers heeft het feit dat zij van baan veranderen immers tot gevolg dat hun werkervaring bij eerdere werkgevers slechts tot maximaal vijf jaar wordt meegeteld, zoals bepaald in § 3 lid 3 UrlG. Opdat dat verschil in behandeling tussen werknemers op basis van hun diensttijd bij hun huidige werkgever kan worden beschouwd als indirect discriminerend in de zin van artikel 45 lid 2 VWEU en artikel 7 lid 1 van Verordening (EU) nr. 492/2011, moet het, vanwege zijn aard, werknemers uit andere lidstaten meer kunnen treffen dan nationale werknemers. In tegenstelling tot wat de ondernemingsraad van Eurothermen en de Commissie aanvoeren, blijkt uit de verwijzingsbeslissing echter dat niets erop wijst dat de Oostenrijkse werknemers doorgaans vijftwintig jaar bij hun huidige werkgever in dienst blijven. Het staat dus niet vast dat deze wettelijke regeling in het bijzonder Oostenrijkse werknemers bevoordeelt ten opzichte van werknemers die onderdaan zijn van een andere lidstaat. Gelet op deze overwegingen kan niet worden geconcludeerd dat werknemers die worden getroffen door de beperkte inaanmerkingneming van diensttijdvakken die zij eerder bij andere werkgevers hebben vervuld, zoals bepaald in § 3, lid 3, UrlG, in meerderheid onderdaan zijn van een andere lidstaat. Uit het voorgaande volgt dat een nationale wettelijke regeling als aan de orde in het hoofdgeding, waarbij een verschil in behandeling tussen werknemers op basis van hun diensttijd bij hun huidige werkgever wordt ingevoerd, als zodanig niet kan worden geacht indirect discriminerend te zijn ten aanzien van werknemers die onderdaan zijn van een andere lidstaat, en dientengevolge in strijd te zijn met artikel 45 lid 2 VWEU. Artikel 45 VWEU en artikel 7 lid 1 van Verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een nationale wettelijke regeling als aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke bij de vaststelling of een werknemer die in totaal vijftwintig jaar heeft gewerkt, recht heeft op verhoging van zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon van vijf naar zes weken, de door de werknemer vervulde dienstjaren in het kader van één of meer arbeidsverhoudingen die aan de arbeidsverhouding met zijn huidige werkgever voorafgaan, slechts voor ten hoogste vijf jaar beroepsactiviteit worden meegeteld, ook al heeft hij in werkelijkheid meer dan vijf jaar beroepsactiviteit vervuld.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 13-03-2019

ECLI: ECLI:EU:C:2019:193

Zaaknummer:

Rechters: K. Lenaerts, E. Levits en F. Biltgen

Wetsartikelen: 45 VWEU