



## Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

24. Januar 2012\*

„Sozialpolitik — Richtlinie 2003/88/EG — Art. 7 — Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub —  
Durch eine nationale Regelung aufgestellte Anspruchsvoraussetzung — Fehlzeiten des  
Arbeitnehmers — Dauer des Urlaubsanspruchs nach Maßgabe der Ursache der Fehlzeiten —  
Der Richtlinie 2003/88 entgegenstehende nationale Regelung — Rolle des nationalen Richters“

In der Rechtssache C-282/10

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Cour de cassation (Frankreich) mit Entscheidung vom 2. Juni 2010, beim Gerichtshof eingegangen am 7. Juni 2010, in dem Verfahren

**Maribel Dominguez**

gegen

**Centre informatique du Centre Ouest Atlantique,**

**Préfet de la région Centre**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten V. Skouris, der Kammerpräsidenten A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts und U. Löhmus sowie der Richter A. Rosas, E. Levits (Berichterstatter), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen, T. von Danwitz und A. Arabadjiev,

Generalanwältin: V. Trstenjak,

Kanzler: R. Şereş, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 17. Mai 2011,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Frau Dominguez, vertreten durch H. Masse-Dessen und V. Lokiec, avocats,
- des Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, vertreten durch D. Célice, avocat,
- der französischen Regierung, vertreten durch G. de Bergues, A. Czubinski und N. Rouam als Bevollmächtigte,

\* Verfahrenssprache: Französisch.

— der dänischen Regierung, vertreten durch S. Juul Jørgensen als Bevollmächtigten,  
— der niederländischen Regierung, vertreten durch C. Wissels und M. Noort als Bevollmächtigte,  
— der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und M. Van Hoof als Bevollmächtigte,  
nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 8. September 2011  
folgendes

### Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9).
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Dominguez und ihrem Arbeitgeber, dem Centre informatique du Centre Ouest Atlantique (im Folgenden: CICOA), über den Antrag von Frau Dominguez, ihr den bezahlten Jahresurlaub zu gewähren, den sie zwischen November 2005 und Januar 2007 wegen einer unfallbedingten Arbeitsunterbrechung nicht nehmen konnte, und, hilfsweise, wegen Urlaubsabgeltung.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Unionsrecht*

- 3 Art. 1 der Richtlinie 2003/88 bestimmt:

„Gegenstand und Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) ... der Mindestjahresurlaub ...

...“

- 4 Art. 7 der Richtlinie lautet:

„Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

5 Art. 15 der Richtlinie sieht vor:

„Günstigere Bestimmungen

Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt.“

6 Art. 17 der Richtlinie 2003/88 sieht vor, dass die Mitgliedstaaten von verschiedenen Bestimmungen der Richtlinie abweichen dürfen. Von Art. 7 der Richtlinie ist keine Abweichung zugelassen.

*Nationales Recht*

7 Art. L. 223-2 Abs. 1 des Code du travail (Arbeitsgesetzbuch) bestimmt:

„Ein Arbeitnehmer, der nachweist, im Laufe des Bezugsjahrs während eines Zeitraums, der mindestens einem Monat effektiver Arbeitszeit entspricht, beim selben Arbeitgeber beschäftigt gewesen zu sein, hat Anspruch auf Urlaub von 2,5 Arbeitstagen je Arbeitsmonat, ohne dass die Gesamtdauer des zustehenden Urlaubs 30 Arbeitstage überschreiten darf.“

8 Art. L. 223-4 des Code du travail sieht vor:

„Für die Ermittlung der Urlaubsdauer sind einem Monat effektiver Arbeitszeit vier Arbeitswochen oder 24 Arbeitstage gleichgestellt. Die Zeit des bezahlten Urlaubs, die ... Ausgleichsruhetage, die ... Ruhezeit der Wöchnerinnen, die aufgrund der Reduzierung der Arbeitszeit erworbenen Ruhetage und die auf eine ununterbrochene Dauer von einem Jahr beschränkte Zeit, während der die Erfüllung des Arbeitsvertrags aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit unterbrochen ist, wird als effektive Arbeitszeit angesehen. ...“

9 Art. XIV Abs. 4 der Musterregelung im Anhang zum nationalen Tarifvertrag für das Personal der Sozialversicherungsträger sieht vor:

„In einem Jahr, das durch Fehlzeiten wegen Erkrankung oder lang anhaltender Krankheit, die zu einer Arbeitsunterbrechung von zwölf oder mehr aufeinanderfolgenden Monaten geführt haben, ... gekennzeichnet ist, besteht kein Anspruch auf Jahresurlaub. Der Anspruch wird neu eröffnet zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit, wobei die Urlaubsdauer proportional zur effektiven Arbeitszeit, für die noch kein Jahresurlaub gewährt wurde, festgelegt wird.“

### **Ausgangsverfahren und Vorlagefragen**

10 Frau Dominguez, die seit 1987 beim CICOA beschäftigt ist, unterliegt dem nationalen Arbeitstarifvertrag für das Personal der Sozialversicherungsträger. Infolge eines Wegeunfalls zwischen ihrem Wohnsitz und ihrem Arbeitsort war sie vom 3. November 2005 bis zum 7. Januar 2007 krankgeschrieben.

11 Frau Dominguez wandte sich zunächst an das Arbeitsgericht und anschließend an die Cour d'appel de Limoges, um für diesen Zeitraum 22,5 bezahlte Urlaubstage und, hilfsweise, eine Urlaubsabgeltung zu erhalten.

- 12 Da diese Gerichte ihre Anträge abwiesen, erhob Frau Dominguez Kassationsbeschwerde. Sie trägt vor, dass ein Wegeunfall ein Arbeitsunfall sei und der Regelung für Arbeitsunfälle unterliege. Daher sei in Anwendung von Art. L. 223-4 des Code du travail für die Berechnung ihres bezahlten Urlaubs der Zeitraum der durch den Wegeunfall bedingten Arbeitsunterbrechung tatsächlicher Arbeitszeit gleichzusetzen
- 13 In Anbetracht der Rechtsprechung des Gerichtshofs zu Art. 7 der Richtlinie 2003/88 hat die Cour de cassation Zweifel an der Vereinbarkeit der einschlägigen nationalen Vorschriften mit dieser Vorschrift.
- 14 Unter diesen Umständen hat die Cour de cassation das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Ist Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass er nationalen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von einer effektiven Mindestarbeitszeit von zehn Tagen (oder einem Monat) während des Bezugszeitraums abhängt?
  2. Falls ja, erlegt Art. 7 der Richtlinie 2003/88, der dadurch eine besondere Pflicht des Arbeitgebers begründet, dass er den Anspruch auf bezahlten Urlaub zugunsten des aus gesundheitlichen Gründen für einen Zeitraum von einem Jahr oder länger abwesenden Arbeitnehmers eröffnet, dem mit einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befassten nationalen Richter auf, eine anderslautende nationale Bestimmung unangewendet zu lassen, wonach in diesem Fall der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von einer effektiven Mindestarbeitszeit von wenigstens zehn Tagen während des Bezugszeitraums abhängt?
  3. Haben Arbeitnehmer aufgrund von Art. 7 der Richtlinie 2003/88, der zwischen den Arbeitnehmern nicht danach unterscheidet, ob ihre Abwesenheit vom Arbeitsplatz während des Bezugszeitraums durch einen Arbeitsunfall, eine Berufskrankheit, einen Wegeunfall oder eine außerberufliche Krankheit verursacht wurde, unabhängig von der Ursache ihrer gesundheitsbegründeten Abwesenheit einen Anspruch auf bezahlten Urlaub von derselben Dauer, oder ist diese Vorschrift dahin auszulegen, dass sie einer entsprechend der Ursache für die Abwesenheit des Arbeitnehmers unterschiedlichen Dauer des bezahlten Urlaubs nicht entgegensteht, wenn das nationale Gesetz unter bestimmten Voraussetzungen für den bezahlten Jahresurlaub eine längere als die von der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen vorsieht?

*Zur ersten Frage*

- 15 Mit seiner ersten Frage möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er nationalen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von einer tatsächlichen Mindestarbeitszeit von zehn Tagen oder einem Monat während des Bezugszeitraums abhängt.
- 16 Nach ständiger Rechtsprechung ist der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den in der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) selbst, die durch die Richtlinie 2003/88 kodifiziert wurde, ausdrücklich gezogenen Grenzen umsetzen dürfen (vgl. Urteile vom 26. Juni 2001, BECTU, C-173/99, Slg. 2001, I-4881, Randnr. 43, vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, Slg. 2009, I-179, Randnr. 22, und vom 22. November 2011, KHS, C-214/10, Slg. 2011, I-11757, Randnr. 23).

- 17 Die Richtlinie 93/104 ist somit dahin auszulegen, dass sie es den Mitgliedstaaten verwehrt, den allen Arbeitnehmern eingeräumten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub dadurch einseitig einzuschränken, dass sie eine Voraussetzung für diesen Anspruch aufstellen, die bewirkt, dass bestimmte Arbeitnehmer von diesem Anspruch ausgeschlossen sind (Urteil BECTU, Randnr. 52).
- 18 Zwar steht es den Mitgliedstaaten frei, in ihren innerstaatlichen Rechtsvorschriften die Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung dieses Anspruchs festzulegen, sie dürfen dabei aber die Entstehung dieses Anspruchs selbst nicht von irgendeiner Voraussetzung abhängig machen (siehe Urteil Schultz-Hoff u. a., Randnr. 46).
- 19 So können die zur Umsetzung der Vorschriften der durch die Richtlinie 2003/88 kodifizierten Richtlinie 93/104 erforderlichen Durchführungs- und Anwendungsbestimmungen gewisse Unterschiede in Bezug auf die Voraussetzungen für die Ausübung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub aufweisen, diese Richtlinie erlaubt es den Mitgliedstaaten aber nicht, bereits die Entstehung eines ausdrücklich allen Arbeitnehmern zuerkannten Anspruchs auszuschließen (Urteile BECTU, Randnr. 55, und Schultz-Hoff u. a., Randnr. 47).
- 20 Da schließlich in der Richtlinie 2003/88 nicht zwischen Arbeitnehmern, die während des Bezugszeitraums wegen Krankheit der Arbeit ferngeblieben sind, und solchen, die während dieses Zeitraums tatsächlich gearbeitet haben, unterschieden wird (vgl. Urteil Schultz-Hoff u. a., Randnr. 40), folgt daraus, dass ein Mitgliedstaat den nach der Richtlinie 2003/88 allen Arbeitnehmern zustehenden Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei ordnungsgemäß krankgeschriebenen Arbeitnehmern nicht von der Voraussetzung abhängig machen kann, dass sie während des von diesem Staat festgelegten Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet haben (Urteil Schultz-Hoff u. a., Randnr. 41).
- 21 Demnach ist Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass er nationalen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von einer effektiven Mindestarbeitszeit von zehn Tagen oder einem Monat während des Bezugszeitraums abhängt.

*Zur zweiten Frage*

- 22 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen eine diesem Art. 7 entgegenstehende nationale Bestimmung, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von einer effektiven Mindestarbeitszeit während des Bezugszeitraums abhängt, unangewendet bleiben muss.
- 23 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass sich die Frage, ob eine nationale Bestimmung wegen Unvereinbarkeit mit dem Unionsrecht unangewendet bleiben muss, nur stellt, wenn keine unionsrechtskonforme Auslegung dieser Bestimmung möglich ist.
- 24 Nach ständiger Rechtsprechung müssen die nationalen Gerichte bei der Anwendung des nationalen Rechts dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auslegen, um das in der Richtlinie festgelegte Ziel zu erreichen und damit Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen. Die Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts ist dem System des AEU-Vertrags immanent, da den nationalen Gerichten dadurch ermöglicht wird, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten die volle Wirksamkeit des Unionsrechts sicherzustellen, wenn sie über die bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten entscheiden (vgl. u. a. Urteile vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, Slg. 2004, I-8835, Randnr. 114, vom 23. April 2009, Angelidaki u. a., C-378/07 bis C-380/07, Slg. 2009, I-3071, Randnrn. 197 und 198, und vom 19. Januar 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Slg. 2010, I-365, Randnr. 48).

- 25 Zwar unterliegt der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts bestimmten Schranken. So findet die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts den Inhalt einer Richtlinie heranzuziehen, in den allgemeinen Rechtsgrundsätzen ihre Schranken und darf nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen (vgl. Urteile vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, Slg. 2008, I-2483, Randnr. 100, und Angelidaki u. a., Randnr. 199).
- 26 Das vorliegende Gericht meint im Ausgangsverfahren einer solchen Schranke gegenüberzustehen. Seiner Ansicht nach ist Art. L. 223-2 Abs. 1 des Code du travail, nach dem der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von einer effektiven Mindestarbeitszeit von einem Monat während des Bezugszeitraums abhängt, einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vereinbaren Auslegung nicht zugänglich.
- 27 Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der dort anerkannten Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel im Einklang steht (vgl. Urteile vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, Slg. 2006, I-6057, Randnr. 111, und Angelidaki u. a., Randnr. 200).
- 28 Im Ausgangsverfahren ist Art. L. 223-4 des Code du travail, nach dem bei bestimmten Fehlzeiten vom Arbeitsplatz das Erfordernis effektiver Arbeit während des Bezugszeitraums nicht besteht, integraler Bestandteil des von den nationalen Gerichten zu berücksichtigenden innerstaatlichen Rechts.
- 29 Würde nämlich Art. L. 223-4 des Code du travail von dem nationalen Gericht dahin ausgelegt, dass Fehlzeiten aufgrund eines Wegeunfalls den Fehlzeiten wegen eines Arbeitsunfalls gleichzustellen sind, um die volle Wirksamkeit von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zu gewährleisten, sähe sich dieses Gericht nicht der in Randnr. 26 des vorliegenden Urteils angeführten Schranke der unionsrechtskonformen Auslegung von Art. L. 223-2 des Code du travail gegenüber.
- 30 Art. 7 der Richtlinie 2003/88 unterscheidet nämlich nicht zwischen den Arbeitnehmern, die während des Bezugszeitraums krankheitsbedingt fehlten, und denen, die während dieses Zeitraums effektiv gearbeitet haben (vgl. Randnr. 20 des vorliegenden Urteils). Daraus folgt, dass ein Mitgliedstaat den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines aus gesundheitlichen Gründen während des Bezugszeitraums fehlenden Arbeitnehmers nicht von der Voraussetzung abhängig machen kann, dass dieser während des Bezugszeitraums effektiv gearbeitet hat. Somit darf nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88 das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nicht beeinträchtigt werden, gleich, ob er während des Bezugszeitraums infolge eines Unfalls am Arbeitsplatz oder anderswo oder aber infolge einer Krankheit, welcher Art oder welchen Ursprungs auch immer, krankgeschrieben ist.
- 31 Demnach wird das vorliegende Gericht, um die volle Wirksamkeit der Richtlinie 2003/88 zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel im Einklang steht, unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und insbesondere von Art. L. 223-4 des Code du travail und unter Anwendung der nach diesem Recht anerkannten Auslegungsmethoden zu prüfen haben, ob es dieses Recht in einer Weise auslegen kann, die es erlaubt, die Fehlzeiten des Arbeitnehmers aufgrund eines Wegeunfalls einem der in diesem Artikel des Code du travail aufgeführten Tatbestände gleichzustellen.
- 32 Sollte eine solche Auslegung nicht möglich sein, ist zu prüfen, ob Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 unmittelbare Wirkung hat und gegebenenfalls, ob Frau Dominguez in Anbetracht der Rechtsnatur der Beklagten im Ausgangsverfahren sich diesen und insbesondere ihrem Arbeitgeber, dem CICOA, gegenüber darauf berufen kann.

- 33 Insoweit ergibt sich aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass sich der Einzelne in all den Fällen, in denen die Bestimmungen einer Richtlinie inhaltlich unbedingt und hinreichend genau sind, vor nationalen Gerichten gegenüber dem Staat auf diese Bestimmungen berufen kann, wenn dieser die Richtlinie nicht fristgemäß oder nur unzulänglich in das nationale Recht umgesetzt hat (vgl. u. a. Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 103 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 34 Art. 7 der Richtlinie 2003/88 erfüllt diese Kriterien, da er den Mitgliedstaaten unmissverständlich eine Verpflichtung zur Erreichung eines bestimmten Ergebnisses auferlegt, die im Hinblick auf die Anwendung der dort aufgestellten Regel an keine Bedingung geknüpft ist und die dahin geht, jedem Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen zu gewähren.
- 35 Auch wenn Art. 7 der Richtlinie 2003/88 den Mitgliedstaaten einen gewissen Gestaltungsspielraum beim Erlass der Bedingungen für die Inanspruchnahme und Gewährung des dort niedergelegten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub lässt, so beeinträchtigt dieser Umstand doch nicht die Genauigkeit und Unbedingtheit der in diesem Artikel vorgesehenen Verpflichtung. Insoweit ist festzustellen, dass Art. 7 der Richtlinie nicht zu den Vorschriften zählt, von denen Art. 17 der Richtlinie Abweichungen zulässt. Es ist deshalb möglich, den Mindestschutz zu bestimmen, den die Mitgliedstaaten aufgrund von Art. 7 auf jeden Fall verwirklichen müssen (vgl. entsprechend Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 105).
- 36 Da Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 die Voraussetzungen erfüllt, um unmittelbare Wirkung zu entfalten, ist überdies festzustellen, dass das CICOA, einer der Beklagten im Ausgangsverfahren und Arbeitgeber von Frau Dominguez, eine auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit tätige Einrichtung ist.
- 37 Zwar kann nach ständiger Rechtsprechung eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist (vgl. insbesondere Urteile vom 14. Juli 1994, Faccini Dori, C-91/92, Slg. 1994, I-3325, Randnr. 20, vom 7. März 1996, El Corte Inglés, C-192/94, Slg. 1996, I-1281, Randnr. 15, Pfeiffer u. a., Randnr. 108, und Küçükdeveci, Randnr. 46).
- 38 Jedoch kann der Einzelne, wenn er sich nicht einem Privaten, sondern dem Staat gegenüber auf eine Richtlinie berufen kann, dies unabhängig davon tun, in welcher Eigenschaft – als Arbeitgeber oder als Hoheitsträger – der Staat handelt. In dem einen wie dem anderen Fall muss nämlich verhindert werden, dass der Staat aus der Nichtbeachtung des Unionsrechts Nutzen ziehen kann (siehe u. a. Urteile vom 26. Februar 1986, Marshall, 152/84, Slg. 1986, 723, Randnr. 49, vom 12. Juli 1990, Foster u. a., C-188/89, Slg. 1990, I-3313, Randnr. 17, und vom 14. September 2000, Collino und Chiappero, C-343/98, Slg. 2000, I-6659, Randnr. 22).
- 39 So gehört eine Einrichtung, die unabhängig von ihrer Rechtsform kraft staatlichen Rechtsakts unter staatlicher Aufsicht eine Dienstleistung im öffentlichen Interesse zu erbringen hat und die hierzu mit besonderen Rechten ausgestattet ist, die über die für die Beziehungen zwischen Privatpersonen geltenden Vorschriften hinausgehen, zu den Rechtssubjekten, denen die unmittelbar anwendbaren Bestimmungen einer Richtlinie entgegengehalten werden können (vgl. insbesondere Urteile Foster u. a., Randnr. 20, sowie Collino und Chiappero, Randnr. 23, und Urteil vom 19. April 2007, Farrell, C-356/05, Slg. 2007, I-3067, Randnr. 40).
- 40 Es ist daher Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dem CICOA gegenüber geltend gemacht werden kann.
- 41 Sollte dem so sein, müsste das nationale Gericht, da Art. 7 der Richtlinie 2003/88 alle erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, um unmittelbare Wirkung zu entfalten, jede entgegenstehende nationale Bestimmung unangewendet lassen.

- 42 Sollte dem nicht so sein, ist daran zu erinnern, dass sogar eine klare, genaue und unbedingte Richtlinienbestimmung, mit der dem Einzelnen Rechte gewährt oder Verpflichtungen auferlegt werden sollen, im Rahmen eines Rechtsstreits, in dem sich ausschließlich Private gegenüberstehen, nicht als solche Anwendung finden kann (vgl. Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 109).
- 43 In einer solchen Situation kann sich die durch die Unvereinbarkeit des nationalen Rechts mit dem Unionsrecht geschädigte Partei jedoch auf die auf dem Urteil vom 19. November 1991, Francovich u. a. (C-6/90 und C-9/90, Slg. 1991, I-5357), beruhende Rechtsprechung berufen, um gegebenenfalls Ersatz des entstandenen Schadens zu erlangen.
- 44 Daher ist auf die zweite Frage zu antworten, dass
- das vorliegende Gericht, um die volle Wirksamkeit von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel im Einklang steht, unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und insbesondere von Art. L. 223-4 des Code du travail und unter Anwendung der nach diesem Recht anerkannten Auslegungsmethoden zu prüfen haben wird, ob es dieses Recht in einer Weise auslegen kann, die es erlaubt, die Fehlzeiten des Arbeitnehmers aufgrund eines Wegeunfalls einem der in diesem Artikel des Code du travail aufgeführten Tatbestände gleichzustellen;
  - wenn eine solche Auslegung nicht möglich ist, das nationale Gericht zu prüfen haben wird, ob in Anbetracht der Rechtsnatur der Beklagten im Ausgangsverfahren diesen gegenüber die unmittelbare Wirkung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 geltend gemacht werden kann;
  - falls das nationale Gericht das von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vorgeschriebene Ergebnis nicht erreichen kann, die durch die Unvereinbarkeit des nationalen Rechts mit dem Unionsrecht geschädigte Partei sich auf das Urteil Francovich u. a. berufen kann, um gegebenenfalls Ersatz des entstandenen Schadens zu erlangen.

#### *Zur dritten Frage*

- 45 Mit seiner dritten Frage möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der je nach Ursache der Fehlzeiten des krankgeschriebenen Arbeitnehmers die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs länger als die von dieser Richtlinie gewährleistete Mindestdauer von vier Wochen oder genauso lang wie diese ist.
- 46 Wie in Randnr. 30 des vorliegenden Urteils festgestellt wurde, unterscheidet Art. 7 der Richtlinie 2003/88 nicht nach der Ursache der Fehlzeiten des ordnungsgemäß krankgeschriebenen Arbeitnehmers, da jeder Arbeitnehmer, gleich, ob er infolge eines Unfalls am Arbeitsplatz oder anderswo oder aber infolge einer Krankheit, welcher Art oder welchen Ursprungs auch immer, krankgeschrieben ist, Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat.
- 47 Jedoch bedeutet, wie sowohl die Generalanwältin in Nr. 178 ihrer Schlussanträge als auch die Europäische Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen ausgeführt haben, die in der vorstehenden Randnummer getroffene Feststellung nicht, dass die Richtlinie 2003/88 nationalen Bestimmungen entgegensteht, die einen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von mehr als vier Wochen vorsehen, der unter den in diesen nationalen Bestimmungen niedergelegten Bedingungen für die Inanspruchnahme und Gewährung eingeräumt wird.



- 48 Aus dem Wortlaut von Art. 1 Abs. 1 und 2 Buchst. a sowie der Art. 7 Abs. 1 und 15 der Richtlinie 2003/88 geht nämlich ausdrücklich hervor, dass die Richtlinie sich auf die Aufstellung von Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung beschränkt und das Recht der Mitgliedstaaten unberührt lässt, für den Schutz der Arbeitnehmer günstigere nationale Vorschriften anzuwenden.
- 49 Es steht den Mitgliedstaaten somit frei, in ihrem nationalen Recht einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vorzusehen, der je nach Ursache der gesundheitsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers unterschiedlich ist, solange er immer noch länger als die in Art. 7 dieser Richtlinie vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen oder genauso lang wie diese ist.
- 50 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegensteht, nach der je nach Ursache der Fehlzeiten des krankgeschriebenen Arbeitnehmers die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs länger als die von dieser Richtlinie gewährleistete Mindestdauer von vier Wochen oder genauso lang wie diese ist.

### **Kosten**

- 51 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er nationalen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von einer effektiven Mindestarbeitszeit von zehn Tagen oder einem Monat während des Bezugszeitraums abhängt.**
- 2. Das vorliegende Gericht wird, um die volle Wirksamkeit von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel im Einklang steht, unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und insbesondere von Art. L. 223-4 des Code du travail und unter Anwendung der nach diesem Recht anerkannten Auslegungsmethoden zu prüfen haben, ob es dieses Recht in einer Weise auslegen kann, die es erlaubt, die Fehlzeiten des Arbeitnehmers aufgrund eines Wegeunfalls einem der in diesem Artikel des Code du travail aufgeführten Tatbestände gleichzustellen.**

**Wenn eine solche Auslegung nicht möglich ist, wird das nationale Gericht zu prüfen haben, ob in Anbetracht der Rechtsnatur der Beklagten im Ausgangsverfahren diesen gegenüber die unmittelbare Wirkung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 geltend gemacht werden kann.**

**Falls das nationale Gericht das von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vorgeschriebene Ergebnis nicht erreichen kann, kann die durch die Unvereinbarkeit des nationalen Rechts mit dem Unionsrecht geschädigte Partei sich auf das Urteil vom 19. November 1991, Francovich u. a. (C-6/90 und C-9/90), berufen, um gegebenenfalls Ersatz des entstandenen Schadens zu erlangen.**

- 3. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegensteht, nach der je nach Ursache der Fehlzeiten des krankgeschriebenen Arbeitnehmers die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs länger als die von dieser Richtlinie gewährleistete Mindestdauer von vier Wochen oder genauso lang wie diese ist.**

Unterschriften