

Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Verden (Deutschland) eingereicht am 26. Juni 2017 — Torsten Hein gegen Albert Holzkamm GmbH & Co.

(Rechtssache C-385/17)

(2017/C 318/11)

Verfahrenssprache: Deutsch

Vorlegendes Gericht

Arbeitsgericht Verden

Parteien des Ausgangsverfahrens

Kläger: Torsten Hein

Beklagte: Albert Holzkamm GmbH & Co.

Vorlagefragen

1. Sind Artikel 31 der EU-Grundrechtecharta und Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG⁽¹⁾ vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung dahin auszulegen, dass sie einer nationalen gesetzlichen Regelung entgegenstehen, nach der in Tarifverträgen bestimmt werden kann, dass Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit eintreten, auf die Berechnung des Urlaubsentgeltes Einfluss haben, mit der Folge, dass der Arbeitnehmer für die Dauer des jährlichen Mindesturlaubs von vier Wochen eine geringere Urlaubsvergütung — bzw. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine geringere Urlaubsabgeltung — erhält, als er erhielte, wenn der Berechnung der Urlaubsvergütung der durchschnittliche Arbeitsverdienst zugrunde gelegt wird, den der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum ohne solche Verdienstkürzungen erhalten hätte? Falls ja: Welchen prozentualen Umfang, gemessen am ungekürzten durchschnittlichen Arbeitsverdienst des Arbeitnehmers, dürfte eine in nationalen gesetzlichen Regelungen ermöglichte tarifliche Verringerung der Urlaubsvergütung infolge von Kurzarbeit im Berechnungszeitraum höchstens haben, damit von einer unionsrechtskonformen Auslegung dieser nationalen Regelung ausgegangen werden kann?
2. Falls Frage 1 bejaht wird: Gebieten es der allgemeine unionsrechtliche Grundsatz der Rechtssicherheit und das Rückwirkungsverbot, die Möglichkeit, sich auf die Auslegung zu berufen, die der Gerichtshof den Bestimmungen in Artikel 31 der EU-Grundrechtecharta und in Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung durch die im vorliegenden Verfahren zu erlassende Vorabentscheidung gibt, mit Wirkung für alle Betroffenen zeitlich zu beschränken, weil die nationale höchstrichterliche Rechtsprechung zuvor entschieden hat, die einschlägigen nationalen gesetzlichen und tariflichen Normen seien einer unionsrechtskonformen Auslegung nicht zugänglich? Falls der Gerichtshof dies verneint: Ist es mit Unionsrecht vereinbar, wenn die innerstaatlichen Gerichte auf der Grundlage nationalen Rechts den Arbeitgebern, die auf den Fortbestand der nationalen höchstrichterlichen Rechtsprechung vertraut haben, Vertrauensschutz gewähren, oder ist die Gewährung von Vertrauensschutz dem Gerichtshof der Europäischen Union vorbehalten?

⁽¹⁾ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 299, S. 9.

Klage, eingereicht am 30. Juni 2017 — Europäische Kommission/Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland

(Rechtssache C-391/17)

(2017/C 318/12)

Verfahrenssprache: Englisch

Parteien

Klägerin: Europäische Kommission (Prozessbevollmächtigte: L. Flynn, A. Caeiros)