



Sammlung der Rechtsprechung

BESCHLUSS DES GERICHTSHOFS (Sechste Kammer)

21. Februar 2013*

„Art. 99 der Verfahrensordnung — Richtlinie 2003/88/EG — Arbeitszeitgestaltung — Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub — Vom Unternehmen festgelegter Jahresurlaub, der mit einer Fehlzeit wegen Krankheit zusammenfällt — Recht auf Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer anderen Zeit — Finanzielle Vergütung für nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaub“

In der Rechtssache C-194/12

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social de Benidorm (Spanien) mit Entscheidung vom 22. Februar 2012, beim Gerichtshof eingegangen am 26. April 2012, in dem Verfahren

Concepción Maestre García

gegen

Centros Comerciales Carrefour SA

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin M. Berger sowie der Richter E. Levits (Berichterstatter) und J.-J. Kasel,

Generalanwalt: Y. Bot,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund der nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Entscheidung, durch mit Gründen versehenen Beschluss gemäß Art. 99 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs zu entscheiden,

folgenden

Beschluss

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 7 Abs. 1 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).

* Verfahrenssprache: Spanisch.

- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Maestre García und der Centros Comerciales Carrefour SA (im Folgenden: Carrefour), ihrem Arbeitgeber, wegen des Antrags von Frau Maestre García auf Jahresurlaub außerhalb des von dem Unternehmen festgelegten Zeitraums, in dem sie sich in Krankheitsurlaub befand, hilfsweise wegen einer finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Urlaub.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Art. 7 („Jahresurlaub“) der Richtlinie 2003/88 lautet:

„(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.“

- 4 Nach Art. 17 der Richtlinie 2003/88 können die Mitgliedstaaten von bestimmten Bestimmungen dieser Richtlinie abweichen. Im Hinblick auf ihren Art. 7 ist keine Abweichung erlaubt.

Nationales Recht

- 5 Das Real Decreto Legislativo 1/1995 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut (Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) vom 24. März 1995 (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654) in der auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung (im Folgenden: Statut) regelt u. a. den bezahlten Jahresurlaub sowie die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit.

- 6 Art. 38 des Statuts lautet:

„1. Der bezahlte, nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzbarer Jahresurlaub wird durch Tarifvertrag oder durch Einzelvertrag festgesetzt. Er darf 30 Kalendertage auf keinen Fall unterschreiten.

2. Die Urlaubszeit oder -zeiten werden im Einklang mit etwaigen kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Jahresurlaubsplanung vom Unternehmer und vom Arbeitnehmer einvernehmlich festgesetzt.

Kann ein Einvernehmen zwischen den Parteien nicht erzielt werden, bestimmt das zuständige Gericht den Zeitpunkt für die Inanspruchnahme des Urlaubs; die Entscheidung ist nicht anfechtbar. Das Verfahren ist summarisch und vorrangig.

3. In jedem Betrieb wird ein Urlaubsplan festgelegt. Dem Arbeitnehmer werden die ihm zugewiesenen Urlaubszeitpunkte mindestens zwei Monate vor Urlaubsbeginn bekannt gegeben.

Fällt die im betrieblichen Urlaubsplan, der im vorstehenden Unterabsatz geregelt ist, festgelegte Urlaubszeit zeitlich mit einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Schwangerschaft, Geburt oder Stillzeit oder mit dem Zeitraum zusammen, in dem das Arbeitsverhältnis gemäß Art. 48 Abs. 4 dieses Gesetzes suspendiert ist, besteht ein Recht auf Inanspruchnahme des Urlaubs zu einem anderen

Zeitpunkt als dem der Arbeitsunfähigkeit oder der Freistellung, die dem Arbeitnehmer in Anwendung dieser Bestimmung zusteht, nach Beendigung des Unterbrechungszeitraums, auch wenn das Kalenderjahr, auf das der Urlaub entfällt, abgelaufen ist.“

- 7 Art. 48 Abs 4 des Statuts regelt die Fälle der Suspendierung des Arbeitsvertrags im Fall einer Geburt, des Todes der Mutter bei der Geburt, einer vorzeitigen Geburt, einer Krankenhausbehandlung des Neugeborenen, einer Adoption oder einer Annahme.
- 8 Art. 37 letzter Absatz der Kollektivvereinbarung für Kaufhäuser 2009-2012 enthält eine Art. 38 letzter Absatz des Statuts ähnliche Bestimmung.

Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

- 9 Frau Maestre García, die als Kassiererin bei Carrefour angestellt ist, fehlte wegen Krankheit vom 4. November 2010 bis zum 20. Juni 2011. In diesem Zeitraum wurde der Urlaubsplan für das Jahr 2011 festgelegt. Der Klägerin des Ausgangsverfahrens wurden ein Urlaub von zehn Tagen im Winter und ein weiterer Urlaub von 21 Tagen im Sommer zugeteilt.
- 10 Die ihr zugeteilten Urlaubszeiten fielen in den Zeitraum ihres Krankheitsurlaubs. Frau Maestre García beantragte daher bei ihrem Arbeitgeber, diese Urlaubzeiten in einen späteren Zeitraum nach ihrem Krankheitsurlaub zu legen. Diesem Antrag wurde nur in Bezug auf den Winterzeitraum entsprochen, hinsichtlich des Sommerzeitraums wurden Probleme bezüglich der Organisation und der Personalressourcen angeführt.
- 11 Um ihren Anspruch auf Jahresurlaub für das Jahr 2011 feststellen zu lassen, erhob Frau Maestre García eine Klage auf Verurteilung von Carrefour, ihr den Sommerurlaub von 21 Tagen, den sie nicht nehmen konnte, zu gewähren, hilfsweise, ihr eine finanzielle Vergütung zu zahlen.
- 12 Da der Juzgado de lo Social de Benidorm im Hinblick auf das Unionsrecht Zweifel in Bezug auf die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits hatte, wenn Jahresurlaubszeiten zeitlich mit einem Krankheitsurlaub zusammenfallen, hat er das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
 1. Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ... einer Auslegung der nationalen Regelung entgegen, nach der es nicht möglich ist, den Jahresurlaub zu unterbrechen, um zu einem späteren Zeitpunkt den gesamten - oder verbleibenden - Jahresurlaub in Anspruch zu nehmen, wenn vor seiner Inanspruchnahme eine Fehlzeit wegen Krankheit eintritt und organisatorische oder produktionsbedingte Gründe vorliegen, die seiner Inanspruchnahme zu einem späteren Zeitpunkt entgegenstehen?
 2. Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ... einer Auslegung der nationalen Regelung entgegen, nach der der Arbeitgeber einseitig einen Jahresurlaub festlegen kann, der mit einer Fehlzeit wegen Krankheit zusammenfällt, wenn der Arbeitnehmer sich nicht zuvor dahin gehend geäußert hat, dass er seinen Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt in Anspruch nehmen möchte, und eine Vereinbarung zwischen den Arbeitnehmervertretern im Betrieb und dem Unternehmen existiert, nach der dies möglich ist?
 3. Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ... einer Auslegung der nationalen Regelung entgegen, nach der es möglich ist, aufgrund von Fehlzeiten wegen Krankheit nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaub finanziell zu vergüten, wenn der Urlaub aus organisatorischen oder produktionsbedingten Gründen tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden kann, auch wenn der Arbeitsvertrag nicht beendet ist?

Zu den Vorlagefragen

- 13 Nach Art. 99 seiner Verfahrensordnung kann der Gerichtshof, wenn die Antwort auf eine zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage klar aus der Rechtsprechung abgeleitet werden kann, nach Anhörung des Generalanwalts jederzeit durch einen mit Gründen versehenen Beschluss entscheiden, der auf die betreffende Rechtsprechung verweist.
- 14 Diese Vorschrift ist im vorliegenden Fall anzuwenden.

Zur ersten und zur zweiten Frage

- 15 Mit seiner ersten und seiner zweiten Frage, die zusammen zu behandeln sind, möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 in dem Sinne auszulegen ist, dass er einer Auslegung der nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitnehmer, der sich während eines im Urlaubsplan des Unternehmens, bei dem er beschäftigt ist, einseitig festgelegten Jahresurlaubs in Krankheitsurlaub befindet, nicht das Recht hat, nach Beendigung des Krankheitsurlaubs seinen Jahresurlaub zu einem anderen – gegebenenfalls außerhalb des entsprechenden Bezugszeitraums liegenden – Zeitpunkt als dem ursprünglich festgelegten zu nehmen, wenn dem mit der Produktion oder der Organisation des Unternehmens zusammenhängende Gründe entgegenstehen.
- 16 Hierzu ist erstens darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den Grenzen umsetzen dürfen, die in der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18), die durch die Richtlinie 2003/88 kodifiziert wurde, selbst ausdrücklich gezogen sind (Urteil vom 22. November 2011, KHS, C-214/10, Slg. 2011, I-11757, Randnr. 23 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 17 Zweitens ist zu bemerken, dass dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als Grundsatz des Sozialrechts der Union nicht nur besondere Bedeutung zukommt, sondern dass er auch in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ausdrücklich verankert ist, der von Art. 6 Abs. 1 EUV der gleiche rechtliche Rang wie den Verträgen zuerkannt wird (Urteil KHS, Randnr. 37, und Urteil vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, Randnr. 40).
- 18 Zudem steht fest, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub es dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Insoweit weicht dieser Zweck vom Zweck des Anspruchs auf Krankheitsurlaub ab. Letzterer wird dem Arbeitnehmer gewährt, damit er von einer Krankheit, die eine Arbeitsunfähigkeit verursacht, genesen kann (vgl. Urteil vom 21. Juni 2012, ANGED, C-78/11, Randnr. 19).
- 19 So hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass sich vor allem aus dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub ergibt, dass ein Arbeitnehmer, der sich während eines im Voraus festgelegten Jahresurlaubs im Krankheitsurlaub befindet, berechtigt ist, den Jahresurlaub auf seinen Antrag zu einer anderen als der mit dem Krankheitsurlaub zusammenfallenden Zeit zu nehmen, damit er ihn tatsächlich in Anspruch nehmen kann (vgl. Urteil vom 10. September 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Slg. 2009 I-8405, Randnr. 22, und Urteil ANGED, Randnr. 20).
- 20 Hierzu ist klarzustellen, dass der Arbeitnehmer seinen Antrag auf Jahresurlaub nicht nur vor dem Zeitpunkt, zu dem der Jahresurlaub im Urlaubsplan des Unternehmens festgelegt wird, sondern auch nach diesem Zeitpunkt stellen kann, wodurch er zeigt, dass er mit dem ihm zugeteilten Zeitraum

nicht einverstanden ist. Dabei ist die Bestimmung einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Vertretern der Arbeitnehmer des Unternehmens, die den Arbeitnehmern diese Möglichkeit nimmt, unerheblich.

- 21 Folglich steht die Richtlinie 2003/88 zwar einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten, nach denen ein Arbeitnehmer, der sich im Krankheitsurlaub befindet, während dieses Urlaubs bezahlten Jahresurlaub nehmen kann, nicht entgegen (Urteil vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, Slg. 2009, I-179, Randnr. 31), aus der in Randnr. 19 des vorliegenden Beschlusses angeführten Rechtsprechung ergibt sich jedoch, dass der Arbeitgeber, wenn der betreffende Arbeitnehmer während eines solchen Zeitraums keinen Jahresurlaub nehmen möchte, verpflichtet ist, ihm zu einem anderen Zeitpunkt Jahresurlaub zu gewähren.
- 22 Der Gerichtshof hat in Bezug auf die Festlegung dieses neuen Zeitraums für den Jahresurlaub, dessen Dauer der Überschneidung des zunächst vorgesehenen Jahresurlaubs mit dem Krankheitsurlaub entspricht, bereits entschieden, dass diese den auf die Festlegung des Arbeitnehmerurlaubs anwendbaren Bestimmungen und Verfahren des nationalen Rechts unterliegt, wobei den verschiedenen widerstreitenden Interessen, insbesondere zwingenden Gründen des Unternehmensinteresses, Rechnung zu tragen ist (vgl. Urteil Vicente Pereda, Randnr. 22).
- 23 Zur Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens hat der Gerichtshof festgestellt, dass der Arbeitgeber, falls derartige Interessen der Bewilligung des Antrags auf Festlegung eines neuen Zeitraums für den Jahresurlaub entgegenstehen, dem Arbeitnehmer den Jahresurlaub zu einer anderen vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeit zu gewähren hat, die mit diesen Interessen vereinbar ist, ohne von vornherein auszuschließen, dass sich diese Zeit außerhalb des Bezugszeitraums für den fraglichen Jahresurlaub befindet (vgl. Urteil Vicente Pereda, Randnr. 23).
- 24 Aus diesen Erwägungen ergibt sich, dass der Arbeitgeber es nicht aus Gründen des Unternehmensinteresses ablehnen kann, dem Arbeitnehmer zu einer anderen Zeit Jahresurlaub zu gewähren. Angesichts der besonderen Bedeutung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub als Grundsatz des Sozialrechts der Union – wie in Randnr. 17 des vorliegenden Beschlusses aufgezeigt – kann die Berücksichtigung der Unternehmensinteressen nämlich nur in der Form erfolgen, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, einen vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum zugunsten eines anderen Zeitraums abzulehnen, der gegebenenfalls außerhalb des Bezugszeitraums liegt, ohne die Gewährung eines Jahresurlaubs zu einem späteren Zeitpunkt an sich in Frage zu stellen.
- 25 Nach alledem ist auf die erste und die zweite vorgelegte Frage zu antworten, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 in dem Sinne auszulegen ist, dass er einer Auslegung der nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitnehmer, der sich während eines im Urlaubsplan des Unternehmens, bei dem er beschäftigt ist, einseitig festgelegten Jahresurlaubs in Krankheitsurlaub befindet, nicht das Recht hat, nach Beendigung des Krankheitsurlaubs seinen Jahresurlaub zu einem anderen – gegebenenfalls außerhalb des entsprechenden Bezugszeitraums liegenden – Zeitpunkt als dem ursprünglich festgelegten zu nehmen, wenn dem mit der Produktion oder Organisation des Unternehmens zusammenhängende Gründe entgegenstehen.

Zur dritten Frage

- 26 Mit seiner dritten Frage möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88 in dem Sinne auszulegen ist, dass er einer Auslegung der nationalen Regelung entgegensteht, nach der Jahresurlaub im Sinne von Abs. 1 der genannten Bestimmung, den der Arbeitnehmer aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch nehmen konnte, durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden kann, selbst wenn das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist, jedoch mit der Produktion oder der Organisation des Unternehmens zusammenhängende Gründe vorliegen, die den Arbeitnehmer daran hindern, seinen Jahresurlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

- 27 Für die Beantwortung dieser Frage ist zunächst darauf hinzuweisen, dass bereits nach dem Wortlaut des Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88, „[d]er bezahlte Mindestjahresurlaub ... außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden [darf]“.
- 28 Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. Urteile Vicente Pereda, Randnr. 20 und die dort angeführte Rechtsprechung, und Neidel, Randnr. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung) muss der Arbeitnehmer somit normalerweise über eine tatsächliche Erholungszeit verfügen können, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit sichergestellt ist. Daher lässt Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 nur für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der nicht in Anspruch genommen wurde, durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird.
- 29 Im Ausgangsverfahren steht jedoch fest, dass der Arbeitsvertrag von Frau Maestre García nicht beendet wurde, so dass nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88 die Zahlung einer finanziellen Vergütung unzulässig ist, da Gründe des Unternehmensinteresses, die den Arbeitnehmer daran hinderten, seinen Jahresurlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen, insoweit irrelevant sind.
- 30 Angesichts des Vorstehenden ist auf die dritte Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88 in dem Sinne auszulegen ist, dass er einer Auslegung der nationalen Regelung entgegensteht, nach der während der Dauer eines Arbeitsvertrags Jahresurlaub im Sinne von Abs. 1 der genannten Bestimmung, den der Arbeitnehmer aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch nehmen konnte, durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden kann.

Kosten

- 31 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; 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 (Sechste 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 in dem Sinne auszulegen, dass er einer Auslegung der nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitnehmer, der sich während eines im Urlaubsplan des Unternehmens, bei dem er beschäftigt ist, einseitig festgelegten Jahresurlaubs in Krankheitsurlaub befindet, nicht das Recht hat, nach Beendigung des Krankheitsurlaubs seinen Jahresurlaub zu einem anderen – gegebenenfalls außerhalb des entsprechenden Bezugszeitraums liegenden – Zeitpunkt als dem ursprünglich festgelegten zu nehmen, wenn dem mit der Produktion oder Organisation des Unternehmens zusammenhängende Gründe entgegenstehen.**
- 2. Art. 7 der Richtlinie 2003/88 ist in dem Sinne auszulegen, dass er einer Auslegung der nationalen Regelung entgegensteht, nach der während der Dauer eines Arbeitsvertrags Jahresurlaub im Sinne von Abs. 1 der genannten Bestimmung, den der Arbeitnehmer aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch nehmen konnte, durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden kann.**

Unterschriften