

Anonymisierte Fassung

Übersetzung

C-426/20 – 1

Rechtssache C-426/20

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

10. September 2020

Vorlegendes Gericht:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugal)

Datum der Vorlageentscheidung:

15. Juli 2020

Kläger:

GD

ES

Beklagte:

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

**Tribunal Judicial da Comarca de Braga
(Bezirksgericht Braga)**

**Juízo do Trabalho de Barcelos – Juiz 2
(Arbeitsgericht Barcelos – Abteilung 2)**

... [nicht übersetzt]

Verfahren Nr. 3190/19.5T8BCL

Ordentliches Erkenntnisverfahren

... [nicht übersetzt]

... [nicht übersetzt]

Vorabentscheidungsersuchen

In der vorliegenden Rechtssache beantragen die Kläger, die Beklagte zur Zahlung der Beträge zu verurteilen, die sie für Urlaub und als Urlaubsgeld für den Zeitraum schulde, in dem die Kläger im Rahmen von Zeitarbeitsverträgen für die Beklagte gearbeitet haben.

Im Einzelnen:

- die Klägerin GD schloss am 29. Oktober 2017 einen Zeitarbeitsvertrag mit der Beklagten und arbeitete bis zum 28. Oktober 2019 als Leiharbeiterin bei der *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.*;
- der Kläger ES schloss am 9. Oktober 2017 einen Zeitarbeitsvertrag mit der Beklagten und arbeitete bis zum 8. Oktober 2019 als Leiharbeiter bei der *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.*

*

Dem zwischen den Parteien bestehenden Streit liegen Vorschriften des Código do Trabalho (Arbeitsgesetzbuch) zugrunde, die sie zur Stützung ihres jeweiligen Standpunkts geltend machen.

*

Nach Auffassung der Kläger haben sie zum 1. Januar eines jeden Jahres (2018 und 2019) jeweils 22 Urlaubstage mit zusätzlich Anspruch auf zwei Urlaubstage für jeden vollständig gearbeiteten Monat im Jahr des Stellenantritts (2017) sowie Urlaubstage im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (2019) erworben.

Die Kläger stützen ihre Anträge auf die allgemeine Urlaubsregelung gemäß den Art. 237, 238, 239 und 245 des Código do Trabalho (angenommen durch das Gesetz Nr. 7/2009 vom 12. Februar 2009), die wie folgt lauten:

„UNTERABSCHNITT X [Or. 2]

Urlaub

Art. 237

Urlaubsanspruch

(1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub, der zum 1. Januar erworben wird.

(2) *Der Urlaubsanspruch bezieht sich in der Regel auf die im vorangegangenen Kalenderjahr geleistete Arbeit, ist jedoch nicht von einer regelmäßigen Anwesenheit oder der tatsächlichen Erbringung der Dienste abhängig.*

...

Art. 238

Urlaubsdauer

(1) *Der Jahresurlaub beträgt mindestens 22 Werktage.*

...

Art. 239

Sonderfälle der Urlaubsdauer

(1) *Im Jahr des Stellenantritts hat der Arbeitnehmer Anspruch auf zwei Werktage Urlaub für jeden Monat der Vertragslaufzeit bis zur Höhe von 20 Werktagen, die nach sechs Monaten der Vertragsdurchführung in Anspruch genommen werden können.*

(2) *Endet das Kalenderjahr vor Ablauf der im vorstehenden Absatz genannten Frist, so ist der Urlaub bis zum 30. Juni des Folgejahres in Anspruch zu nehmen.*

(3) *Unbeschadet der Bestimmungen einer kollektiven arbeitsrechtlichen Regelung dürfen die Bestimmungen der vorstehenden Absätze nicht dazu führen, dass im selben Kalenderjahr mehr als 30 Werktage Urlaub in Anspruch genommen werden.*

...

Art. 245

Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsvertrags auf den Urlaubsanspruch

(1) *Bei Beendigung des Arbeitsvertrags hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das Urlaubsentgelt und das entsprechende Urlaubsgeld:*

a) *entsprechend dem erworbenen und nicht in Anspruch genommenen Urlaub;*

b) *im Verhältnis zur Dauer der im Jahr der Beendigung geleisteten Dienste.*

(2) *Im Fall von Buchst. a des vorstehenden Absatzes wird der Urlaubszeitraum für die Zwecke des Dienstalters berücksichtigt. [Or. 3]*

(3) *Im Fall der Vertragsbeendigung im auf das Jahr des Stellenantritts folgenden Kalenderjahr oder einer Vertragsdauer von nicht mehr als 12 Monaten*

darf der Gesamtbetrag des Urlaubs bzw. des entsprechenden Entgelts, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat, im Verhältnis den Jahresurlaub unter Berücksichtigung der Vertragsdauer nicht übersteigen.“

Bei Anwendung dieser Vorschriften auf ihre Fälle hätten die Kläger Anspruch auf folgende Urlaubstage (und entsprechendes Urlaubsgeld):

- 4 Urlaubstage für das Jahr 2017 (zwei volle Monate der Vertragslaufzeit) – Art. 239 Abs. 1;
- 22 Urlaubstage, erworben zum 1. Januar 2018 – Art. 237 Abs. 1 und Art. 238 Abs. 1;
- 22 Urlaubstage, erworben zum 1. Januar 2019 – Art. 237 Abs. 1 und Art. 238 Abs. 1;
- 19 Tage ($22/365 \times 301$) für die Klägerin GD und 17 Tage ($22/365 \times 281$) für den Kläger ES – anteilmäßiger Urlaub für die 2019 gearbeitete Zeit – Art. 245 Abs. 1 Buchst. b.

*

Die Beklagte macht geltend, dass die Kläger nur Anspruch auf Urlaubszeit (und entsprechendes Urlaubsgeld) im Verhältnis zur Laufzeit des jeweiligen Vertrags hätten.

Sie stützt ihren Standpunkt auf den Wortlaut von Art. 185 Abs. 6 des Código do Trabalho, wo es heißt:

„ABSCHNITT V

Regelung über die Erbringung von Arbeit durch Leiharbeitnehmer

Art. 185

Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers

...

(6) Der Arbeitnehmer hat anteilmäßig zur Vertragslaufzeit Anspruch auf Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie auf andere regelmäßige, periodische Leistungen, auf die die Arbeitnehmer des Entleihers bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch haben.

...“

Nach dieser Bestimmung in Verbindung mit Art. 238 Abs. 1 hätten die Kläger jeweils nur Anspruch auf 44 Urlaubstage für insgesamt zwei Jahre Vertragslaufzeit (22 x 2). **[Or. 4]**

*

Der von der Beklagten angeführte Art. 185 ist eine Spezialvorschrift, die für Zeitarbeitsverträge gilt und somit Vorrang vor der allgemeinen Regelung hat, die für Arbeitsverträge im Allgemeinen gilt. Aus seiner systematischen Stellung im Código do Trabalho und seinem Wortlaut ergibt sich somit, dass es die Absicht des Gesetzgebers war, die Anwendung der allgemeinen Regelung, die für Arbeitsverträge im Allgemeinen vorgesehen ist, auszuschließen und vorzusehen, dass Leiharbeiter stets nur Anspruch auf Urlaub und das entsprechende Urlaubsgeld im Verhältnis zur Dauer der für das entleihende Unternehmen geleisteten Arbeit haben.

*

Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit bestimmt, dass „*[d]ie wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeiter ... während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen [entsprechen], die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären*“, und nach Art. 3 Abs. 1 der genannten Richtlinie bezeichnet der Ausdruck „wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ „*die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die im entleihenden Unternehmen gelten, festgelegt sind und sich auf folgende Punkte beziehen: i) Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage, ii) Arbeitsentgelt*“ (Hervorhebung nur hier).

Nach den Informationen, die die portugiesische Regierung der Europäischen Kommission übermittelt hat (abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), wurde diese Richtlinie vom nationalen Gesetzgeber gerade durch den Código do Trabalho und das Decreto-Lei Nr. 260/2009 vom 25. September 2009 umgesetzt.

*

Im Fall von Arbeitnehmern, die für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten im Dienst des entleihenden Unternehmens stehen oder die ihren Dienst in einem Kalenderjahr aufgenommen und im darauffolgenden Kalenderjahr beendet haben, steht aber in Anbetracht des oben zitierten Art. 245 Abs. 3 außer Frage, dass solche Arbeitnehmer in der gleichen Lage sind wie die Arbeitnehmer, die identische Tätigkeiten ausüben und unmittelbar **[Or. 5]** vom entleihenden Unternehmen eingestellt wurden, da auch diese nur Anspruch auf Urlaub und Urlaubsgeld im Verhältnis zur Laufzeit des Vertrags haben.

*

In allen anderen Fällen jedoch, in denen ein Leiharbeiter in einem Kalenderjahr in den Dienst des entleihenden Unternehmens tritt und seine Tätigkeit für dieses erst zwei oder mehr Kalenderjahre danach beendet, unterscheidet sich seine Lage von der eines Arbeitnehmers, der unmittelbar vom entleihenden Unternehmen eingestellt wurde und die gleichen Tätigkeiten ausübt. In diesen Fällen – wie in denjenigen, die Gegenstand des vorliegenden Verfahrens sind – hat der Leiharbeiter nur Anspruch auf Urlaub und Urlaubsgeld im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit, während der unmittelbar vom entleihenden Unternehmen eingestellte Arbeitnehmer Anspruch auf den gesamten Urlaub hat, der sich aus der Anwendung der allgemeinen Regelung des Código do Trabalho ergibt. Konkret: Im vorliegenden Fall haben die Kläger jeweils Anspruch auf 44 Tage Urlaub und auf Urlaubsgeld, während ein unmittelbar vom entleihenden Unternehmen eingestellter Arbeitnehmer, der genau die gleiche Tätigkeit über den gleichen Zeitraum ausgeübt hat, Anspruch auf 67 Tage (im Fall der Klägerin GD) bzw. 65 Tage (im Fall des Klägers ES) hat.

*

Diese Situation, die sich aus der Anwendung von Art. 185 Abs. 6 des Código do Trabalho ergibt, scheint in direktem Widerspruch zu Art. 3 Abs. 1 Buchst. f und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit zu stehen.

Nach Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union entscheidet der Gerichtshof der Europäischen Union im Wege der Vorabentscheidung über die Auslegung der Handlungen der Organe, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Union.

Im vorliegenden Fall ist kein ordentliches Rechtsmittel gegen die zu erlassende Entscheidung gegeben (Art. 629 Abs. 1 des Código de Processo Civil [Zivilprozessordnung] und Art. 79 des Código de Processo do Trabalho [Arbeitsprozessordnung], beide im Umkehrschluss), so dass das vorliegende Gericht verpflichtet ist, den Gerichtshof anzurufen.

Die Parteien sind aufgefordert worden, sich zur Aussetzung des Verfahrens zu äußern; keine von ihnen hat insoweit Einspruch erhoben. **[Or. 6]**

Die Beklagte hat sich zur Sache wie in dem Antrag, der dem Gerichtshof mit diesem Beschluss übermittelt wird, dargestellt geäußert und ist weiterhin berechtigt, ihre Argumente vor dem Gerichtshof gemäß Art. 96 Abs. 1 Buchst. a von dessen Verfahrensordnung (veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Union L 265/1 vom 29. September 2012) geltend zu machen.

*

Nach alledem

- a) wird die Aussetzung des Verfahrens gemäß Art. 269 Abs. 1 Buchst. c des Código de Processo Civil angeordnet, bis der Gerichtshof der Europäischen Union über die nachstehende Frage entschieden hat;
- b) wird der Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung über folgende Frage ersucht:

Stehen Art. 3 Abs. 1 Buchst. f und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit einer Regelung wie der in Art. 185 Abs. 6 des Código do Trabalho (Arbeitsgesetzbuch) (angenommen durch das Gesetz Nr. 7/2009 vom 12. Februar 2009) entgegen, wonach ein Leiharbeitnehmer stets nur Anspruch auf Urlaub und entsprechendes Urlaubsgeld im Verhältnis zur im entleihenden Unternehmen geleisteten Arbeitszeit hat, und zwar auch dann, wenn er seine Tätigkeit in einem Kalenderjahr aufnimmt und sie zwei oder mehr Kalenderjahre danach beendet, während für einen unmittelbar vom entleihenden Unternehmen eingestellter Arbeitnehmer, der die gleiche Tätigkeit über den gleichen Zeitraum ausübt, die allgemeine Urlaubsregelung gilt, die ihm eine längere Urlaubsdauer und mehr Urlaubsgeld, da nicht im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit stehend, garantiert?

*

Eine Ausfertigung dieses Beschlusses, der Schriftsätze der Parteien und zugehörigen Schriftstücke (im Haupt- und im verbundenen Verfahren) sowie des vorangehenden Antrags der Beklagten wird per Einschreiben an den Gerichtshof der Europäischen Union gesandt ... [nicht übersetzt]. [Or. 7]

*

... [nicht übersetzt]

*

Dieser Beschluss wird beiden Parteien zugestellt.

*

Barcelos, den 15. Juli 2020.

... [nicht übersetzt]

*

Der Richter,

Filipe César Marques