



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 59/17

Luxemburg, den 8. Juni 2017

Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache C-214/16
C. King / The Sash Window Workshop Ltd., Richard Dollar

Nach Ansicht von Generalanwalt Tanchev ist es mit dem Unionsrecht unvereinbar, wenn von einem Arbeitnehmer verlangt wird, dass er zunächst Urlaub nimmt, ehe er feststellen kann, ob er für den Urlaub Anspruch auf Bezahlung hat

Habe ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer keinen bezahlten Jahresurlaub gewährt, werde der Anspruch auf diesen Urlaub übertragen, bis der Arbeitnehmer Gelegenheit habe, ihn auszuüben, und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung für noch nicht genommenen Jahresurlaub

Herr King nahm 1999 seine Tätigkeit als Verkäufer bei der Sash Window Workshop Ltd., einer Gesellschaft, die Fenster und Türen liefert und einbaut (im Folgenden: SWWL), auf. Herr King wurde auf Provisionsbasis bezahlt, d. h. sein Gehalt richtete sich nach den getätigten Verkäufen. Er erhielt keine Bezahlung für genommenen Urlaub, und sein Vertrag enthielt keine Regelung über bezahlten Jahresurlaub. 2008 bot ihm SWWL einen Arbeitsvertrag an, doch Herr King entschied sich dafür, selbständig zu bleiben. Bis zur Beendigung seiner Mitarbeit durch SWWL zur Vollendung seines 65. Lebensjahrs im Oktober 2012 war er fortlaufend für diese Gesellschaft tätig.

Im Dezember 2012 erhob Herr King wegen seiner Entlassung Klage gegen SWWL bei einem Employment Tribunal (Arbeitsgericht) im Vereinigten Königreich. Im Rahmen dieses Verfahrens wurde festgestellt, dass Herr King „Arbeitnehmer“ im Sinne der Gesetzesvorschriften des Vereinigten Königreichs sei, mit denen die Arbeitszeitrichtlinie¹ umgesetzt werde. Mit der Klage machte er auch Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub geltend. Einer dieser Ansprüche betraf bezahlten Urlaub, auf den Herr King während seiner Tätigkeit für SWWL Anspruch hatte, den diese Gesellschaft aber nicht gewährt hatte.

Der Court of Appeal of England and Wales (Berufungsgericht für England und Wales, Vereinigtes Königreich) befasst nun den Gerichtshof mit einer Reihe von Fragen nach der Auslegung der Richtlinie, in der vorgesehen ist, dass die Mitgliedstaaten „die erforderlichen Maßnahmen [treffen], damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen ... erhält“. Insbesondere möchte er in Erfahrung bringen, ob es im Fall einer Streitigkeit zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber über die Frage, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hat, mit dem Unionsrecht vereinbar ist, wenn der Arbeitnehmer zunächst Urlaub nehmen muss, ehe er feststellen kann, ob er Anspruch auf Bezahlung hat.

In seinen heutigen Schlussanträgen vertritt der Generalanwalt Evgeni Tanchev die Ansicht, dass **es mit dem Unionsrecht nicht vereinbar sei, wenn der Arbeitnehmer zunächst Urlaub nehmen müsse, ehe er feststellen könne, ob er Anspruch auf Bezahlung habe.**

Der Generalanwalt weist erstens auf die zahlreichen **europäischen und internationalen Rechtsquellen** hin, nach denen **Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub haben**. Unter Berücksichtigung dieser Quellen gelangt der Generalanwalt zu dem Schluss, dass **Arbeitgeber entsprechende Möglichkeiten einzurichten hätten, damit die Arbeitnehmer diesen Anspruch ausüben könnten**. Eine solche Möglichkeit könne z. B. in Form einer speziellen Vertragsklausel über bezahlten Jahresurlaub geschaffen werden oder durch ein

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

rechtlich durchsetzbares Verwaltungsverfahren oder Ähnliches. Ob eine solche Möglichkeit bestanden habe, hätten die nationalen Gerichte zu entscheiden.

Zweitens **wäre es unvereinbar mit der Richtlinie, Arbeitnehmer wie Herrn King zu verpflichten**, bei einem Gericht oder einer sonstigen Stelle einen Antrag zu stellen, **um einen Arbeitgeber zu zwingen, eine entsprechende Möglichkeit zur Ausübung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub einzurichten**. Für diese Ansicht spreche, dass Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union jedem Arbeitnehmer ein eindeutiges Recht auf bezahlten Jahresurlaub verleihe. Außerdem dürfe nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs die Entstehung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nicht von Vorbedingungen gleich welcher Art abhängig sein.

Ein Arbeitnehmer wie Herr King könne sich auf die Richtlinie berufen, um eine Vergütung für nicht genommenen Urlaub zu erlangen, wenn der Arbeitgeber keine Möglichkeit zur Ausübung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub eingerichtet habe oder wenn eine solche Möglichkeit erst nach Verstreichen eines Teils des Arbeitsverhältnisses geschaffen worden sei. Würde Arbeitgebern gestattet, keine Möglichkeit für Arbeitnehmer zur Ausübung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub einzurichten, ginge dies über das Ermessen hinaus, das den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub zustehe, und stelle eine rechtswidrige Vorbedingung für die Entstehung des Anspruchs dar.

Daher könne **ein Arbeitnehmer in dem Fall, dass er den ihm zustehenden Jahresurlaub im Bezugszeitraum ganz oder teilweise nicht nehme, ihn aber genommen hätte, wenn nicht der Arbeitgeber die Vergütung für genommene Urlaubszeiten verweigern würde, geltend machen, dass er an der Ausübung seines Anspruchs auf bezahlten Urlaub gehindert sei, so dass der Anspruch solange übertragen werde, bis der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Ausübung des Anspruchs gehabt habe**.

Drittens **stehe dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine finanzielle Vergütung für den bezahlten Jahresurlaub zu, den er bis zu dem Tag, an dem ihm der Arbeitgeber eine entsprechende Möglichkeit zur Ausübung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub geschaffen habe, nicht genommen habe**. Sei eine solche Möglichkeit nie geschaffen worden, sei eine finanzielle Vergütung für die gesamte Dauer der Beschäftigung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldet. Das vorliegende Gericht habe zu entscheiden, ob das Angebot eines Arbeitsvertrags, das SWWL Herrn King 2008 gemacht habe, eine entsprechende Möglichkeit für die Ausübung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub dargestellt habe.

Schließlich ist es nach Ansicht des Generalanwalts unvereinbar mit dem Unionsrecht, einen Arbeitnehmer dazu zu verpflichten, Urlaub zu nehmen, ehe er feststellen könne, ob er für die Urlaubszeit bezahlt werde. Andernfalls würde es darauf hinauslaufen, dass von dem Arbeitnehmer aktive Schritte verlangt würden, um die Schaffung einer entsprechenden Möglichkeit zur Ausübung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu erreichen, was unvereinbar mit dem Unionsrecht wäre. Auch die Durchsetzung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub würde dadurch übermäßig erschwert.

HINWEIS: Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) der Schlussanträge wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255