



Ein Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, nicht ausgeübte Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub zu übertragen und anzusammeln, wenn der Arbeitgeber ihn nicht in die Lage versetzt, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben

Das Unionsrecht verbietet es, einen Arbeitnehmer dazu zu verpflichten, Urlaub zu nehmen, ehe er feststellen kann, ob er für diesen Urlaub Anspruch auf Bezahlung hat

Herr Conley King arbeitete für The Sash Window Workshop (SWWL) auf der Basis eines „Selbständigen-Vertrags ausschließlich gegen Provision“ von 1999 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand im Jahr 2012. Gemäß diesem Vertrag erhielt Herr King ausschließlich Provisionen. Wenn er Jahresurlaub nahm, wurde dieser nicht bezahlt.

Bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verlangte Herr King von seinem Arbeitgeber die Zahlung einer Vergütung sowohl für genommenen, aber nicht bezahlten, als auch für nicht genommenen Jahresurlaub für den gesamten Zeitraum seiner Beschäftigung. SWWL wies die Forderung von Herrn King zurück, der daraufhin Klage beim zuständigen Employment Tribunal (Arbeitsgericht, Vereinigtes Königreich) erhob.

Am Ende dieses Verfahrens stellte das Employment Tribunal fest, dass Herr King „Arbeitnehmer“ im Sinne der britischen Rechtsvorschriften sei, mit denen die Arbeitszeitrichtlinie¹ umgesetzt wurde, und einen Anspruch auf Vergütung für bezahlten Jahresurlaub habe.

Der in der Rechtsmittelinstanz mit der Sache befasste Court of Appeal (England and Wales) (Berufungsgericht von England und Wales, Vereinigtes Königreich) dem Gerichtshof mehrere Fragen zur Auslegung dieser Richtlinie vorgelegt. Insbesondere möchte er wissen, ob es im Fall einer Streitigkeit zwischen einem Arbeitnehmer und seinem 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 für diesen Urlaub hat.

In seinem heutigen Urteil weist der Gerichtshof zunächst darauf hin, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen und ausdrücklich in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert ist.

Der Gerichtshof führt aus, dass der Zweck dieses Anspruchs darin liegt, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Ein Arbeitnehmer, der mit Umständen konfrontiert ist, die geeignet sind, während seines Jahresurlaubs Unsicherheit in Bezug auf das ihm geschuldete Entgelt auszulösen, ist jedoch nicht in der Lage, diesen Urlaub voll und ganz zu genießen. Solche Umstände können den Arbeitnehmer außerdem davon abhalten, seinen Jahresurlaub zu nehmen. Insoweit stellt der Gerichtshof fest, dass jede Praxis oder Unterlassung eines Arbeitgebers, die eine derartige abschreckende Wirkung haben kann, gegen das mit dem Recht auf Jahresurlaub verfolgte Ziel verstößt.

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).

Sodann steht dem Gerichtshof zufolge fest, dass die Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang die Beachtung des in Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerten Rechts auf einen wirksamen Rechtsbehelf gewährleisten müssen. Im Kontext der vorliegenden Rechtssache wäre dieses Recht nicht gewährleistet, wenn in dem Fall, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur unbezahlten Urlaub gewährt, der Arbeitnehmer sich vor Gericht nicht auf seinen Anspruch auf bezahlten Urlaub als solchen berufen könnte, sondern **zunächst gezwungen wäre, unbezahlten Urlaub zu nehmen und dann dessen Bezahlung einzuklagen.**

Nach Ansicht des Gerichtshofs ist dies nicht mit dem Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und der Arbeitszeitrichtlinie vereinbar. Das Unionsrecht verbietet es also, dass der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub nehmen muss, ehe er feststellen kann, ob er für diesen Urlaub Anspruch auf Bezahlung hat.

Schließlich stellt der Gerichtshof fest, dass **das Unionsrecht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen es einem Arbeitnehmer verwehrt ist, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die in mehreren aufeinanderfolgenden Bezugszeiträumen wegen der Weigerung des Arbeitgebers, diese Urlaubszeiten zu vergüten, nicht ausgeübt worden sind, bis zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu übertragen und gegebenenfalls anzusammeln.**

Der Gerichtshof weist insoweit auf seine Rechtsprechung hin, wonach ein Arbeitnehmer, der aus von seinem Willen unabhängigen Gründen nicht in der Lage war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszuüben, Anspruch auf eine finanzielle Vergütung hat. In den dieser Rechtsprechung zugrunde liegenden Rechtssachen waren die betreffenden Arbeitnehmer wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten an der Ausübung dieses Anspruchs gehindert.

In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof, um den Arbeitgeber vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiten des Arbeitnehmers und den Schwierigkeiten zu schützen, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können, entschieden, dass das Unionsrecht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten nicht entgegensteht, die die Ansammlung von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub auf einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten begrenzen, nach dessen Ablauf der Anspruch erlischt.

Dagegen erscheint unter Umständen wie denen der vorliegenden Rechtssache ein Schutz der Interessen des Arbeitgebers nicht zwingend notwendig, insbesondere da die Beurteilung des Anspruchs eines Arbeitnehmers wie Herr King auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit einer Situation in Zusammenhang steht, in der sein Arbeitgeber mit Abwesenheitszeiten von Herrn King konfrontiert gewesen wäre. Der Arbeitgeber konnte vielmehr davon profitieren, dass Herr King seine berufliche Tätigkeit bei ihm nicht unterbrochen hat. Daher obliegt es dem Arbeitgeber, sich umfassend über seine Verpflichtungen im Bereich des bezahlten Jahresurlaubs zu informieren.

Der Gerichtshof entscheidet daher, dass anders als im Fall eines Arbeitnehmers, der aus Krankheitsgründen daran gehindert war, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzt, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben, die sich hieraus ergebenden Folgen zu tragen hat.

Ließe man, wenn es keine nationale Vorschrift gibt, die eine Begrenzung der Übertragung von Urlaubsansprüchen im Einklang mit den Anforderungen des Unionsrechts vorsieht, ein Erlöschen der vom Arbeitnehmer erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub zu, würde somit im Ergebnis ein Verhalten gebilligt, das zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers führt und dem Zweck der Richtlinie, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen, zuwiderläuft.

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](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

*Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☐ ☎ (+32) 2 2964106*