



**Ein Arbeitnehmer hat für den Zeitraum zwischen seiner rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme seiner früheren Beschäftigung Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub oder, bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, auf eine Vergütung als Ersatz für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub**

*Ist der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums einer neuen Beschäftigung nachgegangen, kann er die Ansprüche, die dem Zeitraum entsprechen, in dem er dieser Beschäftigung nachgegangen ist, nur gegenüber dem neuen Arbeitgeber geltend machen*

Die Rechtssache C-762/18 betrifft QH, die früher bei einer Schule in Bulgarien beschäftigt war. Sie wurde ein erstes Mal entlassen und nahm sodann ihre Beschäftigung wieder auf, nachdem ihre Entlassung durch eine Gerichtsentscheidung für rechtswidrig erklärt worden war. QH wurde in der Folge ein zweites Mal entlassen.

QH erhob gegen die Schule Klage u. a. auf Zahlung einer Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub für den Zeitraum zwischen ihrer rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme ihrer Beschäftigung. Sie scheiterte damit in letzter Instanz vor dem Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Oberstes Kassationsgericht, Bulgarien).

QH erhob daraufhin beim Rayonen sad Haskovo (Kreisgericht Haskovo, Bulgarien) Klage gegen den Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria auf Ersatz der Schäden, die ihr dadurch entstanden sein sollen, dass er gegen Unionsrecht verstoßen habe.

Die Rechtssache C-37/19 weist einen ähnlichen Sachverhalt wie die Rechtssache C-762/18 auf und betrifft CV, eine ehemalige Mitarbeiterin von Iccrea Banca, einem italienischen Kreditinstitut.

CV nahm ihre Beschäftigung wieder auf, nachdem ihre Entlassung durch eine Gerichtsentscheidung wegen Rechtswidrigkeit für nichtig erklärt worden war. Der Arbeitsvertrag von CV wurde in der Folge erneut beendet.

Die Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien) ist in letzter Instanz mit dem Antrag von CV befasst, Iccrea Banca zur Zahlung einer Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub für den Zeitraum zwischen ihrer rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme ihrer Beschäftigung zu verurteilen.

Das bulgarische und das italienische Gericht haben beschlossen, den Gerichtshof um Vorabentscheidung zu ersuchen. Der Rayonen sad Haskovo fragt den Gerichtshof, ob das Unionsrecht<sup>1</sup> dahin auszulegen ist, dass ein Arbeitnehmer unter den beschriebenen Umständen Anspruch auf **bezahlten Jahresurlaub** für den Zeitraum zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme seiner Beschäftigung hat, auch wenn er während dieses Zeitraums keine tatsächliche Arbeitsleistung für den Arbeitgeber erbracht hat. Außerdem möchten der Rayonen sad Haskovo und die Corte suprema di cassazione vom Gerichtshof wissen, ob das Unionsrecht dahin auszulegen ist, dass ein Arbeitnehmer unter den beschriebenen Umständen Anspruch **auf eine**

<sup>1</sup> 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) und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

**finanzielle Vergütung als Ersatz** für den während des Zeitraums zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme seiner Beschäftigung nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub hat.

Mit seinem heutigen Urteil bejaht der Gerichtshof die beiden Fragen.

Der Gerichtshof weist zunächst auf seine Rechtsprechung<sup>2</sup> hin, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub in Fällen, in denen ein Arbeitnehmer aus einem nicht vorhersehbaren und von seinem Willen unabhängigen Grund, wie etwa einer Erkrankung, nicht in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen, nicht von der Verpflichtung, eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht zu haben, abhängig gemacht werden darf.

Sodann weist der Gerichtshof darauf hin, dass der Umstand, dass dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu arbeiten aufgrund einer anschließend als rechtswidrig eingestuften Entlassung verwehrt wurde, ebenso wie das Eintreten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen des betreffenden Arbeitnehmers unabhängig ist.

Der Gerichtshof zieht daraus den Schluss, dass **der Zeitraum zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme der Beschäftigung des Arbeitnehmers für die Zwecke der Feststellung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub einem tatsächlichen Arbeitszeitraum gleichzustellen ist**. Daher hat ein rechtswidrig entlassener Arbeitnehmer, der sodann nach nationalem Recht infolge der Nichtigerklärung seiner Entlassung durch eine Gerichtsentscheidung seine Beschäftigung wieder aufgenommen hat, **Anspruch auf den bezahlten Jahresurlaub, den er während dieses Zeitraums erworben hat**.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass der Arbeitnehmer, der seine Beschäftigung wieder aufgenommen hat, falls er erneut entlassen wird oder sein Arbeitsverhältnis nach der Wiederaufnahme seiner Beschäftigung aus welchem Grund auch immer endet, Anspruch auf eine **Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub** hat, den er im Zeitraum zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme der Beschäftigung erworben hat.

Der Gerichtshof stellt jedoch klar, dass **der Arbeitnehmer, wenn er während des Zeitraums zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme seiner früheren Beschäftigung einer neuen Beschäftigung nachgegangen ist, seine Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die dem Zeitraum entsprechen, in dem er dieser Beschäftigung nachgegangen ist, nur gegenüber seinem neuen Arbeitgeber geltend machen kann**.

---

**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*

---

<sup>2</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 4. Oktober 2018 in der Rechtssache [C-12/17](#), Dicu (vgl. Pressemitteilung Nr. [149/18](#)).