Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

4. Juni 2020*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Arbeitszeitgestaltung – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 5 und 7 – Wöchentliche Ruhezeit – Jahresurlaub – Bezahlter Sonderurlaub, der es ermöglicht, der Arbeit fernzubleiben, um bestimmten Bedürfnissen und Verpflichtungen nachzukommen“

In der Rechtssache C-588/18

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof, Spanien) mit Entscheidung vom 3. September 2018, beim Gerichtshof eingegangen am 20. September 2018, in dem Verfahren

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

gegen

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, der Vizepräsidentin R. Silva de Lapuerta, der Kammerpräsidentin A. Prechal, der Kammerpräsidenten M. Vilaras, E. Regan (Berichterstatter), M. Safjan, S. Rodin und I. Jarukaitis, der Richterin C. Toader, der Richter D. Šváby und F. Biltgen, der Richterin K. Jürimäe sowie des Richters C. Lycourgos,

Generalanwalt: H. Saugmandsgaard Øe,

Kanzler: M. Ferreira, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 24. September 2019,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

* Verfahrenssprache: Spanisch.

– der Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), vertreten durch J. I. Quintana Horcajada und D. Cadierno Pájaro, abogados,

– der Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), vertreten durch B. García Rodríguez und J. F. Pinilla Porlan, abogados,

– der Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), vertreten durch P. Caballero Marcos, abogada,

– der Grupo de Empresas DIA SA und der Twins Alimentación SA, vertreten durch A. I. Pérez Hernández, abogada,

– der spanischen Regierung, vertreten durch L. Aguilera Ruiz als Bevollmächtigten,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch N. Ruiz García und M. van Beek als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 12. Dezember 2019

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 5 und 7 der 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).

2 Es ergeht im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen Gewerkschaften, und zwar der Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), der Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) und der Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), auf der einen Seite sowie der Unternehmensgruppe DIA SA und der Twins Alimentación SA auf der anderen Seite wegen kollektivarbeitsrechtlichen Streitigkeiten über die Voraussetzungen, unter denen der in Art. 46 des Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (Tarifvertrag für die Unternehmensgruppe Dia SA und Twins Alimentación SA) vom 13. Juli 2016 (im Folgenden: Tarifvertrag vom 13. Juli 2016), registriert und veröffentlicht durch die Resolución de la Dirección General de Empleo (Beschluss der Generaldirektion Beschäftigung) vom 22. August 2016 (BOE Nr. 212 vom 2. September 2016, S. 63357), vorgesehene bezahlte Sonderurlaub zu gewähren ist.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 2003/88

3 Im fünften Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 heißt es:

„Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten. Der Begriff ‚Ruhezeit' muss in Zeiteinheiten ausgedrückt werden, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon. Arbeitnehmern in der [Union] müssen Mindestruhezeiten – je Tag, Woche und Jahr – sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden. In diesem Zusammenhang muss auch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt werden."

4 Art. 1 Abs. 1 und 2 der Richtlinie sieht vor:

„(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie

b) bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus."

5 Art. 5 („Wöchentliche Ruhezeit") der Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.

Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden."

6 Art. 7 („Jahresurlaub") der Richtlinie 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."

7 Art. 15 („Günstigere Vorschriften") der Richtlinie sieht vor:

„Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt."

Richtlinie 2010/18

8 Paragraf 1.1 der überarbeiteten Fassung der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vom 18. Juni 2009 im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. 2010, L 68, S. 13, im Folgenden: Rahmenvereinbarung) sieht vor:

„Unter Berücksichtigung der zunehmenden Vielfalt der Familienstrukturen und unter Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträge und/oder Gepflogenheiten werden in dieser Vereinbarung Mindestvorschriften festgelegt, damit erwerbstätige Eltern ihre beruflichen und elterlichen Pflichten besser miteinander in Einklang bringen können."

9 Paragraf 7 („Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt") der Rahmenvereinbarung lautet:

„(1) Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner treffen die notwendigen Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im Fall höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, haben.

(2) Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können die Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Einzelheiten für die Anwendung von Paragraf 7.1 festlegen und den Freistellungsanspruch auf eine bestimmte Dauer pro Jahr und/oder pro Fall begrenzen."

10 Paragraf 8.1 der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten können günstigere Bestimmungen anwenden oder einführen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind."

Spanisches Recht

Verfassung

11 Art. 40 Abs. 2 der Verfassung sieht vor:

„Die öffentlichen Gewalten fördern … eine auf die Gewährleistung der Berufsausbildung und -umschulung zielende Politik; sie sorgen für Arbeitssicherheit und -hygiene und garantieren die notwendige Ruhezeit durch Arbeitszeitbegrenzung sowie regelmäßigen bezahlten Urlaub und die Förderung entsprechender Erholungsstätten."

Arbeitnehmerstatut

12 Art. 37 („Wöchentliche Ruhezeit, Feiertage und Urlaub“) des Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut) in der Fassung des Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Königliches Dekret mit Gesetzeskraft 2/2015 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut), vom 23. Oktober 2015 (BOE Nr. 255 vom 24. Oktober 2015, S. 100224) (im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) bestimmt:

„(1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine wöchentliche Mindestruhezeit, die für einen Zeitraum von höchstens vierzehn Tagen kumuliert werden kann, in einem Umfang von eineinhalb Tagen ohne Unterbrechung, zu denen in der Regel der Samstagnachmittag oder gegebenenfalls der Montagvormittag und der gesamte Sonntag gehören. Die wöchentliche Ruhezeit für Personen unter 18 Jahren beträgt mindestens zwei Tage ohne Unterbrechung.

…

(3) Ein Arbeitnehmer kann, nachdem er seine Abwesenheit und die Gründe dafür angezeigt hat, aus folgenden Gründen und für folgende Zeiträume der Arbeit fernbleiben, ohne seinen Entgeltanspruch zu verlieren:

a) fünfzehn Kalendertage im Fall einer Heirat.

b) Zwei Tage wegen der Geburt eines Kindes und wegen des Todes, eines schweren Unfalls, einer schweren Krankheit, eines Krankenhausaufenthalts oder einer häusliche Ruhe erfordernden ambulanten chirurgischen Operation eines bis zum zweiten Grad in gerader Linie verwandten oder verschwägerten Familienangehörigen. Wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grund einen Ortswechsel vornehmen muss, beträgt der Zeitraum vier Tage.

c) Einen Tag wegen Wechsel des gewöhnlichen Wohnsitzes.

d) Die Zeit, die zur Erfüllung einer zwingenden im öffentlichen Interesse liegenden persönlichen Verpflichtung, einschließlich der Ausübung des aktiven Wahlrechts, absolut erforderlich ist. Sieht eine gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmung einen bestimmten Zeitraum vor, so ist sie für die Dauer der Abwesenheit und den finanziellen Ausgleich hierfür maßgeblich …

e) Für die Ausübung von Gewerkschafts- oder Personalvertretungsfunktionen gemäß den gesetzlich oder vertraglich festgelegten Bedingungen.

f) Für die Zeit, die für die Durchführung von Schwangerschaftsuntersuchungen oder Geburtsvorbereitungskursen bzw. im Fall einer Adoption, Adoptions- oder Familienpflege für die Teilnahme an den vorgeschriebenen Informations- und Vorbereitungsveranstaltungen und die Durchführung der für die Erteilung der Eignungserklärung vorgeschriebenen sozialen und psychologischen Begutachtungen absolut notwendig ist, soweit diese jeweils während der Arbeitszeit stattfinden müssen.“

13 Art. 38 („Jahresurlaub“) des Arbeitnehmerstatuts sieht vor:

„(1) Der bezahlte, nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzbare Jahresurlaub wird durch Tarif- oder durch Einzelvertrag festgelegt. Er darf in keinem Fall weniger als dreißig Kalendertage betragen.

(2) Der Zeitraum oder die Zeiträume, in denen der Urlaub genommen werden kann, werden vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einvernehmlich, gegebenenfalls im Einklang mit den tarifvertraglichen Bestimmungen über die Jahresurlaubsplanung festgelegt.

Können sich die Parteien nicht einigen, wird der Termin, an dem der Urlaub genommen wird, durch das Gericht für Arbeitssachen festgelegt, und dessen Entscheidung ist unanfechtbar. Das Verfahren wird beschleunigt und mit Vorrang durchgeführt.

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

Fällt die Zeit des Urlaubs, die in dem im vorstehenden Unterabsatz erwähnten betrieblichen Urlaubsplan festgelegt ist, mit der Zeit einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wegen Schwangerschaft, Entbindung oder Stillens oder mit einem Zeitraum zusammen, in dem das Arbeitsverhältnis gemäß Art. 48 Abs. 4, 5 und 7 dieses Gesetzes ruht, besteht ein Recht, den Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt als dem der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder der Freistellung, die nach dieser Vorschrift zu gewähren ist, nach dem Ende des Ruhenszeitraums in Anspruch zu nehmen, auch wenn das Kalenderjahr, auf das der Urlaub entfällt, abgelaufen ist.

Fällt die Zeit des Urlaubs mit der Zeit einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wegen anderer unvorhergesehener Ereignisse als den im vorstehenden Unterabsatz genannten zusammen, die den Arbeitnehmer daran hindern, den Urlaub ganz oder teilweise in dem Kalenderjahr zu nehmen, auf das er entfällt, kann der Arbeitnehmer ihn nach dem Ende seiner Arbeitsunfähigkeit nehmen, sofern seit dem Ende des Jahres, in dem er entstanden ist, noch nicht mehr als achtzehn Monate vergangen sind.“

Tarifvertrag vom 13. Juli 2016

14 In Art. 46 des Tarifvertrags vom 13. Juli 2016 heißt es:

„I. Ein Arbeitnehmer kann, nachdem er seine Abwesenheit und die Gründe dafür angezeigt hat, aus folgenden Gründen und für folgende Zeiträume der Arbeit fernbleiben, ohne seinen Entgeltanspruch zu verlieren:

A. fünfzehn Kalendertage im Fall einer Heirat, die nach Wahl des Arbeitnehmers ab dem Tag des anspruchsbegründenden Ereignisses oder ab dem unmittelbar vorhergehenden Tag genommen werden können.

B. Drei Tage wegen der Geburt eines Kindes und wegen des Todes, eines schweren Unfalls, einer schweren Krankheit oder eines Krankenhausaufenthalts eines bis zum zweiten Grad in gerader Linie verschwägerten oder verwandten Familienangehörigen. Im Fall des Todes des Ehegatten oder eines Kindes verlängert sich dieser Zeitraum auf 5 Tage. Wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grund einen Ortswechsel vornehmen muss, wird diesem Zeitraum ein Tag hinzugerechnet.

C. Zwei Tage wegen einer häusliche Ruhe erfordernden ambulanten chirurgischen Operation eines bis zum zweiten Grad in gerader Linie verwandten oder verschwägerten Familienangehörigen. Wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grund einen Ortswechsel vornehmen muss, beträgt der Zeitraum vier Tage.

D. Einen Tag wegen Wechsel des gewöhnlichen Wohnsitzes.

E. Die Zeit, die zur Erfüllung einer zwingenden im öffentlichen Interesse liegenden persönlichen Verpflichtung, einschließlich der Ausübung des aktiven Wahlrechts, absolut erforderlich ist.

F. Für die Ausübung von Gewerkschafts- oder Personalvertretungsfunktionen gemäß den gesetzlich oder vertraglich festgelegten Bedingungen.

G. Für die notwendige und durch entsprechende ärztliche Bescheinigung nachgewiesene Zeit, wenn der Arbeitnehmer wegen Krankheit während seiner Arbeitszeit Behandlung in einer Arztpraxis benötigt.

H. Die Stunden, die notwendig sind, damit der Arbeitnehmer an Abschlussprüfungen teilnehmen kann, wenn er eine offizielle oder akademische Ausbildung absolviert. In diesen Fällen muss er eine Verwaltungsbescheinigung vorlegen, die sein Begehren stützt.

I. Der Arbeitnehmer kann jährlich bis zu drei weitere Tage Sonderurlaub, die einzeln mit einem der unter den Buchstaben A, B und D genannten Urlaubstage kombiniert werden können, oder bis zu zwei Tage im Fall des Todes des Ehegatten oder nichtehelichen Lebenspartners oder eines Kindes, oder ebenfalls einzeln mit Ausnahme der Regelung in Abs. 1) in folgenden Fällen in Anspruch nehmen:
   1) ein Tag oder acht Stunden pro Jahr gegen Vorlage der ärztlichen Bescheinigung über die aufgewandte Zeit, um ein Kind unter 16 Jahren während der Arbeitszeit des Arbeitnehmers zu einer Behandlung in einer Arztpraxis zu begleiten.
   2) Heirat von bis zum zweiten Grad in gerader Linie verwandten oder verschwägerten Familienangehörigen.
   3) Führerscheinprüfung und Unterzeichnung notarieller Urkunden, die zum Kauf oder Verkauf einer Wohnung durch den Arbeitnehmer erforderlich sind, wenn dies persönlich vorgenommen werden muss und in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers fällt.

II. Hinsichtlich der Freistellungen mit Ausnahme der Freistellung gemäß Buchstabe A haben nichteheliche Lebensgemeinschaften dieselben Rechte, sofern sie im einschlägigen amtlichen Register ordnungsgemäß eingetragen sind und der Arbeitnehmer eine Bescheinigung darüber beibringt, die den einschlägigen Vorschriften der betreffenden Autonomen Gemeinschaft entspricht.

III. Der Arbeitnehmer muss seinen unmittelbaren Vorgesetzten so früh wie möglich unterrichten, damit die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden können und ihm die Freistellung gewährt wird, und eine glaubwürdige Bescheinigung über den Grund für die gewährte oder zu gewährende Freistellung vorlegen.

IV. Ein Ortswechsel im Sinne dieses Artikels liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zwischen seinem gewöhnlichen Wohnsitz und dem Bestimmungsort mehr als 150 km zurücklegen muss."

Zivilgesetzbuch

15 Der Codigo Civil (Zivilgesetzbuch) sieht zum einen in seinem Art. 4 Abs. 3 vor, dass „[d]ie Bestimmungen dieses Gesetzbuchs ergänzend in durch andere Gesetze geregelten Bereichen [gelten]", und zum anderen in seinem Art. 5 Abs. 2, dass „[b]ei der Berechnung von Fristen im Zivilrecht … arbeitsfreie Tage nicht ausgenommen [sind]".

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

16 Die Ausgangsrechtsstreitigkeiten betreffen kollektivarbeitsrechtliche Konflikte über die Voraussetzungen für die Gewährung des bezahlten Sonderurlaubs nach Art. 46 des Tarifvertrags vom 13. Juli 2016, der die Mindestvorschriften in Art. 37 Abs. 3 des Arbeitnehmerstatuts umsetzt und Ansprüche begründet, die über diese Vorschriften hinausgehen. Mit ihnen soll insbesondere geklärt werden, ob der bezahlte Sonderurlaub ab einem Tag zu berechnen ist, an dem der Arbeitnehmer grundsätzlich arbeiten muss und – mit Ausnahme des Sonderurlaubs für Heirat, dessen Dauer

ausdrücklich in „Kalendertagen“ angegeben wird – vom Arbeitnehmer an solchen Tagen zu nehmen ist. Zu den Tagen, an denen der Arbeitnehmer nicht für das Unternehmen arbeiten muss, gehören insbesondere Feiertage und Urlaubstage.

17 Art. 37 Abs. 1 und Art. 38 des Arbeitnehmerstatuts sehen Mindestruhezeiten vor, die über die nach den Art. 5 und 7 der Richtlinie 2003/88 erforderlichen Zeiten hinausgehen. Außerdem steht den Arbeitnehmern nach Art. 37 Abs. 3 dieses Statuts bezahlter Sonderurlaub zu, der es ihnen ermöglicht, bestimmten Bedürfnissen und Verpflichtungen nachzukommen, wozu nach den Angaben des vorlegenden Gerichts Heirat, Geburt eines Kindes, Krankenhausaufenthalt, chirurgische Operation oder der Tod eines nahen Angehörigen sowie die Erfüllung gewerkschaftlicher Vertretungsfunktionen gehören. Mit Art. 46 des Tarifvertrags vom 13. Juli 2016 wird Art. 37 Abs. 3 des Arbeitnehmerstatuts unter noch günstigeren Bedingungen umgesetzt, indem Urlaub von längerer Dauer oder unter anderen als den in Art. 37 Abs. 3 genannten Voraussetzungen gewährt wird.

18 Das vorlegende Gericht hebt hervor, dass nach Art. 46 des Tarifvertrags vom 13. Juli 2016 die Dauer des Urlaubs für Heirat in „Kalendertagen“ angegeben werde, während die Dauer des anderen bezahlten Sonderurlaubs in „Tagen“ angegeben werde, ohne dass erläutert werde, ob es sich um Kalender- oder um Arbeitstage handle. Zudem werde in dieser Bestimmung nicht festlegt, wann der Urlaub beginne. Nach Art. 5 Abs. 2 des Zivilgesetzbuchs, der in den durch andere Gesetze geregelten Bereichen ergänzend gelte, seien jedoch „[b]ei der Berechnung von Fristen im Zivilrecht … arbeitsfreie Tage nicht ausgenommen“.

19 Die aufgeworfene Frage stehe im Zusammenhang mit der unionsrechtlich garantierten wöchentlichen Ruhezeit und dem bezahlten Jahresurlaub. Die Gewerkschaften, die Parteien der Ausgangsverfahren seien, beantragten nämlich, dass der auf einem der in Art. 46 des Tarifvertrags vom 13. Juli 2016 genannten Ereignisse beruhende bezahlte Sonderurlaub außerhalb der fraglichen Zeiträume genommen werden könne, wenn das Ereignis in einem dieser Zeiträume eintrete.

20 Für die Entscheidung der Ausgangsrechtsstreitigkeiten komme es insbesondere darauf an, ob es mit den Art. 5 und 7 der Richtlinie 2003/88 vereinbar sei, wenn die Bedürfnisse und Verpflichtungen, die aufgrund der in Art. 46 genannten Ereignisse entstünden, den in dieser Bestimmung vorgesehenen Sonderurlaub nur außerhalb der wöchentlichen Ruhezeit oder des bezahlten Jahresurlaubs rechtfertigen könnten, obwohl solche Bedürfnisse und Verpflichtungen auf andere Zwecke abzielten als die, denen diese Zeiträume gewidmet seien.

21 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs gehe insoweit hervor, dass der Umstand, dass sich ein Arbeitnehmer im Krankheitsurlaub befinde, keinen Einfluss auf den Anspruch dieses Arbeitnehmers auf tatsächliche Inanspruchnahme seines bezahlten Jahresurlaubs haben könne, weil beide Urlaubsarten unterschiedlichen Zielsetzungen dienten.

22 Wenn im vorliegenden Fall eines der von der nationalen Regelung erfassten Ereignisse während der wöchentlichen Ruhezeiten oder des bezahlten Jahresurlaubs eintrete, träfen unterschiedliche Anliegen zusammen, und zwar die Erholung, die den Arbeitnehmern durch diese Zeiträume insbesondere verschafft werden solle, und Bedürfnisse oder Verpflichtungen, für die nach der nationalen Regelung bezahlter Sonderurlaub gewährt werde. Wäre es in diesem Fall nicht möglich, die Inanspruchnahme des bezahlten Sonderurlaubs auf einen Zeitpunkt außerhalb der genannten Zeiträume zu verschieben, würde ihr Nutzen zunichtegemacht, da die Arbeitnehmer diese Zeiträume opfern müssten, um den Bedürfnissen und Pflichten nachzukommen, für die der bezahlte Sonderurlaub vorgesehen sei.

23 Infolgedessen sei zweifelhaft, ob es mit den Art. 5 und 7 der Richtlinie 2003/88 vereinbar sei, dem Arbeitnehmer das Recht zu versagen, den Urlaub nach Art. 37 Abs. 3 des Arbeitnehmerstatuts und Art. 46 des Tarifvertrags vom 13. Juli 2016 zu nehmen, wenn eines der von diesen Bestimmungen erfassten Ereignisse während der wöchentlichen Ruhezeit oder des bezahlten Jahresurlaubs eintrete.

24 Unter diesen Umständen hat die Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof, Spanien) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 5 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die gestattet, dass die wöchentlichen Ruhezeiten mit bezahlten Freistellungen, die anderen Zwecken als der Erholung dienen, zusammenfallen?

2. Ist Art. 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die gestattet, dass der Jahresurlaub mit bezahlten Freistellungen, die anderen Zwecken als der Erholung, Entspannung und Freizeit dienen, zusammenfällt?

Zu den Vorlagefragen

25 Mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Art. 5 und 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die es Arbeitnehmern nicht erlaubt, den in dieser Regelung vorgesehenen Sonderurlaub an Arbeitstagen der Arbeitnehmer in Anspruch zu nehmen, sofern die Bedürfnisse und Verpflichtungen, die dem Sonderurlaub zugrunde liegen, während der wöchentlichen Ruhezeit oder des bezahlten Jahresurlaubs im Sinne der genannten Artikel eintreten.

26 Durch die Richtlinie 2003/88 sollen Mindestvorschriften festgelegt werden, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern (Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

27 Diese Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung auf Unionsebene durch die Gewährung von – u. a. täglichen und wöchentlichen – Mindestruhezeiten und angemessenen Ruhepausen sowie die Festlegung einer Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit im Einklang mit dem fünften Erwägungsgrund der Richtlinie soll einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleisten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).

28 Die Art. 5 und 7 der Richtlinie 2003/88 betreffen speziell das Recht auf eine wöchentliche Ruhezeit und den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

29 Wie aus dem Wortlaut von Art. 1 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a, von Art. 5, von Art. 7 Abs. 1 und von Art. 15 der Richtlinie 2003/88 ausdrücklich hervorgeht, enthält sie aber lediglich Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung, und das Recht der Mitgliedstaaten, für den Schutz der Arbeitnehmer günstigere nationale Vorschriften anzuwenden, bleibt unberührt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. November 2019, TSN und AKT, C-609/17 und C-610/17, EU:C:2019:981, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung).

30 Ferner ist darauf hinzuweisen, dass die Union und die Mitgliedstaaten nach Art. 4 Abs. 2 Buchst. b AEUV im Bereich der Sozialpolitik hinsichtlich der im AEU-Vertrag genannten Aspekte über eine geteilte Zuständigkeit im Sinne von Art. 2 Abs. 2 AEUV verfügen.

31 Die Sonderurlaubstage, die nach Art. 46 des Tarifvertrags vom 13. Juli 2016 gewährt werden, um es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, bestimmten Bedürfnissen und Verpflichtungen nachzukommen, fallen nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/88, sondern unterliegen der Ausübung der eigenen Befugnisse durch einen Mitgliedstaat (vgl. entsprechend Urteil vom 19. November 2019, TSN und AKT, C-609/17 und C-610/17, EU:C:2019:981, Rn. 35 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

32 Die Ausübung solcher eigener Befugnisse darf jedoch nicht dazu führen, dass der den Arbeitnehmern durch die Richtlinie gewährleistete Mindestschutz und insbesondere die tatsächliche Inanspruchnahme der wöchentlichen Mindestruhezeiten und des bezahlten Jahresurlaubs im Sinne ihrer Art. 5 und 7 beeinträchtigt werden (vgl. entsprechend Urteil vom 19. November 2019, TSN und AKT, C-609/17 und C-610/17, EU:C:2019:981, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).

33 In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof u. a. festgestellt, dass der Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, der darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen, von dem des Anspruchs auf Krankheitsurlaub abweicht, der darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, von einer Krankheit zu genesen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 25, vom 21. Juni 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, Rn. 19, und vom 30. Juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, Rn. 25).

34 Angesichts der unterschiedlichen Zwecke dieser beiden Urlaubsarten ist der Gerichtshof zu dem Ergebnis gekommen, dass ein Arbeitnehmer, der sich während eines im Voraus festgelegten bezahlten 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. in diesem Sinne Urteile vom 10. September 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, Rn. 22, vom 21. Juni 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, Rn. 20, und vom 30. Juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, Rn. 26).

35 Zu dem in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden Sonderurlaub ist jedoch erstens festzustellen, dass nach den Angaben des vorlegenden Gerichts die ihn enthaltende Regelung den Arbeitnehmern für den Fall des Eintritts der von der Regelung erfassten Ereignisse das Recht einräumt, der Arbeit fernzubleiben, und eine Entgeltfortzahlung vorsieht. Die Inanspruchnahme des bezahlten Sonderurlaubs hängt daher von zwei kumulativen Voraussetzungen ab, und zwar zum einen vom Eintritt eines der von dieser Regelung erfassten Ereignisse und zum anderen davon, dass die Bedürfnisse oder Verpflichtungen, die die Gewährung eines Sonderurlaubs rechtfertigen, in einem Arbeitszeitraum eintreten.

36 Da der in den Bestimmungen, um die es in den Ausgangsverfahren geht, vorgesehene bezahlte Sonderurlaub es den Arbeitnehmern nur ermöglichen soll, der Arbeit fernzubleiben, um ganz bestimmten Bedürfnissen oder Verpflichtungen nachzukommen, die ihre persönliche Anwesenheit erfordern, ist er untrennbar mit der Arbeitszeit als solcher verbunden, so dass sich die Arbeitnehmer während der wöchentlichen Ruhezeit oder des bezahlten Jahresurlaubs nicht auf ihn berufen können. Daher kann ein solcher Sonderurlaub dem Krankheitsurlaub nicht gleichgestellt werden.

37 Zweitens machen die Kläger der Ausgangsverfahren geltend, wenn die Ereignisse, die die Gewährung eines bezahlten Sonderurlaubs rechtfertigten, während einer wöchentlichen Ruhezeit oder eines bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer im Sinne der Art. 5 und 7 der Richtlinie 2003/88 einträten, müssten die Arbeitnehmer den bezahlten Sonderurlaub in einem späteren Arbeitszeitraum in Anspruch nehmen können.

38 Insoweit kann jedoch nicht geltend gemacht werden, dass die Art. 5 und 7 der Richtlinie, weil sie die wöchentliche Ruhezeit und den bezahlten Jahresurlaub regeln, einen Mitgliedstaat, dessen nationale Rechtsvorschriften die Gewährung bezahlten Sonderurlaubs vorsehen, dazu verpflichten, den Sonderurlaub allein aufgrund des Eintritts eines der von diesen Rechtsvorschriften erfassten Ereignisse in einem dieser Zeiträume zu gewähren und dabei die übrigen in den Rechtsvorschriften vorgesehenen Voraussetzungen für Inanspruchnahme und Gewährung außer Acht zu lassen. Einer solchen Verpflichtung steht nämlich entgegen, dass der Sonderurlaub und die für ihn geltende Regelung, wie in Rn. 31 des vorliegenden Urteils ausgeführt worden ist, nicht unter die mit der Richtlinie 2003/88 eingeführte Regelung fallen.

39 Im Übrigen scheint, auch wenn dies weder aus den Angaben des vorlegenden Gerichts noch aus den Erklärungen der Beteiligten hervorgeht und vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorlegende Gericht, der von Art. 46 Abs. I Buchst. B und C des Tarifvertrags vom 13. Juli 2016 erfasste Sonderurlaub teilweise in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung und damit unter die Richtlinie 2010/18 zu fallen, da einige seiner Anwendungsfälle dem Urlaub entsprechen dürften, den die Mitgliedstaaten nach Paragraf 7.1 der Rahmenvereinbarung zugunsten der Arbeitnehmer vorsehen müssen.

40 Insoweit ergibt sich zwar aus einer ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass ein durch das Unionsrecht gewährleisteter Urlaub nicht das Recht beeinträchtigen kann, einen anderen unionsrechtlich gewährleisteten Urlaub zu nehmen, der einen anderen Zweck als der Erstgenannte verfolgt (Urteil vom 4. Oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).

41 Paragraf 7.1 der Rahmenvereinbarung sieht jedoch bei einer Auslegung im Licht ihrer Paragrafen 1.1 und 8.1 lediglich vor, dass die Arbeitnehmer berechtigt sind, im Fall höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, der Arbeit fernzubleiben. Daraus folgt, dass die in Paragraf 7 vorgesehenen Mindestrechte einem Urlaub im Sinne der in Rn. 40 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung nicht gleichgestellt werden können.

42 Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass die Art. 5 und 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sind, dass sie nicht auf eine nationale Regelung anzuwenden sind, die es Arbeitnehmern nicht erlaubt, den in dieser Regelung vorgesehenen Sonderurlaub an Arbeitstagen der Arbeitnehmer in Anspruch zu nehmen, sofern die Bedürfnisse und Verpflichtungen, die dem Sonderurlaub zugrunde liegen, während der wöchentlichen Ruhezeit oder des bezahlten Jahresurlaubs im Sinne der genannten Artikel eintreten.

Kosten

43 Für die Parteien der Ausgangsverfahren ist das Verfahren ein Zwischenstreit in den beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreitigkeiten; 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 (Große Kammer) für Recht erkannt:

Die Art. 5 und 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind dahin auszulegen, dass sie nicht auf eine nationale Regelung anzuwenden sind, die es Arbeitnehmern nicht erlaubt, den in dieser Regelung vorgesehenen Sonderurlaub an Arbeitstagen der Arbeitnehmer in Anspruch zu nehmen, sofern die Bedürfnisse und Verpflichtungen, die dem Sonderurlaub zugrunde liegen, während der wöchentlichen Ruhezeit oder des bezahlten Jahresurlaubs im Sinne der genannten Artikel eintreten.

Unterschriften