URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

10. September 2009 *

In der Rechtssache C-277/08

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanien) mit Entscheidung vom 17. Juni 2008, beim Gerichtshof eingegangen am 26. Juni 2008, in dem Verfahren

Francisco Vicente Pereda

gegen

Madrid Movilidad SA

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten P. Jann sowie der Richter M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (Berichterstatter) und J.-J. Kasel,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

Generalanwältin: V. Trstenjak,
Kanzler: M. Ferreira, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Herrn Vicente Pereda, vertreten durch E. Dominguez Tejeda, abogada,

— der spanischen Regierung, vertreten durch B. Plaza Cruz als Bevollmächtigte,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch I. Martínez del Peral und M. van Beek als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Vicente Pereda und dessen Arbeitgeber, der Madrid Movilidad SA, über den Antrag von Herrn Vicente Pereda, seinen Jahresurlaub außerhalb des im Urlaubsplan des Unternehmens vorgesehenen Zeitraums in Anspruch zu nehmen, während dessen er sich im Krankheitsurlaub befand.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsregelung

3 Art. 1 der Richtlinie 2003/88 lautet wie folgt:

„Gegenstand und Anwendungsbereich

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

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind:

a) … der Mindestjahresurlaub …

…“

4 Art. 7 dieser Richtlinie lautet:

„Jahresurlaub

(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."

5 Nach Art. 17 der Richtlinie 2003/88 können die Mitgliedstaaten von bestimmten Vorschriften dieser Richtlinie abweichen. Im Hinblick auf ihren Art. 7 ist keine Abweichung erlaubt.

6 Nach ihrem Art. 28 trat die Richtlinie 2003/88 am 2. August 2004 in Kraft. Sie hob die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) auf, deren Kodifizierung sie darstellt.

Nationales Recht

7 Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses regelt im spanischen Recht die Ley del Estatuto de los Trabajadores (Gesetz über das Arbeitnehmerstatut) in der Fassung des Real Decreto Legislativo 1/1995 vom 24. März 1995 (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654), die durch die Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Organgesetz zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern) vom 22. März 2007 (BOE Nr. 71 vom 23. März 2007, S. 12611) geändert worden ist (im Folgenden: Statut).

8 Art. 38 des Statuts bestimmt:

„1. Der bezahlte, nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzbare Jahresurlaub wird durch Tarifvertrag oder durch Einzelvertrag festgesetzt. Er darf 30 Kalendertage auf keinen Fall unterschreiten.

2. Die Urlaubszeit oder -zeiten werden im Einklang mit etwaigen kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Jahresurlaubsplanung vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einvernehmlich festgesetzt.

Kann ein Einvernehmen zwischen den Parteien nicht erzielt werden, bestimmt das zuständige Gericht den Zeitpunkt für die Inanspruchnahme des Urlaubs; die Entscheidung ist nicht anfechtbar. Das Verfahren ist summarisch und vorrangig.

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

Fällt die im betrieblichen Urlaubsplan, der im vorstehenden Unterabsatz geregelt ist, festgelegte Urlaubszeit zeitlich mit einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Schwangerschaft, Geburt oder Stillzeit oder mit dem Zeitraum zusammen, in dem das Arbeitsverhältnis gemäß Art. 48 Abs. 4 dieses Gesetzes suspendiert ist, besteht ein Recht auf Inanspruchnahme des Urlaubs zu einem anderen Zeitpunkt als dem der Arbeitsunfähigkeit oder der Freistellung, die dem Arbeitnehmer in Anwendung dieser Bestimmung zusteht, nach Beendigung des Unterbrechungszeitraums, auch wenn das Kalenderjahr, auf das der Urlaub entfällt, abgelaufen ist."

9 Art. 17 des Tarifvertrags der Madrid Movilidad SA (BOCM vom 18. Oktober 2006, im Folgenden: Tarifvertrag) bestimmt:

„17.1. Urlaubsdauer

Der bezahlte, nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzbare Jahresurlaub beträgt 22 Arbeitstage (von Montag bis Freitag) oder, wenn die Arbeitsleistung nicht während des ganzen Jahres erfolgt, den entsprechenden Anteil. Diese Urlaubstage können nicht mit den Urlaubstagen aus persönlichen Gründen verrechnet werden.

Ein anteiliger Urlaubsanspruch besteht auch für Arbeitnehmer, die im Lauf des Jahres aus irgendeinem Grund aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden; gegebenenfalls wird der überschießende Teil bereits genommenen Urlaubs bei der entsprechenden Abrechnung hinzugezählt oder von diesem abgezogen.

17.2. Urlaubszeit

Die Urlaubszeit umfasst die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember. Es müssen elf Arbeitstage Urlaub zwischen dem 1. Juli und dem 15. September in Anspruch genommen werden, sofern mindestens 50 % der Belegschaft in dieser Zeit arbeiten.

Urlaub zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni sowie zwischen dem 15. September und dem 31. Dezember wird in gegenseitigem Einvernehmen genommen, sofern der Arbeitnehmer ihn einen Monat im Voraus beantragt und höchstens 10 % seiner Berufsgruppe Urlaub nehmen.

17.3. Der Betriebsrat verpflichtet sich, dem Unternehmen in den drei ersten Monaten des Jahres einen namentlichen Vorschlag über die Staffelung der einzelnen Urlaubstermine vorzulegen, der den betrieblichen Bedürfnissen entspricht.

17.4. Die Arbeitnehmer derselben Berufsgruppe können mit Genehmigung der Unternehmensleitung die vorgeschlagene Urlaubszeit untereinander tauschen, selbst wenn sie einem anderen Team und einem anderen Betriebsteil angehören. In der Regel werden alle Änderungen bewilligt, die die festgelegten Obergrenzen und damit das Funktionieren des Betriebs nicht beeinträchtigen.

17.5. Die Staffelung der Urlaubstermine wird den Arbeitnehmern nach Billigung durch das Unternehmen zwei Monate vor Urlaubsbeginn bekannt gegeben; Änderungen können noch bis zu 45 Tage vorher erfolgen. Soweit jedoch erforderlich, prüft der paritätische Ausschuss, ob sie auch zugelassen werden müssen, wenn diese Fristen nicht eingehalten werden."

Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

10 Der Kläger des Ausgangsverfahrens, Herr Vicente Pereda, ist als Fahrer bei der Madrid Movilidad SA beschäftigt, einem Unternehmen, das auf öffentlichem Straßengrund falsch geparkte Fahrzeuge abschleppt und dafür die entsprechenden Abgaben und Parkgebühren einzieht.

11 Nach dem im Einklang mit dem Tarifvertrag für die Jahre 2006 bis 2009 und dem Vorschlag des Betriebsrats erstellten Urlaubsplan der Belegschaft dieses Unternehmens für das Jahr 2007 wurde Herrn Vicente Pereda als Urlaubszeitraum die Zeit vom 16. Juli bis zum 14. August 2007 zugewiesen.

12 Infolge eines Arbeitsunfalls am 3. Juli 2007 war Herr Vicente Pereda bis 13. August 2007 arbeitsunfähig, so dass sich der Jahresurlaub, den er 2007 in Anspruch nahm, ohne sich gleichzeitig im Krankheitsurlaub zu befinden, auf den 14. und 15. August 2007 beschränkte.

13 Am 19. September 2007 beantragte er bei seinem Arbeitgeber neuen bezahlten Jahresurlaub für das Jahr 2007, und zwar für die Zeit vom 15. November bis 15. Dezember 2007, da er sich während der ihm zunächst zugewiesenen Zeit des Jahresurlaubs im Krankheitsurlaub befunden habe.

14 Die Madrid Movilidad SA lehnte diesen Antrag ohne Begründung ab.

15 Der Kläger des Ausgangsverfahrens legte Klage vor dem Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid ein. Dieser hat Zweifel, ob der Entscheidung der Beklagten des Ausgangsverfahrens eine unrichtige Auslegung des Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 zugrunde liegt, die den sich aus dem Gemeinschaftsrecht ergebenden Begriff des bezahlten Jahresurlaubs verkennt.

16 Unter diesen Umständen hat der Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Ist Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG dahin gehend auszulegen, dass ein Arbeitnehmer, dessen im Urlaubsplan seines Arbeitgebers vorgesehener Urlaub zeitlich mit einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit infolge eines vor dem vorgesehenen Urlaubsbeginn erlittenen Arbeitsunfalls zusammenfällt, nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit berechtigt ist, seinen Urlaub in einem anderen als dem zuvor festgelegten Zeitraum in Anspruch zu nehmen, unabhängig davon, ob das Kalenderjahr, auf das der Urlaub entfällt, abgelaufen ist oder nicht?

Zur Vorlagefrage

17 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin gehend auszulegen ist, dass er nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen entgegensteht, die vorsehen, dass ein Arbeitnehmer, der sich während des im Urlaubsplan seines Unternehmens vorgesehenen Jahresurlaubs im Krankheitsurlaub befindet, nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit nicht berechtigt ist, seinen Jahresurlaub in einem anderen als dem ursprünglich festgelegten Zeitraum in Anspruch zu nehmen, der auch außerhalb des entsprechenden Bezugszeitraums liegen kann.

18 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass jeder Arbeitnehmer, wie sich bereits aus dem Wortlaut von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ergibt — einer Bestimmung, von der diese Richtlinie keine Abweichung zulässt — Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat. Dieser Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ist als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft anzusehen, dessen Umsetzung durch die zuständigen nationalen Stellen nur in den ausdrücklich in der Richtlinie 2003/88 selbst vorgesehenen Grenzen erfolgen kann (vgl. in diesem Sinne — zur Richtlinie 93/104 — Urteile vom 26. Juni 2001, BECTU, C-173/99, Slg. 2001, I-4881, Randnr. 43, vom 18. März 2004, Merino Gómez, C-342/01, Slg. 2004, I-2605, Randnr. 29, und vom 16. März 2006, Robinson-Steele u. a., C-131/04 und C-257/04, Slg. 2006, I-2531, Randnr. 48).

19 Insofern hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 grundsätzlich einer nationalen Regelung, die für die Ausübung des mit dieser Richtlinie ausdrücklich verliehenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub Modalitäten vorsieht, die sogar den Verlust dieses Anspruchs am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums beinhalten, nicht entgegensteht, allerdings unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer, dessen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erloschen ist, tatsächlich die Möglichkeit hatte, diesen Anspruch auszuüben. Somit erlischt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht bei Ablauf des nach dem nationalen Recht festgelegten Bezugszeitraums, wenn sich der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon im Krankheitsurlaub befand und tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, diesen Anspruch auszuüben (vgl. Urteil vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, Slg. 2009, I-179, Randnrn. 43 und 55).

20 Der Arbeitnehmer muss nämlich normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit sichergestellt ist, denn nur für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, lässt Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 zu, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird (vgl. in diesem Sinne zur Richtlinie 93/104 Urteile BECTU, Randnr. 44, und Merino Gómez, Randnr. 30).

21 Es steht zudem fest, dass mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bezweckt wird, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Insoweit weicht dieser Zweck vom Zweck des Anspruchs auf Krankheitsurlaub ab. Dieser wird dem Arbeitnehmer gewährt, damit er von einer Krankheit genesen kann (vgl. Urteil Schultz-Hoff u. a., Randnr. 25).

22 Aus dem Vorstehenden, vor allem aus dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, ergibt sich, 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. Die Festlegung dieses zusätzlichen Jahresurlaubs, dessen Dauer der Überschneidung des zunächst vorgesehenen Jahresurlaubs mit dem Krankheitsurlaub entspricht, unterliegt den auf die Festlegung des Arbeitnehmerurlaubs anwendbaren Bestimmungen und Verfahren des nationalen Rechts, wobei den verschiedenen widerstreitenden Interessen, insbesondere zwingenden Gründen des Unternehmensinteresses, Rechnung zu tragen ist.

23 Falls derartige Interessen der Bewilligung des Antrags auf neuen Jahresurlaub entgegenstehen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Jahresurlaub zu einer anderen vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeit zu gewähren, die mit diesen Interessen vereinbar ist, ohne von vornherein auszuschließen, dass sich diese Zeit außerhalb des Bezugszeitraums für den fraglichen Jahresurlaub befindet.

24 Wie sich nämlich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt, entfaltet sich die positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers zwar dann vollständig, wenn der Urlaub in dem hierfür vorgesehenen, also dem laufenden Jahr genommen wird, doch verliert diese Ruhezeit ihre Bedeutung insoweit nicht, wenn sie zu einer späteren Zeit genommen wird (vgl. Urteile vom 6. April 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Slg. 2006, I-3423, Randnr. 30, und Schultz-Hoff u. a., Randnr. 30).

25 Wenn die Richtlinie 2003/88 somit auch einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten nicht entgegensteht, nach denen ein Arbeitnehmer, der sich im Krankheitsurlaub befindet, während des entsprechenden Zeitraums bezahlten Jahresurlaub nehmen kann (Urteil Schultz-Hoff u. a., Randnr. 31), muss, wie aus Randnr. 22 des vorliegenden Urteils hervorgeht, diesem Arbeitnehmer der Jahresurlaub zu einer anderen Zeit gewährt werden, wenn er während dieser Zeit des Krankheitsurlaubs keinen Jahresurlaub nehmen möchte.

26 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin gehend auszulegen ist, dass er nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen entgegensteht, die vorsehen, dass ein Arbeitnehmer, der sich während des im Urlaubsplan seines Unternehmens vorgesehenen Jahresurlaubs im Krankheitsurlaub befindet, nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit nicht berechtigt ist, seinen Urlaub in einem anderen als dem ursprünglich festgelegten Zeitraum in Anspruch zu nehmen, der auch außerhalb des entsprechenden Bezugszeitraums liegen kann.

Kosten

27 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; 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 (Erste Kammer) für Recht erkannt:

Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin gehend auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen entgegensteht, die vorsehen, dass ein Arbeitnehmer, der sich während des im Urlaubsplan seines Unternehmens vorgesehenen Jahresurlaubs im Krankheitsurlaub befindet, nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit nicht berechtigt ist, seinen Jahresurlaub in einem anderen als dem ursprünglich festgelegten Zeitraum in Anspruch zu nehmen, der auch außerhalb des Bezugszeitraums liegen kann.

Unterschriften