URTEIL DES GERICHTSHOFES (Erste Kammer)

6. April 2006 *

In der Rechtssache C-124/05

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 234 EG, eingereicht vom Gerechtshof 's-Gravenhage (Niederlande) mit Entscheidung vom 3. März 2005, beim Gerichtshof eingegangen am 16. März 2005, in dem Verfahren

Federatie Nederlandse Vakbeweging

gegen

Staat der Nederlanden

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten P. Jann, des Richters K. Schiemann, der Richterin N. Colneric (Berichterstatterin) sowie der Richter K. Lenaerts und E. Juhász,

* Verfahrenssprache: Niederländisch.

Generalanwältin: J. Kokott,
Kanzler: M. Ferreira, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 15. Dezember 2005,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Federatie Nederlandse Vakbeweging, vertreten durch L. S. J. de Korte und M. A. C. Vijn, advocaten,

— des Königreichs der Niederlande, vertreten durch H. G. Sevenster und M. de Mol als Bevollmächtigte,

— des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland, vertreten durch T. Linden als Bevollmächtigten,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch N. Yerrell und P. van Nuffel als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 12. Januar 2006

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) in der Fassung der Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 (ABl. L 195, S. 41, im Folgenden: Richtlinie).

2 Dieses Ersuchen ergeht in einem Rechtsstreit zwischen der Federatie Nederlandse Vakbeweging (Vereinigung niederländischer Gewerkschaften, im Folgenden: FNV) und dem niederländischen Staat über die Frage, ob die Möglichkeit des Abkaufs von Tagen des Mindestjahresurlaubs im Sinne der Richtlinie, die in früheren Jahren angesammelt worden sind, gegen Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie verstößt.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

3 Die Richtlinie wurde auf der Grundlage von Artikel 118a des EG-Vertrags erlassen (die Artikel 117 bis 120 des EG-Vertrags sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden). Sie enthält gemäß ihrem Artikel 1 Absatz 1 Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

4 Abschnitt II der Richtlinie sieht die Maßnahmen vor, die die Mitgliedstaaten zu treffen haben, damit jedem Arbeitnehmer tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten sowie bezahlter Jahresurlaub gewährt werden. In ihm sind außerdem die Pausenzeiten und die wöchentliche Höchstarbeitszeit geregelt.

5 Hinsichtlich des Jahresurlaubs bestimmt Artikel 7 der Richtlinie:

„(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."

6 Artikel 17 der Richtlinie sieht die Möglichkeit vor, unter bestimmten Voraussetzungen von mehreren Bestimmungen der Richtlinie abzuweichen, nennt aber deren Artikel 7 insoweit nicht.

7 Die Richtlinie wurde mit Wirkung vom 2. August 2004 durch die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9) aufgehoben und ersetzt. Artikel 7 der Richtlinie blieb jedoch unverändert.

Nationales Recht

8 Die relevanten Vorschriften, die erlassen wurden, um die Richtlinie in die niederländische Rechtsordnung umzusetzen, sind im Siebten Buch, Titel 10 (Arbeitsvertrag), Kapitel 3 (Urlaub), des Bürgerlichen Gesetzbuchs (Burgerlijk wetboek, im Folgenden: BW) enthalten.

9 Artikel 7:634 Absatz 1 BW bestimmt:

„Der Arbeitnehmer erwirbt in jedem Jahr, in dem er während der vollen vereinbarten Arbeitszeit einen Anspruch auf Lohn gehabt hat, einen Anspruch auf Urlaub von mindestens der vereinbarten Wochenarbeitszeit mal vier oder, wenn die vereinbarte Arbeitszeit in Stunden pro Jahr ausgedrückt ist, in mindestens demselben Umfang."

10 Artikel 7:638 BW sieht vor:

„1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer jedes Jahr Gelegenheit zu geben, den Urlaub zu nehmen, auf den er nach Artikel 634 mindestens Anspruch hat.

2. Soweit die Festsetzung des Urlaubs nicht durch schriftliche Vereinbarung oder durch oder aufgrund Tarifvereinbarung oder Regelung durch oder namens eines

dazu befugten Verwaltungsorgans oder das Gesetz vorgesehen ist, setzt der Arbeitgeber den Anfang und das Ende des Urlaubs entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers fest, sofern nicht wichtige Gründe entgegenstehen. ...

...

6. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Resturlaub in Tagen oder Stunden zu gewähren, sofern nicht wichtige Gründe entgegenstehen.

..."

11 Artikel 7:639 BW lautet:

„Der Arbeitnehmer behält während seines Urlaubs den Anspruch auf Lohn."

12 Artikel 7:640 BW bestimmt:

„1. Der Arbeitnehmer kann während der Dauer des Arbeitsvertrags nicht auf seinen Urlaubsanspruch gegen Entschädigung verzichten.

2. Ist ein Urlaubsanspruch erworben worden, der über das in Artikel 634 genannte Minimum hinausgeht, so kann, soweit der Anspruch über dieses Minimum hinausgeht, durch schriftliche Vereinbarung von Absatz 1 abgewichen werden."

13 Artikel 7:642 BW lautet:

„Eine Klage auf Gewährung von Urlaub verjährt nach Ablauf von fünf Jahren nach dem letzten Tag des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist."

14 Artikel 7:645 BW bestimmt:

„Von den Bestimmungen der Artikel 634 bis 643 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden, es sei denn, die Abweichung ist nach diesen Artikeln zulässig."

Das Ausgangsverfahren und die Vorabentscheidungsfrage

15 Zu den oben genannten Rechtsvorschriften führt eine vom Ministerium für Soziales und Arbeit veröffentlichte Informationsbroschüre mit dem Titel *„Nieuwe vakantie-*

wetgeving. Meer ruimte voor maatwerk" (Neue Urlaubsgesetzgebung: mehr Raum für Maßarbeit) vom Februar 2001 (im Folgenden: Broschüre) aus:

„Die Grundlage der Urlaubsgesetzgebung bleibt dieselbe: Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die gesetzliche Mindestzahl von Urlaubstagen pro Jahr ist die Zahl der Arbeitstage pro Woche mal vier. ...

Mehr Urlaub kann immer gewährt werden, nie aber weniger!

...

3. Urlaubstage länger aufsparen

Darf ein Arbeitnehmer seine Urlaubstage ein paar Jahre aufsparen, so dass er eine lange Weltreise machen kann?

Ja, das kann er. Urlaubstage können länger aufgespart werden, bevor sie verfallen. ...

4. Urlaubstage abkaufen

Das Haus muss dringend renoviert werden. Kann ein Arbeitnehmer im Tausch gegen seine aufgesparten Urlaubstage Geld erhalten?

Ja, aber ... Zusätzliche Urlaubstage dürfen jetzt abgekauft werden. Es geht um Urlaubstage über die obligatorische Mindestzahl von Tagen pro Jahr hinaus oder um Tage, die in vergangenen Jahren gespart wurden.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit einer Vollzeitbeschäftigung hat 50 aufgesparte Urlaubstage und will diese seinem Arbeitgeber verkaufen. Er hat in diesem Jahr noch keinen Urlaub genommen. Er kann dann maximal 50 – 20 (gesetzliches Minimum) = 30 Tage verkaufen."

16 Während der parlamentarischen Beratungen zu Artikel 7:640 BW erklärte die niederländische Regierung zusammengefasst Folgendes: Der Mindesturlaubsanspruch erstrecke sich auf die Zahl von Tagen, auf die der Arbeitnehmer in einem bestimmten Jahr mindestens Anspruch habe, unter Ausschluss der über die gesetzlich vorgeschriebenen Tage hinausgehenden Tage des betreffenden Jahres und ohne die in vorangegangenen Jahren angesparten Tage. Alle in diesen Jahren angesparten Tage kämen für einen Abkauf in Betracht, ungeachtet ihres Ursprungs. Es spiele also keine Rolle, ob diese Tage aus dem über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden Urlaub oder aus dem Mindesturlaub eines vorangegangenen Jahres angespart worden seien. Wenn der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Mindesturlaub aus welchen Gründen auch immer (insgesamt oder teilweise) nicht genommen habe, gelte dieser Anspruch in einem späteren Jahr nicht mehr als Mindestanspruch. Für dieses spätere Jahr bestehe nämlich ein eigener Mindestanspruch. Für diesen ungenutzt gelassenen Anspruch aus dem früheren Jahr könne eine finanzielle Entschädigung vorgesehen werden.

17 Während dieser parlamentarischen Beratungen wurde anerkannt, dass die Möglichkeit des Abkaufs von Urlaubstagen die Gefahr mit sich bringen könne, Arbeitnehmer zu veranlassen, diese Urlaubstage nicht zu nehmen, weil sie wüssten, dass die in einem Arbeitsjahr nicht genommenen Urlaubstage in späteren Jahren für einen Abkauf in Frage kämen. In diesem Zusammenhang wurde erläutert, dass Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Eigenverantwortung belassen werden müsse und dass man darauf vertraue, dass die Betroffenen gegebenenfalls verantwortlich handelten. Hervorgehoben wurde, dass der Arbeitgeber nach Artikel 7:638 Absatz 1 BW verpflichtet sei, dem Arbeitgeber jedes Jahr Gelegenheit zu geben, wenigstens den Mindesturlaub zu nehmen. Der Arbeitnehmer könne die Gewährung dieses Mindesturlaubs vom Arbeitgeber erzwingen.

18 Es wurde vorgeschlagen, Artikel 7:640 Absatz 2 BW so zu ändern, dass von der Gesamtzahl der angesparten Tage der Teil, der darauf zurückgehe, dass in vorausgegangenen Jahren weniger Urlaub als das gesetzliche Minimum genommen worden sei, nicht abgekauft werden könne. Dieser Vorschlag wurde während der parlamentarischen Beratungen abgelehnt.

19 Die FNV erhob eine Klage bei der Rechtbank 's-Gravenhage, mit der sie im Wesentlichen die Feststellung beantragte, dass der niederländische Staat rechtswidrig handele, indem er zur Auslegung des Begriffes „Mindesturlaub" nach Artikel 7:634 BW entgegen Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie den Standpunkt vertrete und verbreite, dass in früheren Jahren angesparte Tage unabhängig davon, ob es sich um gesetzlich vorgeschriebene oder um darüber hinausgehende Tage handele, nicht zum Mindesturlaubsanspruch gehörten und grundsätzlich abgekauft werden könnten. Die FNV beantragte außerdem, den niederländischen Staat zu verurteilen, seine unrichtige Auslegung von Artikel 7:640 BW nicht mehr zu verlautbaren, die genannte Broschüre nicht mehr zu verbreiten und die Entscheidung, die ergehen werde, zu veröffentlichen.

20 Die Rechtbank 's-Gravenhage wies die Klage ab. Mit ihrer Berufung vor dem Gerechtshof 's-Gravenhage beantragt die FNV ferner hilfsweise, für Recht zu erkennen, dass eine vernünftige Auslegung von Artikel 7:640 Absatz 2 BW im

Einklang mit Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie bedeute, dass, wenn der Arbeitnehmer in einem Jahr weniger als den in diesem Jahr erworbenen gesetzlichen Mindesturlaub genommen habe, die entsprechenden Urlaubstage nicht abgekauft werden könnten.

21 Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts ergibt sich aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes und der genannten Broschüre zusammengenommen, dass vom Arbeitnehmer nicht genommener Mindesturlaub durch eine finanzielle Entschädigung in einem späteren Jahr ersetzt werden könne. Unter Berücksichtigung der Vorarbeiten zu diesem Gesetz sei, wenn der Inhalt der fraglichen Broschüre nicht mit der richtigen Auslegung und Umsetzung der Richtlinie in Einklang stehe, ihre Verbreitung ohne jede Warnung – die dort fehle – irreführend und daher rechtswidrig. Es sei hinreichend wahrscheinlich, dass die Möglichkeit eines späteren Abkaufs von Mindesturlaubstagen dazu führen könne, dass Arbeitnehmer diesen Mindesturlaub nicht oder nicht vollständig nähmen. Die unrichtige Auslegung der Richtlinie durch den niederländischen Staat beeinträchtige die FNV in ihrem Interesse als Interessenvertreterin der Arbeitnehmer in den Niederlanden.

22 Daher hat der Gerechtshof 's-Gravenhage das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof die folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist mit dem Gemeinschaftsrecht und insbesondere mit Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 93/104 eine gesetzliche Vorschrift eines Mitgliedstaats vereinbar, die die Möglichkeit bietet, während der Dauer des Arbeitsvertrags schriftlich zu vereinbaren, dass einem Arbeitnehmer, der in einem Jahr seinen jährlichen Mindesturlaub nicht oder nicht vollständig genommen hat, in einem folgenden Jahr dafür eine finanzielle Entschädigung gewährt wird?

Bei der Frage wird davon ausgegangen, dass die Entschädigung nicht für einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Mindesturlaub im laufenden Jahr oder in den darauffolgenden Jahren gewährt wird.

Zur Vorabentscheidungsfrage

23 Vorab ist zu der von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften geäußerten Ansicht Stellung zu nehmen, dass eine Übertragung von Mindesturlaubstagen rechtswidrig sei.

24 Diese Frage braucht nicht detailliert geprüft zu werden, da der Gerichtshof bereits entschieden hat, dass ein durch Gemeinschaftsrecht gewährleisteter Urlaub nicht einen anderen gemeinschaftsrechtlich gewährleisteten Urlaub beeinträchtigen kann (vgl. Urteil vom 14. April 2005 in der Rechtssache C-519/03, Kommission/ Luxemburg, Slg. 2005, I-3067, Randnr. 33). So kann bei der Kumulierung mehrerer durch Gemeinschaftsrecht gewährleisteter Urlaubszeiten die Übertragung des Jahresurlaubs oder eines Teils davon auf das folgende Jahr unvermeidlich sein.

25 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Artikel 7 der Richtlinie dem entgegensteht, dass es eine nationale Rechtsvorschrift während der Dauer des Arbeitsvertrags erlaubt, dass die Tage eines Jahresurlaubs im Sinne der Richtlinie, die nicht in einem bestimmten Jahr genommen werden, durch eine finanzielle Vergütung in einem späteren Jahr ersetzt werden.

26 Die gemeinschaftsweite Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung soll einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Gewährung von Mindestruhezeiten, insbesondere eines bezahlten Jahresurlaubs, und angemessenen Ruhepausen gewährleisten (vgl. Urteile vom 26. Juni 2001 in der Rechtssache C-173/99, BECTU, Slg. 2001, I-4881, Randnr. 38, und vom 1. Dezember 2005 in der Rechtssache C-14/04, Dellas u. a., Slg. 2005, I-10253, Randnr. 41).

27 Nach Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie treffen die Mitgliedstaten die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindesturlaub 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.

28 Der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub ist als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft anzusehen, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den in der Richtlinie ausdrücklich gezogenen Grenzen umsetzen dürfen (vgl. u. a. Urteile BECTU, Randnr. 43, und vom 18. März 2004 in der Rechtssache C-342/01, Merino Gómez, Slg. 2004, I-2605, Randnr. 29).

29 Außerdem stellt diese Richtlinie die Regel auf, dass der Arbeitnehmer normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können muss, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit sichergestellt ist, denn nur für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, lässt Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie zu, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird (vgl. Urteile BECTU, Randnr. 44, und Merino Gómez, Randnr. 30).

30 Die positive Wirkung dieses Urlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers entfaltet sich zwar dann vollständig, wenn der Urlaub in dem hierfür vorgesehenen, also dem laufenden Jahr genommen wird. Diese Ruhezeit verliert aber ihre Bedeutung insoweit nicht, wenn sie zu einer späteren Zeit genommen wird.

31 Da der Urlaub im Sinne der Richtlinie, wenn er in einem späteren Jahr genommen wird, gleichwohl zur Sicherheit und zur Gesundheit des Arbeitnehmers beitragen kann, ist festzustellen, dass er durch die Richtlinie geregelt bleibt.

32 Die Möglichkeit einer finanziellen Entschädigung für den übertragenen Mindestjahresurlaub würde jedenfalls einen mit den Zielen der Richtlinie unvereinbaren Anreiz schaffen, auf den Erholungsurlaub zu verzichten oder die Arbeitnehmer dazu anzuhalten, darauf zu verzichten.

33 Folglich steht Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie dem entgegen, dass der bezahlte Mindestjahresurlaub im Fall seiner Übertragung auf ein späteres Jahr durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird.

34 Hinzu kommt, dass Artikel 7 der Richtlinie nicht zu den Vorschriften gehört, von denen die Richtlinie eine Abweichung ausdrücklich zulässt (vgl. Urteil BECTU, Randnr. 41). Daher ist es nicht von Belang, ob eine finanzielle Entschädigung für den bezahlten Jahresurlaub auf einer vertraglichen Vereinbarung beruht oder nicht.

35 Nach alledem ist auf die vorgelegte Frage zu antworten, dass Artikel 7 der Richtlinie dahin auszulegen ist, dass er dem entgegensteht, dass es eine nationale Rechtsvorschrift während der Dauer des Arbeitsvertrags erlaubt, dass die Tage eines Jahresurlaubs im Sinne von Artikel 7 Absatz 1, die nicht in einem bestimmten Jahr genommen werden, durch eine finanzielle Vergütung in einem späteren Jahr ersetzt werden.

Kosten

36 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:

Artikel 7 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Fassung der Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 ist dahin auszulegen, dass er dem entgegensteht, dass es eine nationale Rechtsvorschrift während der Dauer des Arbeitsvertrags erlaubt, dass die Tage eines Jahresurlaubs im Sinne von Artikel 7 Absatz 1, die nicht in einem bestimmten Jahr genommen werden, durch eine finanzielle Vergütung in einem späteren Jahr ersetzt werden.

Unterschriften.