Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
GERARD HOGAN
vom 15. April 2021 [1]

Rechtssache C-233/20

WD
gegen
job-medium GmbH in Liquidation

(Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs [Österreich])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 7 – Ersetzung des bezahlten Mindestjahresurlaubs durch eine finanzielle Vergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Arbeitnehmerseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne wichtigen Grund“

I. Einleitung

1. Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung [2].

2. Dieses Ersuchen ergeht in einem Verfahren zwischen WD und dessen ehemaligem Arbeitgeber, einem Unternehmen unter der Firma job-medium. Der Streit betrifft die von WD begehrte Ersatzleistung für den Jahresurlaub, den er nicht vor der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verbraucht hatte, wobei in diesem spezifischen Fall die Beendigung auf der Entscheidung des Arbeitnehmers beruht, den Vertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist vorzeitig zu beenden.

[1] Originalsprache: Englisch.

[2] ABl. 2003, L 299, S. 9.

II. Rechtlicher Rahmen

A. Unionsrecht

1. Charta der Grundrechte der Europäischen Union

3. Art. 31 („Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen“) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) lautet:

„(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“

2. Richtlinie 2003/88

4. Art. 7 („Jahresurlaub“) der Richtlinie 2003/88 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.“

B. Österreichisches Recht

5. § 10 Abs. 1 und 2 des Urlaubsgesetzes vom 7. Juli 1976 (im Folgenden: UrlG)[3] in seiner geänderten Fassung bestimmt:

„(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen …

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.“

[3] BGBl. I Nr. 390/1976.

III. Sachverhalt des Ausgangsverfahrens

6. WD war vom 25. Juni 2018 bis 9. Oktober 2018 bei job-medium beschäftigt. Am 9. Oktober 2018 beendete er den Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist. Im Beschäftigungszeitraum hatte er einen Urlaubsanspruch von 7,33 Arbeitstagen erworben, wovon er vier Tage verbraucht hatte. Daher betrug sein offener Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 3,33 Arbeitstage. Unter Berufung auf § 10 Abs. 2 UrlG, wonach eine Urlaubsersatzleistung nicht geschuldet wird, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, zahlte job-medium dem Kläger keine Ersatzleistung als Abgeltung für den Jahresurlaub.

7. WD, der die angeführte Bestimmung für unionsrechtswidrig hält, erhob Klage auf Zahlung der Urlaubsersatzleistung. Seine Klage wurde in der ersten Instanz wie auch im Berufungsverfahren gemäß § 10 Abs. 2 UrlG abgewiesen.

8. Das vorlegende Gericht, das als Revisionsgericht über die das Ersturteil bestätigende Entscheidung des Berufungsgerichts zu entscheiden hat, führt aus, dass der Anspruch auf die Ersatzleistung gemäß § 10 Abs. 2 UrlG nur dann entfalle, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austrete. In diesem Zusammenhang liege ein wichtiger Grund dann vor, wenn dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Austritts die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht einmal für die Dauer der Kündigungsfrist zumutbar sei.

9. Der Oberste Gerichtshof führt dazu aus, dass die Bestimmung zum einen pönalisierenden Charakter habe, indem sie bezwecke, den Arbeitnehmer von einer unberechtigten vorzeitigen Vertragsauflösung abzuhalten; zum anderen habe sie eine wirtschaftliche Dimension, da sie darauf ausgelegt sei, den Arbeitgeber im Fall des für ihn unvorhersehbaren Austritts eines seiner Arbeitnehmer finanziell zu entlasten.

10. Das vorlegende Gericht hat Zweifel an der Vereinbarkeit von § 10 Abs. 2 UrlG mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 in dessen Auslegung durch den Gerichtshof und mit Art. 31 Abs. 2 der Charta.

11. Aus der Rechtsprechung folgt insbesondere, dass der Umstand, dass ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis von sich aus beendet, keine Auswirkung darauf hat, dass er gegebenenfalls eine finanzielle Vergütung für den bezahlten Jahresurlaub beanspruchen kann, den er vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses nicht verbrauchen konnte. Der Gerichtshof hat allerdings auch entschieden, dass eine Auslegung des Art. 7 der Richtlinie 2003/88, die den Arbeitnehmer dazu veranlasst, aus freien Stücken keinen Urlaub in Anspruch zu nehmen, um die ihm bei Beendigung zustehenden Zahlungsansprüche zu erhöhen, mit den Zwecken, die mit der Einführung des Rechts auf bezahlten Urlaub verfolgt werden, nicht vereinbar wäre.

12. Insoweit weist das nationale Gericht darauf hin, dass es im Fall des unberechtigten Austritts des Arbeitnehmers zum einen der Arbeitnehmer selbst sei, der einseitig die Entscheidung treffe, seinen Jahresurlaub weder als bezahlten Urlaub noch als finanzielle Vergütung in Anspruch zu nehmen. Zum anderen würde, wenn man auch bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne wichtigen Grund ein Recht auf Urlaubsersatzleistung eröffnete, das allgemeine Rechtsprinzip, dass niemand einen Anspruch dadurch erlangen solle, dass er rechtswidrig vorgehe, verletzt.

IV. Vorlagefragen und Verfahren vor dem Gerichtshof

13. Unter diesen Umständen hat der Oberste Gerichtshof mit Beschluss vom 29. April 2020, der beim Gerichtshof am 4. Juni 2020 eingegangen ist, das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist mit Art. 31 Abs. 2 der Charta und Art. 7 der Richtlinie 2003/88 eine nationale Vorschrift vereinbar, wonach eine Urlaubsersatzleistung für das laufende (letzte) Arbeitsjahr nicht gebührt, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig einseitig das Dienstverhältnis beendet („Austritt")?

2. Wenn diese Frage verneint wird:

   2.1. Ist dann zusätzlich zu prüfen, ob der Verbrauch des Urlaubs für den Arbeitnehmer unmöglich war?

   2.2. Nach welchen Kriterien hat diese Prüfung zu erfolgen?

14. WD, job-medium, die österreichische Regierung und die Europäische Kommission haben schriftliche Erklärungen eingereicht.

15. Nach Abschluss des schriftlichen Verfahrens hielt sich der Gerichtshof für ausreichend unterrichtet, um gemäß Art. 76 Abs. 2 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs ohne mündliche Verhandlung eine Entscheidung zu erlassen.

V. Würdigung

A. Zur Zulässigkeit der Fragen

16. In ihren schriftlichen Erklärungen macht job-medium geltend, dass die vom Obersten Gerichtshof vorgelegten Fragen für unzulässig erklärt werden sollten, weil die Auslegung der darin angeführten Bestimmungen durch den Gerichtshof bereits eine auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbare Antwort liefere.

17. Insoweit genügt der Hinweis, dass es nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs im Rahmen der durch Art. 267 AEUV geschaffenen Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts ist, in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt, anhand der Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung zum Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof von ihm vorgelegten Fragen zu beurteilen. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über die ihm vorgelegten Fragen zu befinden, wenn sie die Auslegung des Unionsrechts betreffen. Infolgedessen spricht eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Fragen zum Unionsrecht. Der Gerichtshof kann die Beantwortung einer Vorlagefrage eines nationalen Gerichts nur ablehnen, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit den tatsächlichen Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten

Fragen erforderlich sind [4].

18. Indessen geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass WD die Zahlung der Urlaubsersatzleistung für den zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit job-medium nicht verbrauchten Urlaub gemäß § 10 Abs. 2 UrlG verweigert wurde, weil er das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet hatte, ohne einen wichtigen Grund anzugeben. In Anbetracht dessen legt das nationale Gericht die Gründe dar, derentwegen es Zweifel an der Vereinbarkeit dieser Bestimmung mit Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta hegt.

19. Es ist folglich offensichtlich, dass die Vorlagefragen die Auslegung von Unionsrecht betreffen und dass die Beantwortung dieser Fragen für die Entscheidung des beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreits nützlich und entscheidungserheblich ist. Die Vorlagefragen sind daher zulässig.

B. Anspruch auf Urlaubsersatzleistung im Fall des unberechtigten Austritts

20. Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob eine Bestimmung des nationalen Rechts, wonach keine Urlaubsersatzleistung für das laufende letzte Arbeitsjahr geschuldet wird, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund einseitig das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet, mit Art. 31 Abs. 2 der Charta und Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vereinbar ist.

21. Vorab ist daran zu erinnern, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 das in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerte Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub widerspiegelt und konkretisiert [5]. Mit anderen Worten: In Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie kommt dieses Grundrecht lediglich konkret zum Ausdruck [6]. Deshalb darf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht restriktiv ausgelegt werden [7].

22. Zweitens ist es auch angezeigt, daran zu erinnern, dass der Zweck des in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 jedem Arbeitnehmer gewährleisteten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen. Dieser Zweck, durch den sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von anderen Arten des Urlaubs mit anderen Zwecken unterscheidet, beruht auf der Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat [8].

4 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 24. November 2020, Openbaar Ministerie (Urkundenfälschung) (C-510/19, EU:C:2020:953, Rn. 25 und 26).

5 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. September 2020, Kommission und Rat/Carreras Sequeros u. a. (C-119/19 P und C-126/19 P, EU:C:2020:676, Rn. 115).

6 Urteil vom 8. September 2020, Kommission und Rat/Carreras Sequeros u. a. (C-119/19 P und C-126/19 P, EU:C:2020:676, Rn. 117).

7 Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 8. November 2012, Heimann (C-229/11 und C-230/11, EU:C:2012:693, Rn. 23), und vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 55).

8 Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 4. Oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, Rn. 27 und 28), und vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 57 und 58).

23. Drittens geht aus dem Wortlaut der Richtlinie 2003/88 und aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs eindeutig hervor, dass es zwar Sache der Mitgliedstaaten ist, die Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub festzulegen, dass sie aber nicht bereits die Entstehung dieses sich unmittelbar aus der Richtlinie ergebenden Anspruchs *von irgendeiner Voraussetzung abhängig machen* dürfen [9].

24. Indessen ist auch daran zu erinnern, dass der Anspruch auf Jahresurlaub nur einen der beiden Aspekte des als unionsrechtliches Grundrecht verankerten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub darstellt. Dieses Grundrecht umfasst neben einem Anspruch auf Bezahlung – als eng mit dem Anspruch auf „bezahlten" Jahresurlaub verbundenen Anspruch – ebenfalls den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub [10].

25. Nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs stellt Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 für das Entstehen des Anspruchs auf finanzielle Vergütung keine andere Voraussetzung als diejenige auf, dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass zum anderen der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte [11]. Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses spielt zudem für den in Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung keine Rolle [12].

26. Ich vertrete diese Ansicht im Bewusstsein dessen, dass der Gerichtshof auch klargestellt hat, dass aus seiner angeführten Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 nicht abgeleitet werden kann, dass einem Arbeitnehmer ungeachtet der Umstände, die dazu geführt haben, dass er den bezahlten Jahresurlaub nicht genommen hat, weiterhin der Anspruch nach Art. 7 Abs. 1 bzw. – im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – der Anspruch auf eine Vergütung, die gemäß Art. 7 Abs. 2 an dessen Stelle tritt, erhalten bleiben sollte [13]. Der Gerichtshof hat insoweit außerdem ausgeführt, dass der Arbeitnehmer aus von seinem Willen im Wesentlichen unabhängigen Gründen nicht in der Lage gewesen sein muss, vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen [14].

27. Die Einzelheiten dieser Rechtsprechungslinie dürfen jedoch nicht missverstanden werden. Jede Lesart von Art. 7 der Richtlinie 2003/88, die den Arbeitnehmer dazu veranlassen könnte, aus freien Stücken in den betreffenden Bezugs- oder zulässigen Übertragungszeiträumen deswegen keinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, um seine Vergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erhöhen, wäre mit den mit der Schaffung des Rechts auf bezahlten

[9] 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. 28), vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 34), und vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 56).

[10] Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 6. November 2018, Bauer und Willmeroth (C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871, Rn. 58), und vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 83).

[11] Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 12. Juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, Rn. 23), vom 6. November 2018, Bauer und Willmeroth (C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871, Rn. 44), vom 6. November 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, Rn. 31), vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 23), und vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 84).

[12] Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 20. Juli 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, Rn. 28), und vom 6. November 2018, Bauer und Willmeroth (C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871, Rn. 45).

[13] Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. November 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, Rn. 37).

[14] 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. 61), und vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 52).

Jahresurlaub verfolgten Zielen unvereinbar [15]. Indessen muss auch eine Konstellation vermieden werden, in der es gänzlich dem Arbeitnehmer obläge, für die tatsächliche Wahrnehmung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sorgen zu müssen [16].

28. Es geht also darum, sicherzustellen, dass die Rechte des Arbeitgebers und diejenigen des Arbeitnehmers in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Dabei ist aber daran zu erinnern, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht restriktiv ausgelegt werden darf [17]. Demnach muss der Schutz der Interessen des Arbeitgebers strikt erforderlich sein, damit es sich rechtfertigen lässt, eine Ausnahme vom Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub einzuräumen [18].

29. In der vorliegenden Rechtssache ist es offenkundig, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum im Einklang mit dem Telos von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 tatsächlich gearbeitet hat. Mit anderen Worten: Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Jahresurlaub erworben, und der einzige Grund, warum die Urlaubsersatzleistung nicht geschuldet wird, liegt darin, dass das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer vorzeitig und ohne wichtigen Grund beendet wurde. In diesem Zusammenhang liegt der Strafcharakter der Vorenthaltung der finanziellen Vergütung auf der Hand.

30. Dies würde dafür sprechen, dass ein solcher Mechanismus dem Wortlaut und dem Zweck von Art. 7 der Richtlinie 2003/88, die ich vorstehend in diesen Schlussanträgen dargestellt habe, zuwiderläuft. Dies gilt umso mehr, als dem Arbeitgeber, wie von WD und der österreichischen Regierung ausgeführt wurde, andere Mittel vertraglicher oder rechtlicher Art zu Gebote stünden, sich Schäden ersetzen zu lassen, die ihm durch den vorzeitigen und grundlosen Austritt seines Arbeitnehmers entstehen [19]. Angesichts dieser Garantien ist es umso weniger wahrscheinlich, dass der Arbeitnehmer allein oder hauptsächlich zu dem Zweck, seine Vergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erhöhen, aus freien Stücken in dem betreffenden Bezugszeitraum keinen bezahlten Jahresurlaub nehmen wird.

31. Unter diesen Umständen bin ich zu dem Schluss gelangt, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Vorschrift entgegenstehen, nach der keine Urlaubsersatzleistung für das laufende letzte Arbeitsjahr geschuldet wird, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig ohne wichtigen Grund einseitig das Arbeitsverhältnis beendet.

32. Die Beantwortung der zweiten Vorlagefrage des vorlegenden Gerichts ist daher nicht erforderlich.

[15] Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 48).

[16] Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 6. November 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, Rn. 50) und Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 43).

[17] Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 8. November 2012, Heimann (C-229/11 und C-230/11, EU:C:2012:693, Rn. 23), und vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 55).

[18] Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 75).

[19] WD trägt vor, er habe wegen seines unberechtigten Austritts eine Vertragsstrafe an job-medium zahlen müssen (vgl. schriftliche Erklärung des WD, S. 2). Die österreichische Regierung hat mitgeteilt, dass ein unberechtigter Austritt einen Vertragsbruch darstelle, der grundsätzlich zu einem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers gemäß § 28 des Bundesgesetzes vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) sowie § 1162a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs führe (vgl. schriftliche Erklärung der Republik Österreich, Rn. 13).

VI. Ergebnis

33. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die erste Vorlagefrage des Obersten Gerichtshofs (Österreich) wie folgt zu beantworten:

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Vorschrift entgegenstehen, nach der keine Urlaubsersatzleistung für das laufende letzte Arbeitsjahr geschuldet wird, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig ohne wichtigen Grund einseitig das Arbeitsverhältnis beendet.