

C-218/22 - Ein Arbeitnehmer, der nicht seinen gesamten Jahresurlaub nehmen konnte, bevor er auf eigenen Wunsch aus dem Dienst ausgeschieden ist, hat Anspruch auf eine finanzielle Vergütung

Ein im öffentlichen Dienst beschäftigter [Arbeitnehmer](#) war von Februar 1992 bis Oktober 2016 als Verwaltungsleiter bei der italienischen Gemeinde Copertino tätig. Er schied aus dem Dienst aus, um in den vorzeitigen Ruhestand einzutreten, und verlangte eine finanzielle Vergütung für die während seines Arbeitsverhältnisses nicht genommenen 79 Tage bezahlten Jahresurlaubs. Die Gemeinde Copertino trat diesem Begehren entgegen und berief sich dabei auf die in den italienischen Rechtsvorschriften enthaltene Regel, wonach die im öffentlichen Dienst beschäftigten [Arbeitnehmer](#) anstelle des bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs in keinem Fall Anspruch auf eine finanzielle Vergütung haben.

Das mit dem Rechtsstreit zwischen dem [Arbeitnehmer](#) und der Gemeinde Copertino befasste italienische Gericht hat Zweifel an der Vereinbarkeit dieser Regel mit dem Unionsrecht. Nach der Arbeitszeitrichtlinie¹ hat nämlich ein [Arbeitnehmer](#), der seinen gesamten bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses nicht nehmen konnte, Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub.

Mit seinem Urteil bestätigt der Gerichtshof, dass das Unionsrecht einer nationalen Regelung entgegensteht, die es verbietet, dem [Arbeitnehmer](#) eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub zu zahlen, wenn der [Arbeitnehmer](#) das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch beendet.

Hinsichtlich der vom italienischen Gesetzgeber mit dem [Erlass](#) der betreffenden nationalen Regelung verfolgten Ziele weist der Gerichtshof darauf hin, dass der Anspruch der [Arbeitnehmer](#) auf bezahlten Jahresurlaub, einschließlich seiner etwaigen Ersetzung durch eine finanzielle Vergütung, nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen wie der Eindämmung öffentlicher Ausgaben untergeordnet werden darf.

Demgegenüber entspricht das Ziel in Bezug auf die organisatorischen Erfordernisse des öffentlichen [Arbeitgebers](#) für die ordnungsgemäße Planung des Urlaubszeitraums der Zielsetzung der Richtlinie, die darin besteht, dem [Arbeitnehmer](#) zu ermöglichen, sich zu erholen, und ihn dazu anzuhalten, seinen [Urlaub](#) in Anspruch zu nehmen.

Somit kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass das Unionsrecht nur dann nicht dem Verlust dieses Anspruchs entgegensteht, wenn der [Arbeitnehmer](#) seinen [Urlaub](#) aus freien Stücken nicht genommen hat, obwohl ihn der [Arbeitgeber](#) dazu aufgefordert und über das Risiko des Verlusts dieses Anspruchs am Ende eines Bezugs- oder zulässigen Übertragungszeitraums informiert hat. Folglich verstoßen das Erlöschen des Urlaubsanspruchs am Ende des Bezugs- oder zulässigen Übertragungszeitraums und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – das entsprechende Ausbleiben der [Zahlung](#) einer finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub gegen [Art. 7 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88](#) und gegen [Art. 31 Abs. 2 GRCh](#) (der Charta der Grundrechte der Europäischen Union), wenn der [Arbeitgeber](#) nicht nachweisen kann, dass er

mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den [Arbeitnehmer](#) tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, was zu prüfen [Sache](#) des vorliegenden Gerichts ist.

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache [C-218/22](#) | Comune di Copertino | 18. Jan 2024 | EuGH PM 10/2024

¹[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 GRCh](#) (Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.