

Update Arbeitsrecht: Jahresurlaub V



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Unbezahlter Sonderurlaub

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts blieb bei der Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaub unbezahlter Sonderurlaub unberücksichtigt (vgl. BAG, Urteil v. 06.05.2014 – 9 AZR 678/12). So standen dem Arbeitnehmer z.B. auch für Zeiten eines Sabbaticals Urlaubsansprüche zu. Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht nun mit seiner Entscheidung vom 19.03.2019 – 9 AZR 315/17 ausdrücklich aufgegeben. Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub steht ihm für diese Zeiten Anspruch auf Erholungsurlaub **nicht** zu.

Die Pressemitteilung Nr. 15/19 zu der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2019 – 9 AZR 315/17 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://juris.bundesfinanzhof.de/cgi-bin/rechtsprechung/druckvorschau.py?Gericht=bfh&Art=en&nr=39543>

Kürzung während Elternzeit

Die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, für den Zeitraum der Elternzeit den gesetzlichen Urlaubsanspruch zu kürzen (vgl. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) steht nach den Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 19.03.2019 – 9 AZR 362/18 im Einklang mit dem Unionsrecht. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers umfasst grundsätzlich auch etwaigen vertraglichen Mehrurlaub – jedenfalls soweit keine ausdrückliche anderweitige Regelung hierzu zwischen den Parteien getroffen worden ist. Um von der durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch zu machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, muss der Arbeitgeber eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben.

Die Pressemitteilung Nr. 16/19 zu der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2019 – 9 AZR 362/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=22143>

Umfang Hinweispflicht

In seiner Entscheidung vom 09.04.2019 – 4 Sa 242/18 hat das Landesarbeitsgericht Köln die vom Europäischen Gerichtshof grundsätzlich vorgegebene Hinweispflicht des Arbeitgebers auf den drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen (vgl. Newsletter Ausgabe 27 vom 14.11.2018) dahingehend konkretisiert, dass sich diese nicht auf den originären Urlaubsanspruch im jeweiligen Kalenderjahr beschränkt, sondern sich auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bezieht. Ein anderes Verständnis würde dem Zweck des Anspruchs auf Jahresurlaub, insbesondere dem des Gesundheitsschutzes, zuwiderlaufen. Auch eine

Begrenzung auch 15 Monate (wie sie von der höchstrichterlichen Rechtsprechung bei Arbeitsunfähigkeit einbezogen worden ist), lehnte das Landesarbeitsgericht ab. Denn – anders als in den Fällen der Langzeiterkrankung – genieße der Arbeitgeber, von der andauernden Anwesenheit des Arbeitnehmers profitiere, keinen Schutz. Ließe man ein solches Erlöschen der vom Arbeitnehmer erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub zu, würde man im Ergebnis ein Verhalten bestätigen, dass zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers führe und dem eigentlichen Zweck der Richtlinie, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen, zuwiderlaufe.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat die Revision zugelassen. Das entsprechende Verfahren beim Bundesarbeit ist dort unter dem Aktenzeichen 5 AZN 167/19 anhängig.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 09.04.2019 – 4 Sa 242/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2019/4_Sa_242_18_Urteil_20190409.html

Zusatzurlaub Schwerbehinderter und Ersatzurlaub als Schadensersatz

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen (vgl. Urteil v. 16.01.2019 – 2 Sa 567/18) besteht die unionsrechtlich gebotene Hinweispflicht auf den drohenden Urlaubsverfall nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch für den Zusatzurlaub von schwerbehinderten Beschäftigten. Dies ergebe sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach der Zusatzurlaubsanspruch aus § 125 Abs. 3 SGB IX a. F. an das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsansprüche gebunden sei (vgl. BAG, Urteil v. 23.03.2010 – 9 AZR 128/09).

Bei einem Verstoß gegen die dem Arbeitgeber obliegenden Hinweispflicht bestehe ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs nach §§ 280 Abs. 1 und Abs. 3, 283 BGB i.V.m. § 249 Abs. 1 BGB. Könne dieser Ersatzurlaubsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Natura genommen werden, sei dieser nach § 251 BGB abzugelten.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16.01.2019 – 2 Sa 567/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de/jportal/portal/page/bsndprod.psml?doc.id=JURE190003307&st=null&showdoccase=1>

Joana Kammer
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht