

Update Arbeitsrecht: Jahresurlaub VII



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

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

Urlaubsabgeltung und Ausschlussfristen

Mit Entscheidung vom 24.06.2020 – 4 Sa 571/19 - hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf klargestellt, dass dem Verfall eines Urlaubsabgeltungsanspruchs aufgrund tarif- bzw. individualvertraglich geltender Ausschlussfristen weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 des Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer (BUrlG) noch die vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) vorgenommene und für die nationalen Gerichte nach Art. 267 AUV verbindliche Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG (vgl. EuGH 06.11.2018 – C-684/16 und BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18) entgegensteht.

Es sei zwischen dem urlaubsrechtlichen Verfall einerseits und dem Verfall aufgrund allgemeiner vertraglicher oder tarifvertraglicher Verfallfristen andererseits zu unterscheiden. Nur in ersterem Fall verliere ein Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber nicht durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt worden ist, seinen Urlaubsanspruch gemäß BUrlG und der Richtlinie 2003/88/EG wahrzunehmen, nach der Rechtsprechung des EuGH am Ende des Bezugszeitraums die ihm gemäß diesen Bestimmungen für den Bezugszeitraum zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub nicht. Im Übrigen unterliege der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG, der mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht und fällig wird, aber im selben Maße wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis auch den allgemeinen vertragliche oder tarifvertraglichen Verfallfristen und muss deshalb rechtzeitig geltend gemacht werden.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24.06.2020 – 4 Sa 571/19 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2020/NRWE_LAG_D_ssel_dorf_4_Sa_571_19_Urteil_20200624.html

Urlaub zwischen rechtswidriger Entlassung und Wiederaufnahme der Beschäftigung

Auf Vorlageersuchen aus Bulgarien (C-762/18) und Italien (C-37/19) hat der Gerichtshof der Europäischen Union am 25.06.2020 entschieden, dass Arbeitnehmern auch für die Zeit zwischen ihrer rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme ihrer Beschäftigung bezahlter Jahresurlaub zusteht. Wie auch in anderen Fällen, in denen ein Arbeitnehmer aus einem nicht vorhersehbaren und von seinem Willen unabhängigen Grund – wie etwa einer Erkrankung – nicht in der Lage sei, seine Aufgaben zu erfüllen, hänge der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht davon ab, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht habe.

Ist ein Arbeitnehmer während des Zeitraums zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme seiner früheren Beschäftigung allerdings einer neuen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber nachgegangen, kann er seine Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die dem Zeitraum entsprechend, in dem er dieser Beschäftigung nachgegangen ist, auch nur gegenüber dem neuen Arbeitgeber geltend machen. Darüber hinaus haftet hingegen der frühere Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer rechtswidrig entlassen hat.

Die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 25.06.2020 – C-762/18 und C-37/19 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=227727&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

Verfall bei Krankheit und Erwerbsminderung

Im Anschluss an die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 06.11.2018 – C-684/16, wonach Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet sind,

„konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem [sie] ihn – erforderlichenfalls förmlich – [auffordern], dies zu tun und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen [sie] beitragen [sollen], klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraumes oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird.“

hat das Bundesarbeitsgericht am 07.07.2020 beim EuGH angefragt, ob ein Verstoß des Arbeitgebers gegen diese Hinweispflicht auch einem Verfall des Jahresurlaubs im Falle einer während des Urlaubsjahres auftretenden langandauernden Erkrankung (9 AZR 401/1) bzw. einer vollen Erwerbsminderung (9 AZR 245/19 (A)) entgegenstehe.

Bislang ist das Bundesarbeitsgericht auf Grundlage der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22.11.2011 – C-214/10 – davon ausgegangen, dass gesetzliche Urlaubsansprüche bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit ohne Weiteres 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen (vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 56/12 vom 07.08.2012).

Mit seinen Vorlagebeschlüssen möchte das Bundesarbeitsgericht nun wissen, ob das Unionsrecht den Verfall des Urlaubsanspruchs nach Ablauf dieser 15-Monatsfrist oder gegebenenfalls einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaub im Urlaubsjahr bis zum Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit bzw. vollen Erwerbsminderung zumindest teilweise hätte nehmen können.

Das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts vom 07.07.2020 – 9 AZR 401/19 (Krankheit) – wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung Nr. 20/20 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=24319>

Auch das weitere Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts vom 07.07.2020 – 9 AZR 245/19 (Erwerbsminderungsrente) – wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung Nr. 21/20 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=24325>

Joana Kammer
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht