

Rechtsecke

Neues vom EuGH zur Urlaubsabgeltung

Bekanntlich hatte der Europäische Gerichtshof unter dem Aktenzeichen C-350/06 entschieden, dass die derzeitige Regelung des deutschen Bundesurlaubsrechts, wonach der Urlaubsanspruch grundsätzlich spätestens am 31.03. des Folgejahres verfällt, mit dem europäischen Recht nicht vereinbar ist.

Dies wiederum hat zur Folge, dass der Urlaubsanspruch dauerhaft erhalten bleibt, auch wenn der Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung keinen Urlaub nehmen konnte.

Daraus folgt wiederum, dass mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses der nicht in Anspruch genommene Urlaub sodann abzugelten ist.

In seiner Entscheidung vom 22.11.2011 (Rs. C-214/10) kommt der EuGH nunmehr zu dem Ergebnis, dass eine zeitliche Beschränkung des Urlaubsanspruchs bei Langzeiterkrankung wirksam ist.

In dem Sachverhalt, die der Entscheidung zugrunde lag, war der Kläger seit dem Jahre 2002 arbeitsunfähig. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.08.2008 verlangte der Kläger für die Jahre 2006 bis 2008 Urlaubsabgeltung. Auf das Arbeitsverhältnis fand ein Tarifvertrag Anwendung, der eine Regelung enthielt, dass ein wegen Krankheit nicht genommener Jahresurlaub nach Ablauf einer Übertragungsfrist von 15 Monaten nach dem Urlaubsjahr (entspricht dem Kalenderjahr) erlischt.

Vor dem Hintergrund der bisherigen Rechtsprechung des EuGH (siehe oben) beabsichtigte das mit dem Sachverhalt betraute LAG Hamm (AZ: 16 Sa 1176/09) dem Anspruch des Klägers stattzugeben.

Vor dem Hintergrund der Tarifregelung legte das LAG dem EuGH den Sachverhalt mit der Frage vor, ob der Urlaubsanspruch bei Langzeiterkrankung über Jahre hinweg angesammelt werden kann.

Der EuGH führte in der in Bezug genommenen Entscheidung aus, dass einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträge, wonach Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub bei Langzeiterkrankung zeitlich nicht unbegrenzt angesammelt werden können, sondern 15 Monate nach Ablauf des Bezugszeitraumes erlöschen, mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG vereinbar ist.

Der EuGH führte aus, dass ein unbegrenztes Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub während eines längeren Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit nicht dem Urlaubszweck entspreche. Der Urlaub – so der EuGH weiter – solle zum einen ermöglichen, sich von der Arbeit zu erholen und zum anderen einen bezahlten Zeitraum für Entspannung und Freizeit vermitteln.

Eine Ansammlung von Urlaub – so der EuGH – führe nicht zu den vorgenannten Effekten.

Fazit:

Die bisherige Rechtsprechung des EuGH (AZ: C-350/06) sah keine zeitliche Begrenzungsmöglichkeit in Bezug auf die Ansammlung von Urlaubsansprüchen. In der neuerlichen Entscheidung des EuGH ist dies jedoch anders.

„Entwarnung“ kann m. E. noch nicht gegeben werden, da die neuerliche Entscheidung des EuGH vom 22.11.2011 auf einen Tarifvertrag abstellt, der die zeitliche Begrenzung regelt.

Nicht hingegen entschieden ist bisher, wie es sich verhält, wenn die Arbeitsvertragsparteien eine derartige Regelung individualvertraglich vereinbaren.

Für Rechtssicherheit hingegen würde sorgen, wenn sich der Gesetzgeber der Thematik annehmen und für eine rechtsichere Regelung im nationalen Bundesurlaubsgesetz sorgen würde.