

Urlaubsgesetz - Europäischer Gerichtshof stärkt Rechte der Arbeitnehmer

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg hatte sich in seinem Urteil vom 20.01.2009 (C 350/06) mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers verfallen kann, auch wenn dieser tatsächlich gar keine Möglichkeit hatte diesen auszuüben.

Zu Grunde lag der Fall eines deutschen Arbeitnehmers, welcher lange erkrankt und schließlich vorzeitig in Rente gegangen war. Wegen der Krankheit konnte er weder 2004 noch 2005 seinen Jahresurlaub nehmen. Mit Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wollte er sich den Anspruch auf Urlaub durch eine finanzielle Vergütung ersetzen lassen.

Der Arbeitgeber weigerte sich mit dem Hinweis, dass der Jahresurlaub spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden müsse.

In seinem Urteil stellt der EuGH zunächst klar, dass auch für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer ordnungsgemäß krankgeschrieben war, ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub besteht.

Weiterhin führt er aus, dass Regelungen, wie im Bundesurlaubsgesetz, wonach der Jahresurlaub regelmäßig im laufenden Kalenderjahr, spätestens jedoch in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres, genommen werden muss, grundsätzlich zulässig sind.

Der Arbeitnehmer muss jedoch tatsächlich die Möglichkeit gehabt haben, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben.

Hatte er, wie im zu entscheidenden Fall, aufgrund der Krankschreibung diese Möglichkeit nicht, darf der Urlaubsanspruch nicht verfallen, sondern ist nachzugewähren, oder, wie vorliegend, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell zu vergüten.

In Anwendung dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht in Erfurt in einem aktuellen Urteil vom 24.03.2009 (9 AZR 983/ 07) seine ständige Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit entsprechend geändert.