

Arbeitsrecht: Erholungsurlaub trotz Arbeitsunfähigkeit

Von Christian Weident, Rechtsanwalt

Am 20.01.2009 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub oder dessen finanzielle Abgeltung nicht erlöschen darf, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat.

Ausgangspunkt

Der EuGH hatte in den Rechtssachen „Schantz-Hoff“ und „Stringer u. a.“ über die Auslegung des Art. 7 der Richtlinie 2003/88 „über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung“ zu entscheiden. Nach Art. 7 haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass jeder Arbeitnehmer mindestens vier Wochen bezahlten Mindesturlaub pro Jahr erhält, wobei hinsichtlich der Inanspruchnahme und der Gewährung die Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des jeweiligen Mitgliedstaates gelten. Enden die Arbeitsverhältnisse des betroffenen Arbeitnehmers, hat er Anspruch auf finanzielle Abgeltung der Urlaubsansprüche.

Zu dem Verfahren kam es u. a. dadurch, dass ein deutscher Arbeitnehmer, der während des Bezugszeitraums für den bezahlten Urlaub und bis zum Ablauf des anschließenden Übertragungszeitraumes arbeitsunfähig gewesen war, seinen Jahresurlaub nicht hatte nehmen können. Nach deutschem Recht ist Jahresurlaub während eines Bezugszeitraumes von einem Jahr oder innerhalb eines Übertragungszeitraums von grundsätzlich drei Monaten des Folgejahres zu nehmen; anderenfalls verfällt er. Der EuGH hatte mithin über die Konstellation zu entscheiden, in der durch die Krankenschreibung der betroffenen Arbeitnehmer die von der nationalen Gesetzgebung vorgegebene zeitliche Grenze, bis zu der Jahresurlaub genommen werden muss, überschritten wurde.

Entscheidung

Der EuGH hat auf die ihm zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen u. a. Folgendes entschieden:

„Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er einzel-

staatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach deren der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines in nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.“

Nach der Rechtsprechung des EuGH verliert ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den er wegen Krankheit nicht ausüben konnte, nicht. Zwar könne national geregelt werden, dass am Ende eines Bezugszeitraumes oder des Übertragungszeitraumes Urlaubsansprüche verfallen, jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Wer über den gesamten betreffenden Zeitraum krank ist, hat jedoch keine Möglichkeit, den Urlaub zu nehmen.

Rumänische Regelungen

Einerseits wird aufgrund Art. 140 Abs. 2 des rumänischen Arbeitsgesetzes die Dauer des tatsächlich zu gewährenden Jahresurlaubs proportional zu der in dem betreffenden Kalenderjahr geleisteten Tätigkeit ermittelt. Fehlt ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt das gesamte Kalenderjahr, so ist das Ergebnis, dass kein Urlaubsanspruch für das jeweilige Jahr besteht. Aufgrund Art. 141 des rumänischen Arbeitsgesetzesbuches ist Jahresurlaub ferner im laufenden Jahr zu nehmen; die Übertragung ins Folgejahr ist nur in den tarifvertraglich geregelten Fällen möglich. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden nicht genommen hat, bis zum Ablauf des Folgejahres zu gewähren.

Oft finden sich auch in rumänischen Betriebsarifverträgen Regelungen, wonach bei Arbeitsunfähigkeit während des gesamten Jahres überhaupt kein Urlaubsanspruch besteht, und wonach Ansprüche verfallen, wenn sie bis zum Ablauf eines Übertragungszeitraumes nicht

geltend gemacht werden. All diese Regelungen sind vor dem Hintergrund der vom EuGH vertretenen Ansicht zu überdenken.



Kontakt und weitere Informationen:

STALFORT Legal. Tax. Audit.
Bukarest – Sibiu – Bistrița – Berlin

Büro Bukarest:
Tel.: +40 – 21 – 314 46 57
Fax: +40 – 21 – 315 78 36
E-Mail: bukarest@stalfort.ro
Web: www.stalfort.ro