

Urlaub und Krankheit

Neues Grundsatzurteil schafft Klarheit

In den vergangenen Monaten sorgten zwei Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Urlaubsrecht für erhebliche Rechtsunsicherheit. Der EuGH hatte in seiner ersten Entscheidung die Ansicht vertreten, dass Urlaub, der infolge von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im Kalenderjahr nicht genommen werden konnte, nicht verfällt. Der nicht genommene Urlaub wird auf die Folgejahre übertragen. Der Mitarbeiter soll den Urlaub nach seiner Genesung noch nehmen können. Endet das Arbeitsverhältnis vor der Genesung, ist der noch nicht verfallene Urlaub abzugelten. Eine zeitliche Begrenzung der Übertragung nicht genommener Urlaubstage sah diese Entscheidung des EuGH nicht vor. Es stellte sich somit die Frage, ob der Urlaubsanspruch dauerhaft erhalten bleibt oder zumindest zu einem späteren Zeitpunkt doch verfallen kann.

Ende 2011 erklärte dann der EuGH eine tarifvertragliche Regelung für zulässig, nach der nicht genommener Urlaub auch bei fortdauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zum 31. März des übernächsten Jahres verfällt. Offen blieb die Frage, ob es einer solchen vertraglichen Regelung bedarf, oder ob der Verfall 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres automatisch eintritt (siehe: Der Mittelstand, Ausgabe 1/2012, Seite 28 f.).

Das Bundesarbeitsgericht hat nun klargestellt, dass auch ohne eine ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag (oder einem Tarifvertrag) Urlaub, der infolge von Krankheit nicht genommen werden konnte, nur für maximal 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres erhalten bleibt (Urt. v. 7.8.2012 - 9 AZR 353/10). Ist der Arbeitnehmer auch darüber hinaus arbeitsunfähig, verliert er seinen Urlaubsanspruch. Der Unternehmer hat nun in dieser Frage Rechtssicherheit und wird durch dieses Urteil vor unkalulierbaren finanziellen Folgen geschützt.

Gewährt der Unternehmer seinen Mitarbeitern einen über das gesetzliche Minimum von 24 Werktagen (Montag bis Samstag) hinausgehenden Urlaubsanspruch, können im Arbeitsvertrag für diesen Mehrurlaubsanspruch sogar engere Regelungen getroffen werden – sofern nicht ein Tarifvertrag zu beachten ist. So kann im Arbeitsvertrag vorgesehen werden, dass Mehrurlaub ausschließlich im jeweiligen Kalenderjahr genommen werden darf und eine Übertragung auf Folgejahre – auch im Falle von Krankheit – gänzlich ausgeschlossen ist. Enthält der Arbeits-

vertrag eine solche Differenzierung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und Mehrurlaub nicht, gelten für den Mehrurlaub allerdings die gleichen strengen Regelungen wie für den Mindesturlaub.

Tobias Grambow

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG
www.buse.de

Anzeige



Sie suchen qualifiziertes Personal für Ihr Unternehmen? Wir können helfen!

Wir sind seit 2004 europaweit erfolgreich als Personal-dienstleister tätig und haben uns auf die Vermittlung von qualifiziertem Fachpersonal spezialisiert.

- Wir suchen für Ihr Unternehmen gezielt geeignete Mitarbeiter (international).
- Wir kümmern uns um die Abwicklung aller erforderlichen Formalitäten.
- Wir arbeiten auf der Basis Erfolgshonorar. – **Sie gehen kein finanzielles Risiko ein.**

Bei Interesse informieren wir Sie gern ausführlicher über die weiteren Schritte. Mailen Sie oder rufen Sie an.

Brandler & Rauschelbach GbR

Herr Werner Brandler
Emil-Otto-Straße 4 · D-07356 Bad Lobenstein
E-Mail: Brandler-Kommunikation@t-online.de
Tel.: 036651 2493
Fax: 036651 38285
www.medic-job.com