

Verfall von Urlaubsansprüchen nun doch zulässig EuGH modifiziert Schultz-Hoff-Entscheidung

**In der hierzulande sehr kritisch aufgenommenen Schultz-Hoff-Entscheidung vom 20. Januar 2009 hat der EuGH entschieden, dass eine nationale Bestimmung, mit der ein Übertragungszeitraum festgelegt wird, nicht zum Erlöschen des Anspruchs des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub führt ...

**

1. März 2012 - In der hierzulande sehr kritisch aufgenommenen Schultz-Hoff-Entscheidung vom 20. Januar 2009 hat der EuGH entschieden, dass eine nationale Bestimmung, mit der ein Übertragungszeitraum festgelegt wird, nicht zum Erlöschen des Anspruchs des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub führt, wenn der einzelne Arbeitnehmer tatsächlich - beispielsweise aufgrund einer Langzeiterkrankung - nicht in der Lage war, den Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Mit Urteil vom 22. November 2011 - Rechtssache C 214/10 - Schulte ./ KHS AG - hat der EuGH diese Rechtsprechung modifiziert und dem unbegrenzten Ansammeln von Urlaubsansprüchen Grenzen gesetzt. In der Urteilsbegründung führt der EuGH aus, dass er nach der Schultz-Hoff-Entscheidung eigentlich zu Gunsten des Arbeitnehmers entscheiden müsste, was ihm jedoch nicht angemessen erschien mit der Folge, dass die Schlussfolgerungen aus der Schultz-Hoff-Entscheidung unter besonderen Umständen angepasst werden müssen. Dies vor dem Hintergrund, dass ein unbegrenztes Ansammeln nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub entspräche. Sinn und Zweck des bezahlten Jahresurlaubs sei es, dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Insoweit stellt der EuGH nunmehr weiter fest, dass der Einspruch eines während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaubs den vorbenannten Zweckbestimmungen nur insoweit entsprechen könne, als die Übertragung eine gewisse zeitliche Grenze nicht überschreite.

Über eine solche Grenze hinaus fehle dem Jahresurlaub nämlich seine positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit; Erhalten bliebe in diesem Zusammenhang lediglich seine Eigenschaft als Zeitraum für Entspannung und Freizeit.

Nach Ansicht des EuGH müsse ein Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraumes, für den der Anspruch gewährt werde, deutlich überschreiten. Im konkreten Ausgangsfall ging es um eine tarifvertragliche Frist von 15 Monaten. Ein solcher Zeitraum laufe dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nicht zuwider und dessen positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit werde gewährleistet.

Beim Abschluss neuer Arbeitsverträge regen wir daher an, eine entsprechende Klausel mit in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, um so für Rechtssicherheit zu sorgen. Ohne eine solche Regelung bliebe es dabei, dass der Arbeitnehmer unbegrenzt Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub ansammeln könnte.

Kontakt:

Roland Franz & Partner
Dipl.-Finw. Bettina M. Rau-Franz
- Steuerberaterin -

Tel.: 0201 / 81 09 50

E-Mail: kontakt@franz-partner.de

