

UPDATE ARBEITSRECHT 03/2022



UNSER BERATUNGSSPEKTRUM IM ARBEITSRECHT

- Gestaltung von Arbeits- und Dienstverträgen (Geschäftsführer, Vorstände und Arbeitnehmer einschließlich Bonus-, Provisions- und Tantiemenregelungen)
- arbeitsrechtliche Begleitung von Trennungsprozessen
- Abberufungen und Kündigungen
- Erstellung von Sozialplänen
- arbeitsrechtliche Beratung bei Unternehmensgründungen
- Ausarbeitung von Betriebsratsanhörungen
- Verhandlung mit Betriebsräten
- Aufhebungsverträge
- Beratung zu individual- und kollektivrechtlichen Fragestellungen
- Prozessführung
- Inhouse-Schulungen

Wichtige Entscheidungen und gesetzliche Neuregelung zum Urlaubsrecht

In unserem heutigen Newsletter wollen wir Ihnen 2 wichtige neue Entscheidungen des EuGH zum Verfall und der Verjährung von Urlaubsansprüchen vorstellen, sowie eine weitgehend unbemerkt gebliebene gesetzliche Neuregelung zum Urlaubsrecht erläutern.

1. Keine Anrechnung von Quarantänezeiten auf den Urlaub
Lange Zeit ungeklärt war die Frage, wie Arbeitgeber damit umgehen sollen, wenn ein Arbeitnehmer in seinem Urlaub in die corona-bedingte Quarantäne geschickt wird. Wird der Urlaubsanspruch um die Quarantänetage verlängert oder nicht?

1.1. Rechtslage vor dem 17.09.2022

Befand sich der Arbeitnehmer im Erholungsurlaub und wurde behördliche Absonderung angeordnet, ohne dass der Arbeitnehmer gleichzeitig arbeitsunfähig erkrankt war, wurden die in diesen Zeitraum fallenden Urlaubstage auf den Jahresurlaub des Arbeitnehmers gemäß der Rechtsprechung einiger Instanzgerichte angerechnet. Selbiges galt, wenn der Abbau von Überstunden für einen bestimmten Zeitraum bereits verbindlich vereinbart bzw. sogar schon begonnen wurde. Andere Instanzgerichte lehnten die Anrechnung von Quarantänezeiten (und Überstunden) auf den Jahresurlaub allerdings ab. Eine gesetzliche Regelung fehlte.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) wurde deshalb vom Bundesarbeitsgericht (BAG) um Vorabentscheidung über die Frage der Nachgewährung von Urlaubstagen im Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne ohne krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ersucht. Es bleibt abzuwarten, ob der EuGH die vor dem 17.09.2022 geltende Rechtslage für mit Unionsrecht vereinbar hält.

1.2. Rechtslage seit 17.09.2022

Im Zuge des „Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 (COVID-19-SchG)“ hat der Gesetzgeber für die Zukunft eine klare Regelung getroffen. Nach der seit dem 17.09.2022 geltenden Fassung des § 59 Abs. 1 Infektionsschutzgesetzes (IfSG) werden Tage, für die sich ein Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften absondern muss (Corona-Infektion o. ä.), nunmehr nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Eine Übergangsregelung für Fälle vor diesem Datum ist in § 59 Abs. 1 IfSG nicht vorgesehen.

So erreichen Sie uns:

Beatrix Lippert
Rechtsanwältin
und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Stefanie Kolb
Rechtsanwältin

Weiss · Walter · Fischer · Zernin
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Seitzstraße 8d
80538 München
Germany

Tel.: +49 89 290719-0
Fax: +49 89 290719-17
Email: arbeitsrecht@rae-weiss.de

www.rae-weiss.de

Mit dieser Neuregelung gehen erhöhte Abwesenheitszeiten der Arbeitnehmer einher, was Arbeitgeber angesichts des derzeit geltenden Fachkräftemangels vor zusätzliche Herausforderungen stellen dürfte.

Außerdem stellen sich datenschutzrechtliche Fragen: Darf der Arbeitgeber zur Überprüfung, ob es sich tatsächlich um eine Coronaerkrankung handelt, in einem solchen Fall Unterlagen des Arztes oder Atteste anfordern?

2. Wichtige Entscheidungen zum Verfall und der Verjährung von Urlaubsansprüchen

Der Europäische Gerichtshof hat mit drei neuen Entscheidungen vom 22. September 2022 (Az.: C-120/21, C-518/20 und C-727/20) zum Verfall und der Verjährung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen für Aufsehen gesorgt.

2.1. Verfall von Urlaubsansprüchen bei Erkrankung oder Bezug einer Erwerbsminderungsrente

Nach europarechtlichem Verständnis verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hatte, diesen Anspruch wahrzunehmen. Bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hatte der EuGH in der Vergangenheit entschieden, dass Urlaubsansprüche 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahrs verfallen (Entscheidung „KHS-AG“, EuGH, 22.11.2011, Az. C-214/10).

Im Rahmen von zwei neuen Entscheidungen vom 22.09.2022 (C-518/20, und C-727/20) schränkt der EuGH diese Aussage jetzt erheblich ein: Bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Bezug einer Erwerbsminderungsrente kommt ein Verfall des Urlaubsanspruchs nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber zuvor über den Urlaubsanspruch unterrichtet und auf den drohenden Verfall hingewiesen habe, also in die Lage versetzt habe, den Urlaub zu nehmen.

2.2 Verjährung von Urlaubsansprüchen

In einem weiteren, am 22.09.2022 (C-120/21) entschiedenen Fall beanpruchte der Mitarbeiter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung für weit zurückliegende Zeiträume, die nach deutschem Arbeitsrecht im Rahmen der 3-jährigen Regelverjährung längst verjährt gewesen wären. Der EuGH entschied, dass eine Abgeltung der Urlaubstage wegen Verjährung nur dann ausscheidet, wenn der Arbeitgeber zuvor dafür gesorgt hat, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrnehmen konnte.

Dies gilt unabhängig davon, aus welchem Grund der Urlaub nicht genommen werden konnte. Da der Arbeitnehmer die schwächere Partei des Arbeitsvertrags sei, sollte die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Anspruchs zu sorgen, nicht vollständig auf diesen verlagert werden. Andernfalls könne sich der Arbeitgeber seiner eigenen Pflichten unter Berufung auf einen fehlenden Antrag des Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub entziehen.

Ungeklärt ist, ob diese Rechtsprechung „Rückwirkung“ entfaltet. Der EuGH hat in seinen bisherigen Entscheidungen keinen Vertrauensschutz gewährt, das Bundesarbeitsgericht hat sich dem angeschlossen.



Konsequenzen für die Praxis:

Der Arbeitgeber sollte *jeden* Arbeitnehmer – auch langzeiterkrankte oder wegen Bezugs einer Erwerbsminderungsrente abwesende Mitarbeiter – im Laufe des Urlaubsjahres rechtzeitig darauf hinweisen, dass der Urlaub mit Ablauf des Urlaubsjahres, spätestens des Übertragungszeitraums, verfällt, falls er den Urlaub nicht rechtzeitig in Anspruch nimmt. Diese Mitteilung darf nicht pauschal gehalten sein, sondern muss den konkreten Urlaubsstand ausweisen, und auf die einschlägigen Fristen und die Konsequenzen der Nichtbeachtung verweisen.

Der Hinweis muss zugehen. Dies ist –ebenso wie der Hinweis selbst– in der Personalakte zu dokumentieren, da einen solchen Hinweis der Arbeitgeber bei Streitigkeiten beweisen muss.

Die Konsequenzen eines unterlassenen Hinweises sind, gerade bei Erkrankung des Mitarbeiters oder Bezug einer Erwerbsminderungsrente, ansonsten fatal: es droht eine „ewige“ Fortschreibung und Kumulation von Urlaubsansprüchen. Wir empfehlen daher noch im laufenden Kalenderjahr zu prüfen, ob insbesondere dauerhaft arbeitsunfähigen oder wegen Erwerbsminderungsrente fehlenden Mitarbeitern solche Hinweise erteilt wurden, und dies gegebenenfalls nachzuholen.

Stand: 24.11.2022

Redaktion: arbeitsrecht@rae-weiss.de

Beatrix Lippert, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Haftungsausschluss

Der E-Mail-Service wurde mit Bedacht und Sorgfalt erstellt. Dennoch kann keine Haftung für Fehler oder Unvollständigkeit übernommen werden. Der E-Mail-Service stellt keine auf den Einzelfall bezogene Beratung dar und kann anwaltlichen Rechtsrat nicht ersetzen.

Im Text bestehen Verlinkungen auf Seiten Dritter, deren Inhalte wir nicht beeinflussen können. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich.

Sollten Sie Rechtsberatung benötigen, steht Ihnen unsere Sozietät gerne zur Verfügung.