

ARBEITS-RECHT

Urlaub darf nach 15 Monaten verfallen

Arbeitnehmer häufte wegen Krankheit Urlaubstage an und verlangte Abfindung – Gericht: nicht zulässig

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Ein langjährig beschäftigter Arbeitnehmer erlitt einen Herzinfarkt. Als Folge seiner Krankheit konnte er drei Jahre lang keinen Urlaub nehmen. Sein Urlaubsanspruch betrug 30 Tage pro Jahr. Als das Arbeitsverhältnis endete, verlangte er für den nicht genommenen Urlaub rund 9100 Euro als Abgeltung.

Der Arbeitgeber wollte dies nicht bezahlen. Er verwies auf eine Regelung im Arbeitsvertrag, wonach Urlaubstage, die wegen Krankheit

nicht genommen werden können, nach Ablauf einer Übertragungsfrist von 15 Monaten verfallen.

In erster Instanz gab das Arbeitsgericht Dortmund dem Arbeitnehmer teilweise recht. In zweiter Instanz rief das Landesarbeitsgericht Hamm jedoch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) an. Der sollte feststellen, ob es zulässig ist, Urlaubsansprüche zeitlich zu begrenzen. Dies bejahte der EuGH.

Zwar ist der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers unabdingbar, die zeitliche Begrenzung des Bezugs- und Übertragungszeitraums jedoch zulässig.

Jahresurlaub, der aus welchen Gründen auch immer nicht rechtzeitig genommen werden kann, darf verfallen. Das gilt selbst dann, so der EuGH, wenn der Arbeitnehmer krank und deshalb gar nicht in der Lage ist, seinen Urlaub einzureichen.

Erholungsurlaub dient Arbeitnehmern zur Entspannung und der Freizeit. Diesen Zweck kann Urlaub nicht mehr erfüllen, wenn er unbegrenzt angespart wird. Außerdem sind Arbeitgeber vor finanziellen Problemen, wie hohen Abgeltungssummen, zu schützen, die mit dem Ansammeln langer Abwesenheits-

zeiten verbunden sind.

Folge: Es ist mit europäischem Recht vereinbar, wenn nationale Gesetze oder tarifvertragliche Regelungen vorsehen, dass Urlaub innerhalb einer bestimmten Frist genommen werden muss.

Der Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub darf laut EuGH demnach so eingeschränkt werden, dass er nach einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten im Anschluss an das Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, erlischt.

Urteil des EuGH vom 22. November 2011, Aktenzeichen C – 214/10