

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine bereits erwartete Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vor und behandle eine bislang weitgehend unbeachtet gebliebene Gesetzesänderung des Infektionsschutzgesetzes und dessen Auswirkungen auf ein Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts an den EuGH; beides betrifft das Urlaubsrecht.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Die 15-Monatsfrist für den Verfall von Urlaub gilt nicht bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers!

(im Anschluss an PA 07/2020 und PA 03/2019, Entscheidung 1)
EuGH, Urteil vom 22.09.2022 (C-518/20 und C-727/20)

In der letzten PA 10/2022 wurde die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in Bezug auf die Frage der Verjährung von Urlaub behandelt. In dem neusten Urteil des EuGH geht es um die Frage, ob der Urlaub nach Ablauf der – vom EuGH selbst geprägten – 15-Monatsfrist verfallen kann. Auch in diesem Fall geht der EuGH davon aus, dass ein Verfall von Urlaub nur dann stattfinden kann, wenn der Arbeitgeber Mitwirkungspflichten erfüllt. Die beiden Sachverhalte, die den Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts zugrunde lagen, wurden in der PA 07/2020 ausführlich dargestellt. Der EuGH hat nun die folgende Entscheidung getroffen:

"Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind wie folgt auszulegen:

Sie stehen einer nationalen Regelung entgegen, nach der der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, entweder nach Ablauf eines nach nationalem Recht zulässigen Übertragungszeitraums oder später auch dann erlöschen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben."

Gleichwohl steht aus meiner Sicht nicht fest, wie die nationalen Gerichte hiermit umgehen werden. Ein Arbeitgeber wird einen Arbeitnehmer wohl erst gegen Ende eines Jahres auffordern müssen, seinen Urlaub zu nehmen, wenn dies bis dahin noch nicht geschehen ist, und ihn auf den sonst möglichen Verfall hinweisen. Eine längerfristige Erkrankung oder

Eintritt einer Erwerbsunfähigkeit ist jedoch nicht ohne Weiteres für den Arbeitgeber vorhersehbar und kann auch schon früh im Jahr eintreten, wenn es noch keinen Anlass zu der vorerwähnten Aufforderung und einem Hinweis gibt. Dies erkennt aber wohl auch der EuGH und führt in dem Urteil aus:

"... Wie Nr. 65 der Schlussanträge des Generalanwalts entnommen werden kann, ist es Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob der Arbeitgeber seinen Obliegenheiten rechtzeitig nachgekommen ist, zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufzufordern und darauf hinzuweisen. ..."

Es bleibt also abzuwarten, wie die nationalen Gerichte im Einzelfall mit dieser Vorgabe umgehen, insbesondere, wie das BAG die beiden Fälle letztlich in Ansehung dieses Urteils des EuGH entscheiden wird.

2 Vorabentscheidungsersuchen des BAG an den EuGH durch Gesetzesänderung überholt?

(im Anschluss an PA 09/2022, Entscheidung 2)
§ 59 Abs. 1 IfSG n. F.

Vom Bundesarbeitsgericht ist die Frage zu entscheiden, ob einem Arbeitnehmer bezahlter Erholungsurlaub nachzugewähren ist (Ersatzurlaub), wenn dieser während des Urlaubs zwar selbst nicht erkrankt, aber eine behördlich angeordnete häusliche Quarantäne einzuhalten hatte. Das BAG hat diese Frage im Wege des Vorabentscheidungsersuchens am 16.08.2022 dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt.

In der Zwischenzeit hat der Gesetzgeber eine Neufassung des Infektions-

schutzgesetzes auf den Weg gebracht, in dessen § 59 Abs. 1 IfSG es nun seit dem 17.09.2022 heißt:

"Wird ein Beschäftigter während seines Urlaubs nach § 30, auch in Verbindung mit § 32, abgesondert oder hat er sich auf Grund einer nach § 36 Absatz 8 Satz 1 Nummer 1 erlassenen Rechtsverordnung absondern, so werden die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet."

Die dem EuGH vorgelegte Frage dürfte also zumindest im nationalen Recht geklärt sein.

Allerdings hat der deutsche Gesetzgeber keine Regelung über eine etwaige Rückwirkung dieser Vorschrift getroffen. Das BAG hat auch noch keine Erledigung des Vorabentscheidungsersuchens angezeigt. Insofern wird es möglicherweise noch eine Entscheidung des EuGH geben, welche dann Fälle vor dem 17.09.2022 erfasst.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de