

BB-Kommentar

„Doch wieder unbefristete Übertragung von Urlaubsansprüchen über den Bezugszeitraum hinaus?“

PROBLEM

Nach Art. 7 der EU-Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG, folgend nur RL) steht jedem Arbeitnehmer ein bezahlter Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung im jeweiligen Mitgliedstaat zu. Nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf dieser Anspruch abgegolten werden. In Deutschland ist das durch die §§ 2, 7 BUrlG gewährleistet. Spätestens seit dem Schultz-Hoff-Urteil des EuGH (20.1.2009 – C-350/06) ist aber ungewiss, ob, inwieweit und unter welchen Bedingungen dieser Mindesturlaubsanspruch übertragen oder angesammelt werden kann bzw. wann er verfällt. Für die Fälle langanhaltender Erkrankung hat der EuGH entschieden, dass Art. 7 der RL nationalen Vorschriften nicht entgegensteht, nach denen die Übertragung von nicht genommenen Urlaubsansprüchen auf 15 Monate nach dem Bezugszeitraum beschränkt ist und der Anspruch danach erlischt (EuGH, 22.11.2011 – C-214/10, KHS/Schulte). Für alle anderen Fälle wird mit dem aktuellen Urteil C. King/The Sash Window Workshop Ltd die Diskussion um eine unbegrenzte Übertragung von Urlaubsansprüchen neu entfacht.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Kläger war von 1999 bis 2012 auf Basis eines „Selbständigen-Vertrages ausschließlich gegen Provision“ als Verkäufer für die Beklagte tätig. Der Vertrag zwischen den Parteien enthielt keinerlei Regelung zu bezahltem Jahresurlaub. Für genommenen Jahresurlaub erhielt der Kläger keine Vergütung. Den ihm von der Beklagten 2008 angebotenen Arbeitsvertrag (mit Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub) hatte er abgelehnt, weil er selbstständig bleiben wollte. Als die Beschäftigung mit Eintritt in den Ruhestand des Klägers endete, erhob der Kläger beim englischen Arbeitsgericht Zahlungsklage auf Urlaubsvergütung für das letzte Urlaubsjahr seiner Tätigkeit, für den in den 13 Jahren zuvor tatsächlich genommenen, aber nicht vergüteten Urlaub sowie für Urlaub, der ihm während seiner Beschäftigung bei der Beklagten zugestanden, den er aber tatsächlich nicht genommen hatte, umgerechnet insgesamt über 30 000 Euro.

Vor dem Court of Appeal war zuletzt unstreitig, dass der Kläger Arbeitnehmer i.S.d. Vorschriften des Vereinigten Königreichs war, die die Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG (folgend nur RL) umsetzen. Offen war geblieben, ob der Kläger den nicht genommenen Urlaub unbegrenzt hatte übertragen können und ob sein Vergütungsanspruch nicht aufgrund einer nationalen Regelung verfristet war.

Der EuGH stellt anknüpfend an sein Urteil Lock (22.5.2014 – C-539/12, dort Rn. 23) fest, dass jede Praxis oder Unterlassung eines Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer davon abhalten kann, den Jahresurlaub zu nehmen, gegen das mit diesem Recht verfolgte Ziel verstößt, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Zentrale Frage ist damit, wann ein Arbeitgeber in diesem Sinne Arbeitnehmer vom Nehmen des Jahresurlaubs abhält bzw. eine nationale Vorschrift dies ermöglicht. Der EuGH knüpft an sein Urteil KHS/Schulte an; die dort als zulässig erachtete Begrenzung der Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen war durch besondere Umstände gerechtfertigt, nämlich den Schwierigkeiten, die sich für die Arbeitsorganisation ergeben, wenn sich durch zu lange Ab-

wesenheitszeiten Urlaubsansprüche ansammeln. Vorliegend sei aber kein vergleichbares Schutzbedürfnis des Arbeitgebers ersichtlich. Die Beklagte habe bis zum Eintritt des Klägers in den Ruhestand davon profitieren können, dass er seine berufliche Tätigkeit nicht unterbrochen habe, um bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Ein etwaiger Irrtum der Beklagten über das Bestehen des Urlaubsanspruchs des Klägers sei irrelevant, es obliege dem Arbeitgeber, sich umfassend über seine Verpflichtungen zu informieren. Irrelevant sei auch, ob der Kläger im Lauf der Jahre bezahlten Jahresurlaub beantragt habe oder nicht. Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nicht in die Lage versetze, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben, habe die sich daraus ergebenden Folgen zu tragen. Würde man es vorliegend zulassen, dass die vom Arbeitnehmer erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub erlöschen, würde damit im Ergebnis ein Verhalten bestätigt, das zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers führe und dem Schutzzweck der Richtlinie zuwider laufe, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen.

PRAXISFOLGEN

Das Urteil schränkt den Anwendungsbereich des § 7 Abs. 3 BUrlG weiter ein, wonach der Urlaubsanspruch selbst im Übertragungsfall mit dem 31.3. des Folgejahres verfällt. Die deutschen Arbeitsgerichte werden dies bei der richtlinienkonformen Auslegung zu berücksichtigen haben. Erweist sich ein Vertragsverhältnis nachträglich als Arbeitsverhältnis, haftet der Arbeitgeber grds. unbeschränkt auf nachträgliche Gewährung angesammelten Urlaubs, hilfsweise dessen Abgeltung. Damit steigen insbesondere in den Fällen der sog. Scheinselbständigkeit mit diesem Urteil die Kostenrisiken des Dienstgebers (und späteren Arbeitgebers) weiter an. Jedenfalls vorliegend befremdet dies deshalb, weil der Kläger einen ihm angebotenen Arbeitsvertrag mit bezahltem Urlaubsanspruch abgelehnt hatte. Der EuGH weicht einer Auseinandersetzung hiermit aus, indem er lapidar festhält, er habe das Arbeitsverhältnis so zu berücksichtigen, wie es bestand und – warum auch immer – bis zu seinem Ende fortgedauert hat. Zumindest bis auf weiteres bleibt damit ungewiss, wann ein Arbeitgeber im Verhältnis zu seinen Arbeitnehmern das Nehmen des Mindesturlaubsanspruchs hinreichend ermöglicht; die vorliegende Entscheidung zeigt indes, dass die Anforderungen des EuGH keineswegs niedrig sind. Jedem Arbeitgeber ist daher zu raten, darauf hinzuwirken, dass wenigstens der Mindesturlaub tatsächlich in Anspruch genommen wird. Ob Urlaub sogar angeordnet werden muss, ist damit noch nicht gesagt; der EuGH wird sich hierzu im Rahmen zweier Vorlageverfahren des OVG Berlin-Brandenburg (EuGH C-619/16) sowie des BAG (13.12.2016 – 9 AZR 541/15 (A)) positionieren müssen. Darüber hinaus bleibt es weiterhin empfehlenswert, in Arbeitsverträgen zwischen dem gesetzlich unverzichtbaren Mindesturlaub einerseits sowie dem darüber hinausgehenden vertraglichen Urlaubsanspruch und dessen Voraussetzungen andererseits zu unterscheiden.

Axel J. Klasen, FAArbR, ist Partner der HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft am Standort Stuttgart. Er berät Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des kollektiven und des individuellen Arbeitsrechts. Der Schwerpunkt seiner Beratung liegt in Neustrukturierungen, im Themenbereich Arbeit 4.0 sowie in der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen und der Vertretung in Einigungs- und Schlichtungsstellen.

