



Komplizierte Sache mit alten Urlaubsansprüchen!

17.10.2020 11:09 von Reinhard Aßmann (Kommentare: 0)

Der Hintergrund einer weitreichenden Rechtsauseinandersetzung stellt sich wie folgt da. Eine Arbeitnehmerin reichte Klage ein wegen alter Urlaubsansprüche gegenüber ihrem Arbeitgeber. Sie hatte zwar 24 Tage Jahresurlaub, aber der Arbeitgeber bescheinigte der Klägerin, dass der Resturlaubsanspruch von 76 Tagen der im Laufe der Zeit von 1996 bis 2017 sowie in den weiteren Zeit der sich dann auf 101 Tage summierte nicht verfallen, weil sie wegen des hohen Arbeitsaufwandes nicht ihren Urlaub hatte antreten können.

Und hier sind wir schon am wichtigsten Punkt! Sofern euer Arbeitgeber mitteilt, dass er keine Möglichkeit hat, euren gewünschten, uns angemessenen Urlaub wegen hohen Arbeitsaufwandes zu gewähren, schriftlich bestätigen lassen!

Im Verlauf der Prozesse kam nun der Arbeitgeber, der noch die Bescheinigung des hohen Arbeitsaufwandes als Begründung aussprach, auf die Idee, sich auf die drei Jahre (§ 195 BGB) Verjährungsfrist von drei Jahren vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berufen.

Also, nie länger als drei Jahre den Urlaub auflaufen lassen! Ansonsten kann es für Arbeitnehmer schwer werden!

So landete die Klage vor dem Bundesarbeitsgericht. Dieses kam zu der Entscheidung, dass entscheidungsunerheblich ist, ob die nicht erfüllten Urlaubsansprüche der Klägerin aus den in diesem Fall den Jahren 2014 und den Vorjahren bei der Klageerhebung verjährt waren. Aus der Sicht des BAG sind die Urlaubsansprüche gemäß § 7 Absatz 3 BUrlG nicht verfallen.

Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer sind immer auch finanzielle Ansprüche der Arbeitnehmer in Form von Lohnweiterzahlung und Urlaubsgeld! Es ist aus unserer Sicht im Einzelfall schon problematisch, wenn etwa ein Unternehmen, das schon mit der normalen Gehaltszahlung unregelmäßig agiert, nun den Urlaubsanspruch nicht nachkommt. Denn bei einer Insolvenz haben sich eure Ansprüche in Luft aufgelöst!

Bei unionsrechtskonformer Auslegung dieser Vorschrift erlischt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann.

Vor diesem Hintergrund wurde der Europäische Gerichtshof vom Bundes Arbeitsgericht ersucht, ob mit dem Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (ja auch diese Richtlinie hat für uns große Bedeutung!) und Artikel 31 Absatz 2 der Carta der Grundrechte der Europäischen Union im Einklang steht, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der

KFG – Kraftfahrergewerkschaft

aufgrund der unterlassenen Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bereits nach § 7 Absatz 3 BUrlG verfallen konnte, gemäß § 194 Absatz 1, § 195 BGB der Verjährung unterliegt.

Die Fachgewerkschaft für Kraftfahrer im Güter-, Personen- und Werksverkehr



Damit unser Beruf auch morgen noch eine Zukunft hat!
Für uns ist von großer Bedeutung das wir nie länger als drei Jahre unsere Urlaubsansprüche auflaufen lassen sollten, wenn überhaupt! Auch zeigt dieser Fall, dass ein Arbeitgeber seine Zusagen später einschränken oder widerrufen kann und das zu erheblichen juristischen Auseinandersetzungen führt.

Faustformel sollte sein, dass Urlaubsansprüche von euch nie länger als drei Jahre auszusetzen sind! Wenn erheblicher Arbeitsaufwand vom Arbeitgeber als Begründung vorgetragen wird, dann bitte das schriftlich bestätigen lassen und das wiederum gut aufbewahren.

Sofern ein klärendes Urteil der Europäischen Gerichtshofes ausgesprochen wurde werden wir euch umgehend informieren.