

21.12.2017 | Von: Elvira Wittke

Brite hatte über Jahre keinen bezahlten Urlaub erhalten

EuGH stärkt Urlaubsrecht der Arbeitnehmer

Arbeitgeber sollen nicht davon profitieren, dass sie ihren Beschäftigten keinen bezahlten Jahresurlaub gewähren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können in einem solchen Fall Urlaub aus den Vorjahren ansammeln und sich gegebenenfalls bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszahlen lassen. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einem aktuellen Fall aus Großbritannien am 29. November 2017 entschieden.

BlueOrange Studio - Fotolia.com



Herr King war seit 1999 bei der britischen Firma SWWL als Verkäufer beschäftigt, eine Gesellschaft, die Fenster und Türen liefert. Herr King und SWWL hatten einen Vertrag geschlossen, wonach Herr King als Selbständiger tätig sein sollte. Er war deshalb nur auf Provisionsbasis bezahlt worden und hatte auch keinen bezahlten Urlaub erhalten. Bei seiner Entlassung reichte King Klage beim Berufungsgericht von England und Wales (Court of Appeal) ein. Er verlangte unter anderem auch nachträglich bezahlten Jahresurlaub für die gesamte Zeit seiner Tätigkeit bei SWWL.

Das britische Gericht stellte zunächst fest, dass nach britischem Recht Herr King nicht selbständig sei, sondern Arbeitnehmer. In Bezug auf den geforderten Urlaubsanspruch war das Gericht der Auffassung, dass die Entscheidung europäisches Recht betrifft und deshalb erst eine Klärung der Rechtslage durch den EuGH notwendig sei. Hier ging es es unter anderem um die Frage, ob ein Arbeitnehmer Urlaub nehmen müsse, bevor klar sei, dass der Urlaub auch bezahlt werde und wie lange der Urlaub noch übertragen werden könne.

Urlaub ohne Bezahlung ist kein Urlaub

Zunächst betont der EuGH, dass der Anspruch auf Jahresurlaub ein besonders bedeutsamer europäischer Grundsatz ist. Urlaub dient der Erholung und damit der Gesundheit. Beschäftigte, die aber unsicher sind, ob der Urlaub auch bezahlt wird, können ihren Urlaub nicht genießen. Die Unsicherheit kann Arbeitnehmer sogar davon abhalten, Jahresurlaub zu nehmen.

Ein unbezahlter Urlaub ist also wie ein nicht genommener Urlaub. Er kann auch noch später verlangt werden. Wird er nicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gewährt, kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bezahlung des Urlaubs gefordert werden. Nach Auffassung des EuGH erlischt der Urlaub aus den vergangenen Kalenderjahren nicht, wenn der Arbeitgeber zu Unrecht bezahlten Urlaub verweigert hat. Nationale Vorschriften, die auch in diesem Fall die Ansammlung und Übertragung von Urlaubstagen auf nachfolgende Kalenderjahre nicht zulassen, stehen europäischem Recht entgegen.

Das Urteil des EuGH hat weitreichende Bedeutung für Urlaubsansprüche nach deutschem Recht. Aus ihm sind folgende Schlussfolgerungen zu ziehen:

Für Geringfügig Beschäftigte: Arbeitnehmer, die nur bis zu 450 € im Monat verdienen, sind sog. Geringfügig Beschäftigte. Sie erhalten häufig zu Unrecht keinen bezahlten Urlaub. Nach Auffassung des EuGH kann die Gewährung von Urlaub von der Vergütung des Urlaubs nicht getrennt werden. Geringfügig Beschäftigte können daher, wenn sie vom Arbeitgeber keinen oder nur unbezahlten Urlaub bekommen haben, ihre Urlaubsansprüche verlangen.

Für sogenannte Scheinselbständige: Selbständige haben gegen ihren Auftraggeber keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Stellt sich aber heraus, dass sie gar nicht selbständig sind, sondern Arbeitnehmer, muss der Arbeitgeber ihnen den gesamten angesammelten Jahresurlaub von 4 Wochen Urlaub pro Jahr nachträglich noch gewähren.

Hier geht es direkt zum Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Union vom 29. November 2017 in der Rechtssache C 214/16

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Inselstraße 6 | D-10179 Berlin

Telefon: 030 308680-0 | Telefax: 030 308680-17
E-Mail: bezirk.berlin@igbce.de