

1

Kein Abrunden von Urlaubstagen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08. Mai 2018 – 9 AZR 578/17

Ein Abrunden von Urlaubsansprüchen kommt ohne Rechtsgrundlage nicht in Frage. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Tag beträgt, dann bleibt ihm der bruchteilige Anspruch bis zur letzten Sekunde erhalten.

Die Entscheidung

Eine Fluggastkontrolleurin arbeitete an einem Flughafen im Schichtdienst. Ihr stand aus dem Jahr 2016 ein Anspruch von 28,15 Urlaubstagen zu. Der Arbeitgeber gewährte ihr nur 28 volle Tage und meinte, den Rest abrunden zu können. In der Folge weigerte er sich standhaft diesen Bruchteil zu gestatten, weswegen die Beschäftigte nun Schadenersatz für die nicht gewährten 0,15 Tage verlangt. Für die Beschäftigte gilt ein Manteltarifvertrag (MTV), der aber keine Rundungs-

vorschriften für Urlaubstage enthält. Zuletzt hatte das LAG Köln zu ihren Gunsten entschieden und ihr Schadenersatz in Form von Ersatzurlaub für das Jahr 2016 zugesprochen. Dagegen hatte der Arbeitgeber Revision eingelegt.

Das Bundesarbeitsgericht lehnt das Abrunden von Urlaubsansprüchen allgemein ab. Das eigenmächtige Abrunden des Urlaubsanspruchs durch den Arbeitgeber war im vorliegenden Fall unzulässig. Der Arbeitnehmerin stand ein Gesamtanspruch von 28,15 Urlaubstagen zu. Das zugrunde liegende Urteil des LAG Köln war demnach richtig. Das BAG verweist auf seine bisherige Rechtsprechung zur Frage der Rundung von Urlaubsansprüchen. Hiernach kommt eine Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen ohne Rechtsgrundlage nicht in Betracht. Eine auf die Situation anwendbare Rundungsvorschrift ist weder im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) noch in dem hier geltenden MTV enthalten. Aus diesem

Grund darf der bruchteilige Urlaubsanspruch der Klägerin nicht abgerundet werden.

2

Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2018 – 5 AZR 262/17

Verlangt eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, ist die Ausschlussfrist in entsprechender Anwendung des § 203 Satz 1 BGB gehemmt, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen.

Die Entscheidung

Der Kläger war vom 01.01.2014 bis zum 31.07.2015 bei der Beklagten als technischer Sachbearbeiter beschäftigt und hat zuletzt 4.361,00 Euro brutto monatlich verdient. Sein Arbeitsvertrag enthält eine Klausel, die verlangt, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht und bei Ablehnung innerhalb von

weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bei Gericht anhängig gemacht werden müssen, ansonsten sie verfallen. Mit Schreiben vom 14.09.2015 forderte der Kläger vom Beklagten die Abgeltung von 32 Urlaubstagen mit einem Gesamtbetrag von 6.387,52 Euro brutto sowie weitere 4.671,88 Euro brutto als Vergütung von 182,25 Überstunden, die sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers angesammelt hätten. Der Beklagte lehnte mit Schreiben vom 28.09.2015 die Ansprüche ab, wies allerdings darauf hin, er strebe eine einvernehmliche Lösung an. In der Folgezeit führten die Parteien über die von ihnen beauftragten Rechtsanwälte Vergleichsverhandlungen, die bis zum 25.11.2015 andauerten, jedoch erfolglos blieben. Daraufhin hat der Kläger am 21.01.2016 Klage erhoben, mit der er seine Ansprüche weiterverfolgt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und gemeint, die Ansprüche des Klägers

seien verfallen, weil er sie nicht fristgerecht gerichtlich geltend gemacht habe. Die Revision des Klägers war vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Kläger hat die dreimonatige Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche gewahrt, weil sie für die Dauer der Vergleichsverhandlungen entsprechend § 203 Satz 1 BGB gehemmt war. Der Senat musste deshalb nicht darüber entscheiden, ob die Verfallklausel insgesamt unwirksam ist, weil sie den

Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt. Mangels Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu dem vom Kläger behaupteten Arbeitszeitkonto und dessen Saldo sowie den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offenen Urlaubstagen konnte der Senat in der Sache nicht selbst entscheiden, sondern hat sie zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Quelle: "Pressemitteilung Nr. 32/18 des Bundesarbeitsgerichts"

3

Kündigung bei Spontanurlaub

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10. Juli 2018 – 8 Sa 87/18

Urlaub ist ein Grundrecht der Arbeitnehmer. Aber keines, das sie eigenmächtig wahrnehmen sollten. Die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub ist ein Kündigungsgrund, der an sich sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

Die Entscheidung

Die Arbeitnehmerin war seit August 2014 bei ihrem Arbeitgeber als Junior Busi-

ness Excellence Manager mit Controlling-Tätigkeiten beschäftigt. Berufsbegleitend absolvierte sie ein Masterstudium »BWL Management«, das sie am 21.06.2017 erfolgreich abschloss. Im Hinblick auf die Prüfung hatte die Klägerin für den Donnerstag und Freitag, den 22. und 23.06.2017 genehmigten Urlaub. Am Montag, den 26.06.2017 erschien die Arbeitnehmerin nicht im Betrieb. Um 12.04 Uhr schickte sie eine E-Mail mit dem Betreff »Spontan-Urlaub« an ihren Vorgesetzten. Sie teilte mit, dass sie wegen ihrer bestandenen Prüfung von ihrem Vater mit einem Aufenthalt auf Mallorca überrascht worden sei und in der

Euphorie und Eile keine Möglichkeit gehabt hätte, ihre Abwesenheit an ihrem Rechner zu vermerken. Sie werde in der Zeit vom 26.06.2017 bis zum 30.06.2017 abwesend sein. Der Vorgesetzte antwortete der Mitarbeiterin per E-Mail, dass ihre Anwesenheit aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich sei. Er bot ihr an, Freitag sowie Montag und Dienstag der nächsten Woche frei zu nehmen. Am Dienstag, den 27.06.2017 antwortete die Klägerin per E-Mail, dass sie sich bereits seit dem Wochenende auf Mallorca befinde und keine Möglichkeit bestünde, ins Büro zu kommen, was sie auch nicht tat. Am Montag, den 03.07.2017 erschien die Klägerin nicht. Die Arbeitgeberin kündigte ihr nach Anhörung des Betriebsrats mit Schreiben vom 11.07.2017 fristgerecht zum 31.08.2017.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hatte die Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin erstinstanzlich abgewiesen. Auch

vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf war die Klägerin nicht erfolgreich. Wie das Arbeitsgericht Düsseldorf wies auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in der mündlichen Verhandlung darauf hin, dass die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub ein Kündigungsgrund sei, der an sich sogar eine fristlose Kündigung rechtfertige. Die Klägerin habe spätestens ab Dienstag ernsthaft erkennen lassen, dass sie an dem eigenmächtig genommenen Urlaub festhalte und nicht zur Arbeit kommen werde. Damit habe sie die falschen Prioritäten gesetzt und ihre vertragliche Pflicht zur Arbeit beharrlich verletzt. Dass der Vorgesetzte der kurzfristigen Verlängerung des Urlaubs vorher zugestimmt haben soll, konnte die Arbeitnehmerin vor Gericht nicht belegen. Einer Abmahnung habe es wohl nicht bedurft und die Interessenabwägung falle in Anbetracht der kurzen Beschäftigungsdauer zu Lasten der Klägerin aus.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano
Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting · Gerda Reichel
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.
