



Mindesturlaub von 4 Wochen oder finanzielle Abgeltung!

GdP begrüßt die Entscheidung des EuGH zur Urlaubsabgeltung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem Urteil vom 20.07.2016 vor einigen Tagen entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der von sich aus sein Arbeitsverhältnis beendet, Anspruch auf eine finanzielle Vergütung habe, wenn er seinen bezahlten Jahresurlaub ganz oder teilweise nicht verbrauchen konnte.

In seinem heutigen Urteil weist der EuGH darauf hin, dass nach der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat. Dieser Anspruch stellt einen besonders bedeutsamen Grundsatz des Sozialrechts der Union dar. Er wird jedem Arbeitnehmer, unabhängig von seinem Gesundheitszustand gewährt. Wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde und es deshalb nicht mehr möglich war bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zu nehmen, hat der Arbeitnehmer nach der Richtlinie Anspruch auf eine finanzielle Vergütung. Damit soll verhindert, dass ihm wegen dieser fehlenden Möglichkeit jeder Genuss des Urlaubsanspruchs, selbst in finanzieller Form, vorenthalten wird.

Der EuGH stellt klar, dass der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Rolle spielt. Daher hat der Umstand, dass ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis von sich aus beendet, ebenfalls keine Auswirkung darauf, dass er gegebenenfalls eine finanzielle Vergütung für den bezahlten Jahresurlaub beanspruchen kann, den er vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses nicht verbrauchen konnte. Vielmehr verweist das Gericht auf geltende Rechtsprechung, wonach ein Arbeitnehmer beim Eintritt in den Ruhestand Anspruch auf eine finanzielle Vergütung hat, wenn er seinen bezahlten Jahresurlaub wegen einer Krankheit nicht verbrauchen konnte.

Mit dem Anspruch auf Jahresurlaub wird ein doppelter Zweck verfolgt. Einerseits soll es dem Arbeitnehmer ermöglicht werden, sich zu erholen und andererseits über Freizeit verfügen zu können.

Der EuGH stellt fest, dass diese Richtlinie nur Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung festlegt, welche von den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft zu beachten sind. Günstigere Vorschriften und innerstaatliche Bestimmungen stehen der durch den EuGH festgelegten Richtlinie nicht entgegen.

Die Gewerkschaft der Polizei begrüßt die Entscheidung des EuGH.

Der Landesvorstand