

Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht - Dezember 2018

I. Gestaltung der Arbeitsverträge - Vorsicht bei Ausschlussfristen (Mindestlohn)

In Arbeitsverträgen finden sich oft Klauseln, wonach Ansprüche innerhalb bestimmter Fristen verfallen, wenn sie nicht rechtzeitig geltend gemacht oder bei Ablehnung nicht rechtzeitig eingeklagt werden. Solche Klauseln sind grds. zulässig, wenn die Fristen mindestens drei Monate betragen.

Besonderheit im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz:

§ 1 MiLoG garantiert einen Mindestlohn. Der Mindestlohn kann vertraglich und insbesondere auch durch Allgemeine Geschäftsbedingungen (vorformulierte Arbeitsverträge) nicht ausgeschlossen werden.

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab dem 01.01.2015 garantierten Mindestlohn (§ 1 MiLoG) erfasst, ist insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde. Die Klausel verstößt gegen das Transparenzgebot, weil sie entgegen § 3 S. 1 MiLoG den zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt.

Dies führt letztlich dazu, dass Ansprüche der Arbeitnehmer nicht (gemäß den vertraglichen Ausschlussfristen) verfallen können, sondern lediglich der gesetzlichen Verjährung (in der Regel drei Jahre, gerechnet ab Jahresende) unterliegen.

Empfehlung: Bei der Gestaltung der Arbeitsverträge ist somit Vorsicht geboten. Auch die bestehenden Arbeitsverträge sollten hinsichtlich der Ausschlussfristen überprüft werden!

II. Geltendmachung von Urlaubsansprüchen – Neue Rechtsprechung des EuGH

Der EuGH hat mit seiner Entscheidung vom 06.11.2018 klargestellt, dass Arbeitnehmer den ihnen nach Unionsrecht zustehenden Urlaub (d.h. den gesetzlichen Mindesturlaub) nicht automatisch verlieren, wenn sie zuvor keinen Urlaubsantrag gestellt haben.

Welche Verhaltensweisen, Handlungen oder Hinweise des Arbeitgebers konkret erforderlich sind, um eine unbegrenzte Übertragung des Urlaubsanspruchs zu verhindern, wird noch durch die Rechtsprechung zu klären sein.

Handlungsempfehlung für Arbeitgeber:

- Hinweis auf die Höhe des Resturlaubsanspruchs
- Aufforderung, entsprechende Urlaubsanträge zu stellen
- Belehrung, dass der Urlaub, sollte er nicht genommen werden, mit Ablauf des 31.12. bzw. ausnahmsweise spätestens mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres verfällt.

Diese Hinweise können verhindern, dass Resturlaubsansprüche ins neue Jahr bzw. unbegrenzt übertragen werden müssen.

Die Unterrichtung der Arbeitnehmer sollte möglichst kurzfristig, noch im

laufenden Kalenderjahr, erfolgen. Weiterhin sollte dies in nachweisbarer Form geschehen. Warten Sie mit der Versendung entsprechender Schreiben nicht zu lange. Der Arbeitnehmer kann den Urlaub sonst weder planen noch nehmen.

Auswirkung auf die Arbeitsverträge:

Die Trennung zwischen gesetzlichen und vertraglichen Urlaubsansprüchen in Arbeitsverträgen ist gerade im Hinblick auf die Entscheidung des EuGH von großer Bedeutung. Dies lässt sich damit begründen, dass für den vertraglichen Urlaubsanspruch die bisherigen Verfallsregelungen vereinbart werden können. Ohne eine entsprechende arbeitsvertragliche Differenzierung ist hingegen von einem Gleichlauf auszugehen.

Empfehlung für Arbeitgeber: Prüfen Sie Ihre Arbeitsverträge und passen Sie diese entsprechend an!

Haben Sie weitere Fragen?
Kontaktieren Sie gerne unsere
Ansprechpartnerinnen



Birgit Trageser
Rechtsanwältin
Zertifizierte Datenschutzbeauftragte
birgit.trageser
@srs-schuellermann.de
(06103) 605-620



Andrea Weibert
Rechtsanwältin
andrea.weibert
@srs-schuellermann.de
(06103) 605-626