

Einflüsse des EuGH auf das nationale Arbeitsrecht

Referent: Dr. Nicolai Besgen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

- MEYER-KÖRING -
Rechtsanwälte Steuerberater
Bonn Berlin

www.meyer-koering.de

I. Urlaub

1. EuGH Urteil vom 20. Januar 2009

Bei Dauererkrankung verfällt gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch nicht mehr! Er kann sich in Abgeltungsanspruch umwandeln.

Aufaddierung über Jahre möglich! Dazu aber Vorlageverfahren LAG Hamm an den EuGH: Begrenzung auf 18 Monate?

2. BAG vom 24. März 2009 und vom 23. März 2010

Das BAG schließt sich dem EuGH an; ebenso die Instanzgerichte.

3. Vertrauensschutz?

Kein Vertrauensschutz seit 24. November 1996!

4. Welcher Urlaub ist erfasst?

Schwerbehindertenzusatzurlaub wird ebenfalls erfasst
(BAG 23. März 2010)

Der Verfall von vertraglichem und tariflichem Mehrurlaub kann anders geregelt werden als der Verfall von gesetzlichem Mindesturlaub - deutliche Differenzierung erforderlich!

5. Verjährung und Ausschlussfristen

Die Kumulation der Urlaubsansprüche ist nicht aufzuhalten.

Verjährung erst nach drei Jahren.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt jetzt den tarifvertraglichen Ausschlussfristen.

II. Kündigungsfristen - Fall Kücükdeveci

1. EuGH Urteil vom 19. Januar 2010

Vorschrift des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB darf wegen Altersdiskriminierung nicht mehr auf Kündigungen angewandt werden.

Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr müssen berücksichtigt werden. Gilt jetzt für alle Kündigungen!

2. Vertrauensschutz?

LAG Düsseldorf vom 17. Februar 2010: Rückwirkung bis 2. Dezember 2006

Aber ganz aktuell:

BAG vom 1. September 2010: Arbeitnehmer müssen innerhalb von drei Wochen gegen zu kurze Kündigungsfristen Klage erheben. Damit grds. Keine Rückwirkung.