

Zu § 8 EFZG -> Zu § 8 EFZG Tit. 5 – Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem EFZG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder bei Verzicht auf den Entgeltfortzahlungsanspruch

Titel: Gemeinsames Rundschreiben betr. EFZG

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 98b

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Zu § 8 EFZG Tit. 5.11 RdSchr. 98b – Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei verspäteter Rückkehr des Arbeitnehmers aus dem Urlaub

(1) Vereinbarungen über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses sind grds. zulässig und weder durch Kündigungs- noch durch Kündigungsschutzbestimmungen ausgeschlossen. Die Aufhebung ist jedoch unzulässig, wenn zwingende Vorschriften des Kündigungsrechts umgangen werden.

(2) Eine einzelvertragliche Festlegung, nach der das Arbeitsverhältnis ohne weiteres enden soll, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nach Ablauf des bezahlten Erholungsurlaubs nicht sofort wieder aufnimmt, ist - unabhängig davon, welche Umstände die Fristversäumnis verursacht haben - rechtsunwirksam, weil sie den durch das Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht gewährleisteten Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereiteln würde (vgl. BAG vom 19. 12. 1974 - 2 AZR 565/73 -, EEK I/468). Soweit eine derartige Vereinbarung auch den Fall der Arbeitsverhinderung infolge Krankheit einschließt, ist ihre Rechtsunwirksamkeit schon wegen des Verstoßes gegen [richtig] § 12 EFZG über die Unabdingbarkeit des Entgeltfortzahlungsanspruchs gegeben (vgl. ArbG München vom 1. 3. 1973 - 16 Ca 9853/72 -, EEK I/326). Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer nach einem vereinbarten unbezahlten Sonderurlaub nicht rechtzeitig zurückkehrt. Unabhängig davon kann dieses Verhalten des Arbeitnehmers jedoch einen Grund zur Kündigung durch den Arbeitgeber darstellen.