

Wann verfallen Urlaubsansprüche?

Der Europäische Gerichtshof hat in einer neuen Entscheidung die Anforderungen für den Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung verschärft. Die **Auswirkungen für die betriebliche Praxis** erläutert Dr. Wolfgang Lucht, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der ADSR Rechtsanwalts-gesellschaft.

DIE BISHERIGE RECHTSLAGE

Lange Zeit herrschte über eines Gewissheit: Urlaub verfiel zum Ende des Kalenderjahres, bei Vorliegen eines Übertragungsgrundes spätestens aber zum 31. März des Folgejahres, wenn er vom Arbeitnehmer bis dahin nicht genommen wurde. Arbeitnehmer, die ihren Urlaub nicht rechtzeitig nahmen, verloren ihn durch bloßen Zeitablauf. Endete das Arbeitsverhältnis danach, konnte Urlaubsabgeltung in der Regel nur noch für das laufende Urlaubsjahr verlangt werden. Ausnahmen galten aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 20. 01. 2009 (C-350, 520/06 – NZA 2009, 135) nur für den Fall, dass der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht rechtzeitig genommen werden konnte.

Die Arbeitnehmer mussten also bislang selbst aktiv werden, wenn sie Urlaub haben wollten, und dazu rechtzeitig einen Urlaubsantrag stellen. Taten sie dies nicht, verfiel ihr Urlaubsanspruch. Für den Arbeitgeber war es bislang rechtlich nicht erforderlich, dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeiter den Jahresurlaub auch tatsächlich nahmen.

DIE NEUE RECHTSPRECHUNG

Dies hat sich nun geändert. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 06.11. 2018 (C-684/16 – NZA 2018, 1474) ist der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub zuallererst tatsächlich zu gewähren. Das heißt: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer zum Zweck der Urlaubsgewährung bezahlt von der Arbeit

freistellen. Hierfür ist es nur erforderlich, dass ein Arbeitsverhältnis besteht. Endet das Arbeitsverhältnis vor Erfüllung des Urlaubsanspruchs, muss der Urlaub abgegolten, also ausgezahlt werden. Hierfür ist allein erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis endet. Weitere Voraussetzungen gibt es nicht mehr.

Einem Arbeitnehmer kann der Anspruch auf Urlaub oder dessen Abgeltung nicht deshalb verwehrt werden, weil er ihn zuvor nicht eingefordert hat. Der Urlaubsanspruch verfällt allenfalls, wenn der Arbeitnehmer aus freien Stücken und bei voller Kenntnis der Konsequenzen auf die Ausübung seines Rechts auf Urlaub verzichtet hat.

Nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofes – so heißt es in der Entscheidung wörtlich – ist der Arbeitgeber [...] verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun, und ihm [...] klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird.«

Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er hierbei mit der gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, darf der Urlaubsanspruch nicht ausgeschlossen werden. Entsprechendes gilt für einen Urlaubsabgeltungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



»Die Arbeitnehmer mussten bislang selbst aktiv werden, wenn sie Urlaub haben wollten.«

Dr. Wolfgang Lucht, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der ADSR Rechtsanwalts-gesellschaft



ILLUSTRATION: NIELS SCHRÖDER

DIE FOLGEN FÜR DIE BETRIEBLICHE PRAXIS

Diese Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes hat erhebliche Konsequenzen für die betriebliche Praxis. Werden weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber im Hinblick auf den Jahresurlaub aktiv, verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch – anders als bislang – nicht, und zwar weder zum 31.12. des Urlaubsjahres noch zum 31.3. des Folgejahres. Nur wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass er einen Urlaubsanspruch hat und dieser ersatzlos verfällt, wenn er den Urlaub nicht rechtzeitig verlangt, wird der Arbeitgeber von seinen Pflichten frei.

Für vertragliche Mehrurlaubsansprüche kann deren Verfall abweichend geregelt werden. Nur wenn dies hinreichend geschehen ist, ist sichergestellt, dass die verschärften Kriterien des Europäischen Gerichtshofes auf den vertraglichen Mehrurlaub keine Anwendung finden.

TIPPS FÜR DIE PRAXIS

Arbeitgeber sollten die Resturlaubsansprüche ihrer Arbeitnehmer rechtzeitig überprüfen und ihre Arbeitnehmer auffordern, ihren Urlaub zu beantragen und zu nehmen. Wegen der vom Europäischen Gerichtshof verlangten konkreten Aufforderung dürfte ein allgemeines Rundschreiben oder ein Aushang nicht ausreichen.

Arbeitgeber sollten daher ihren Arbeitnehmern spätestens im dritten Quartal den Stand ihres Urlaubskontos mitteilen sowie sie persönlich und zumindest in Textform auffordern, ihren Urlaub zu nehmen – und die Arbeitnehmer dabei auch auf den Verfall des Urlaubsanspruchs ausdrücklich hinweisen, falls der Urlaub nicht rechtzeitig genommen wird. Der Zugang dieser Aufforderung sollte zu Beweis-zwecken dokumentiert werden.

Eine »Zwangsbeurlaubung« ist hingegen nicht erforderlich. Selbst der Europäische Gerichtshof verlangt nicht, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwingt, den Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

In der Vertragsgestaltung sollten Arbeitgeber zukünftig auf eine hinreichende Differenzierung zwischen dem Verfall gesetzlicher und übergesetzlicher Urlaubsansprüche hinwirken. ●

Wünschen Sie weitere Informationen zu diesem Thema? Wenden Sie sich gern an die ADSR Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, New-York-Ring 6, 22297 Hamburg.

☎ 040 63305-8935
☎ 040 63305-98935
🌐 www.adsr-recht.de