

Bundesarbeitsgericht: Ohne Urlaubsantrag darf Urlaub nicht mehr so verfallen

Besonders bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gibt es häufig Streit über die Anzahl der bestehenden Urlaubstage und die damit zusammenhängende Urlaubsabgeltung. Der folgende Beitrag beschäftigt sich daher mit dem Verfall von Urlaubsansprüchen.

Das Urteil: Mit Urteil vom 19.02.2019 (Aktenzeichen 9 AZR 541/15) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres erlischt, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch nicht genommen hat. „Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres (bzw. des Übertragungszeitraums), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Eine "zwangsweise" Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber ist aber nicht erforderlich.“

Die Hintergründe: Hat ein Mitarbeiter keinen Urlaub beantragt, durfte der Urlaub bisher verfallen (soweit keine arbeitsrechtlichen Sondervereinbarungen etwas anderes regelten). Nach der gesetzlichen Regelung des § 7 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Diese Rechtsprechung ist nun nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EUGH) aus November 2018 weiterentwickelt worden. Mit der Weiterentwicklung sind die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union umgesetzt worden.

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BurlG hat der Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Das heißt aber nicht, dass der Arbeitgeber gezwungen ist, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Trotzdem hat er die Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass der Urlaubsanspruch im laufenden Jahr verwirklicht wird. Nach der Rechtsprechung des EUGH ist der Arbeitgeber gehalten, konkret und transparent dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Urlaub zu nehmen, indem er ihn - am besten schriftlich - auffordert, dies auch zu tun.

Autorin:

Rechtsanwältin Kristin Maryska
Maryska Rechtsanwälte

Paul-Geipel-Straße 1
08371 Glauchau

T: +49 3763/ 5039002
+49 3763/ 6495149
F: +49 3763/ 6495150

www.recht-extern.de

Diese Informationen erfolgen nicht im Rahmen eines konkreten Vertragsverhältnisses und können eine umfassende Rechtsberatung nicht ersetzen.

Maßgeblich ist der Stand der Veröffentlichung. Die Rechtslage ist vereinfacht dargestellt und deckt nicht alle Einzelfälle ab. Auch kann es Abweichungen aufgrund von Landesrecht, Verordnungen etc. geben. Maßgeblich ist der jeweilige Einzelfall. Eine individuelle Prüfung durch den jeweiligen Fachberater wird empfohlen.

Die Verfasserin übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen die Verfasserin, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens der Verfasserin kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Es wird sich ausdrücklich vorbehalten, Teile oder gesamte Seiten ohne gesonderte Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung zeitweise oder endgültig einzustellen.

Das heißt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer klar, deutlich und vor allem rechtzeitig mitzuteilen hat, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraumes verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Fazit:

Urlaub kann verfallen, wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter klar und rechtzeitig darauf hinwies, den Urlaub zu nehmen, weil er sonst verfällt. Der Arbeitgeber muss im Streitfall beweisen, dass er den Arbeitnehmer entsprechend informiert hat. Die Information muss so rechtzeitig erfolgen, dass der Arbeitnehmer noch die Zeit hat, den Urlaub im jeweiligen Jahr nehmen zu können. Etwaige krankheitsbedingte Abwesenheiten, in denen kein Urlaub genommen werden kann und Urlaubssperren zum Jahresende sollten berücksichtigt werden. Offen bleibt im Urteil, wann konkret ein Hinweis erfolgen muss, damit er noch als rechtzeitig gilt.

Zu beachten sind in jedem Fall eventuell arbeitsrechtlich vereinbarte abweichende Regelungen nach denen der Urlaub nicht verfällt, sondern übertragen werden kann.

Praxistipp:

Um noch entsprechend Zeit für die Urlaubsinanspruchnahme zur Verfügung zu haben, empfiehlt sich eine Information/Aufforderung an die Arbeitnehmer im Herbst. Vorsorglich sollte der Hinweis jedes Jahr neu (schriftlich) wiederholt werden.

Autorin:

Rechtsanwältin Kristin Maryska
Maryska Rechtsanwältin

Paul-Geipel-Straße 1
08371 Glauchau

T: +49 3763/ 5039002

+49 3763/ 6495149

F: +49 3763/ 6495150

www.recht-extern.de

Diese Informationen erfolgen nicht im Rahmen eines konkreten Vertragsverhältnisses und können eine umfassende Rechtsberatung nicht ersetzen.

Maßgeblich ist der Stand der Veröffentlichung. Die Rechtslage ist vereinfacht dargestellt und deckt nicht alle Einzelfälle ab. Auch kann es Abweichungen aufgrund von Landesrecht, Verordnungen etc. geben. Maßgeblich ist der jeweilige Einzelfall. Eine individuelle Prüfung durch den jeweiligen Fachberater wird empfohlen.

Die Verfasserin übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen die Verfasserin, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens der Verfasserin kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Es wird sich ausdrücklich vorbehalten, Teile oder gesamte Seiten ohne gesonderte Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung zeitweise oder endgültig einzustellen.