

2018 | Ausgabe 27
14.11.2018

Update Arbeitsrecht: Jahresurlaub IV



Vorabentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs

Letzte Woche hat der Europäische Gerichtshof in insgesamt vier Vorabentscheidungsverfahren entschieden, die auch bereits Thema der Newsletter vom 01.12.2016 (Ausgabe 2: Jahresurlaub), 16.12.2016 (Ausgabe 3: Jahresurlaub II) und zuletzt vom 01.08.2018 (Ausgabe 24: Jahresurlaub IV) waren.

EuGH, Urteil v. 06.11.2018 – C-569/16 und C-570/16: Vererbarkeit

Nachdem der Europäische Gerichtshof bereits in seinem Urteil vom 12.06.2014 (“Bollacke“, C-118/13) entschieden hat, dass noch nicht genommener Jahresurlaub bei Tod des Arbeitnehmers abzugelten ist, hat er mit seiner aktuellen Entscheidung auf zwei Vorlagefragen des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass der europarechtlich gebotenen Abgeltung von Resturlaub weder das deutsche Erbrecht (§ 7 Abs. 4 BUrlG iVm § 1922 Abs. 1 BGB) noch der mit dem Urlaubsanspruch verfolgte Zweck, dem Arbeitnehmer Erholung zu ermöglichen und einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zur Verfügung zu stellen, entgegensteht.

Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH umfasst der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als wesentlicher Grundsatz des Sozialrechts der Union zum einen

- den **Anspruch auf Jahresurlaub**,

zum anderen aber auch

- den **Anspruch auf Bezahlung**.

Um die praktische Wirksamkeit des dem Arbeitnehmer zustehenden Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen, ist ein finanzieller Ausgleich deshalb auch dann unerlässlich, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet und der mit dem Anspruch auf Jahresurlaub verfolgte Zweck nicht mehr verwirklicht werden kann. Ansonsten würde dem Arbeitnehmer europarechtswidrig rückwirkend der bereits erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wieder entzogen.

Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung von Resturlaub deshalb im Wege der Erbfolge auf seine Rechtsnachfolger über. Entgegenstehende erbrechtliche Regelungen dürfen nicht angewendet werden.

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207330&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

EuGH, Urteil v. 06.11.2018 – C-684/16 und Urteil v. 06.11.2018 – C-619/16: Urlaubsantrag

Mit seinen beiden weiteren Entscheidungen vom 06.11.2018 hat der EuGH – erwartungsgemäß - die jahrelange Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gekippt, wonach Jahresurlaub, der nicht beantragt wurde, automatisch zum Ende des Urlaubsjahres verfällt.

Bereits im Vorfeld hatten sich einige Landesarbeitsgerichte der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entgegengestellt und die Auffassung vertreten, für nicht beantragten Urlaub stehe Arbeitnehmern ein Ersatzurlaubsanspruch in gleicher Höhe zu (vgl. Newsletter Ausgabe 2 vom 01.12.2016). Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs sind differenzierter:

- Allein die Tatsache, dass der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt habe, darf nicht automatisch dazu führen, dass nicht genommener Urlaub verfällt.
- Andererseits muss aber auch ausgeschlossen sein, dass Arbeitnehmer freiwillig darauf verzichten, den ihnen zustehenden Urlaub zu nehmen, um bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen höheren finanziellen Ausgleich zu erhalten.

Letzteres bedeutet, dass Arbeitgeber*innen, ihre Mitarbeiter*innen nicht dazu zwingen müssen, Urlaub zu nehmen. Sie sind jedoch dazu verpflichtet,

„konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem [sie] ihn – erforderlichenfalls förmlich – [auffordern], dies zu tun und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen [sie] beitragen [sollen], klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird.“

Da der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des EuGH sowohl für die erforderliche Aufforderung als auch den Hinweis beweiselastet ist, werden diese praktisch zumindest in Textform erfolgen und dann auch in der Personalakte dokumentiert werden müssen.

Kann der Arbeitgeber dann nachweisen, dass der Arbeitnehmer aus freiwillig und in voller Kenntnis, der sich daraus ergebenden Konsequenzen (nämlich dem ersatzlosen Verfall des Resturlaubs) darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht dem Verlust dieses Anspruchs nach der Rechtsprechung des EuGH nichts im Wege.

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs mit dem Aktenzeichen C-684/16 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207328&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs mit dem Aktenzeichen C-619/16 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207329&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

Grundsätzliches zur Urlaubsabgeltung

Sowohl nach deutschem als auch nach europäischem Recht ist eine Abgeltung von (gesetzlichem Mindest-)Urlaub während des laufenden Arbeitsverhältnisses grundsätzlich verboten. Weder kann der Arbeitgeber sich von der vorgeschriebenen bezahlten Freistellung freikaufen noch steht Arbeitnehmern insoweit ein Wahlrecht zu. Erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Ersatz des bezahlten (Mindest-)Urlaubs durch eine finanzielle Vergütung wirksam möglich und auch zwingend vorzunehmen.

Joana Kammer
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht