

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

Weihnachten steht vor der Tür und das Jahr neigt sich dem Ende. Ich stelle Ihnen auch in der letzten diesjährigen Ausgabe der PA eine weitere wichtige Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zum Urlaubsrecht vor, welche direkte Auswirkungen auf unser nationales Recht und die Rechtsanwendung durch die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit hat.

Ich wünsche Ihnen frohe Feiertage und einen guten Start in ein glückliches neues Jahr.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Urlaub verfällt zum Jahresende nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über bestehende Urlaubstage aufgeklärt hat

(im Anschluss an PA 01/2017, Entscheidung 2)

EuGH, Urteil vom 06.11.2018 (verbundene Rechtssachen C-619/16 und C-684/16), Pressemitteilung Nr. 165/18

Der Vorlagebeschluss des Bundesarbeitsgerichts wurde in der PA 01/2017 vorgestellt. Dazu gesellt hatte sich das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, welches diese Frage für einen Rechtsreferendar (befristetes Beamtenverhältnis) geklärt wissen wollte. Es ging darum, ob ein (Rest-)Urlaubsanspruch zum Ablauf des Kalenderjahres verfallen kann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht beantragt und genommen hat, oder ob dieser auf das nächste Urlaubsjahr zu übertragen ist bzw. abgegolten werden muss.

Der EuGH hat dies nun dergestalt beantwortet, dass der Urlaub nicht automatisch verfällt, nur weil er nicht beantragt worden ist, sondern nur dann, wenn der Arbeitnehmer zuvor vom Arbeitgeber aufgeklärt worden ist, damit er die Urlaubstage noch rechtzeitig im laufenden Urlaubsjahr nehmen kann. In der Pressemitteilung des EuGH heißt es dazu auszugsweise:

"Mit seinen Urteilen von heute entscheidet der Gerichtshof, dass das Unionsrecht es nicht zulässt, dass ein Arbeitnehmer die ihm gemäß dem Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub automatisch schon allein deshalb verliert, weil er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (oder im Bezugszeitraum) keinen Urlaub beantragt hat.

Diese Ansprüche können nur untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber z. B. durch angemessene Aufklärung tat-

sächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen, was der Arbeitgeber zu beweisen hat.

Der Arbeitnehmer ist nämlich als die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses anzusehen. Er könnte daher davon abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da insbesondere die Einforderung dieser Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen kann, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können.

Ist der Arbeitgeber hingegen in der Lage, den ihm insoweit obliegenden Beweis zu erbringen, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall der finanziellen Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub nicht entgegen.

Jede Auslegung der fraglichen Unionsvorschriften, die den Arbeitnehmer dazu veranlassen könnte, aus freien Stücken in den betreffenden Bezugs- oder zulässigen Übertragungszeiträumen keinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, um seine Vergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erhöhen, wäre nämlich mit den durch die Schaffung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub verfolgten Zielen unvereinbar.

Diese bestehen u. a. darin, zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer zum wirksamen Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit über eine tatsächliche Ruhezeit verfügt.

Der Gerichtshof stellt weiter fest, dass die vorstehenden Grundsätze unabhängig davon gelten, ob es sich um einen öffentlichen Arbeitgeber (wie das Land Berlin) oder einen privaten Arbeitgeber (wie die Max-Planck-Gesellschaft) handelt."

Für die erfolgte Aufklärung ist demnach der Arbeitgeber beweispflichtig, so dass sich empfiehlt, Arbeitnehmer z. B. Ende November eines Jahres über noch bestehende Resturlaubstage schriftlich aufzuklären. Da der EuGH auf eine "volle Kenntnis der Sachlage" des Arbeitnehmers abstellt, ist zudem empfehlenswert, Arbeitnehmer auch über die Rechtsfolge, nämlich den Verfall der Urlaubsansprüche zum Jahresende zu informieren.

Die bloße Aufklärung reicht freilich für sich genommen auch noch nicht aus, sondern der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auch die Möglichkeit geben, seinen Urlaub tatsächlich noch zu nehmen, da ansonsten ohnehin ein Übertragungstatbestand nach § 7 Abs. 3 BUrlG vorliegt.

Wie ich bereits in der PA 01/2017 vermutet habe, hat der EuGH auch klargestellt, dass dies ebenfalls für private Arbeitgeber gilt. Damit ist nun auch § 7 Abs. 3 BUrlG durch Rechtsprechung des EuGH modifiziert und darf in dieser strengen Form nicht mehr angewendet werden.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de