

Resturlaub: Hinweispflicht des Arbeitgebers

BAG schließt sich der Rechtsprechung des EuGH zum Verfall von Urlaubsansprüchen an.

Executive Summary

- > BAG: Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.
- > Das BAG hat sich damit ausdrücklich der Rechtsprechung des EuGH zum Verfall von Urlaubsansprüchen angeschlossen.

Einführung

In unserem GSK Update aus dem November 2018 haben wir darüber informiert, dass sich der EuGH in zwei Urteilen vom 06.11.2018 zum Verfall von Urlaubsansprüchen geäußert hat. Demnach verliert ein Arbeitnehmer die ihm gemäß Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf Urlaubsgeld nicht automatisch allein deshalb, weil er keinen Urlaub beantragt hat.

Der EuGH hat hierzu entschieden, dass diese Ansprüche nur dann untergehen können, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber durch eine angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen und dies aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage nicht getan hat.

BAG schließt sich dem EuGH an

Das BAG hat sich dem EuGH nun ausdrücklich mit Urteil vom 19.02.2019 (BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15) angeschlossen. Demnach erlischt der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn

zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Anforderungen des BAG an den Hinweis des Arbeitgebers

Nach dem BAG kann der Verfall von Urlaubsansprüchen in der Regel nur dann eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums, also regelmäßig spätestens am 31. März des Folgejahres, erlischt. Andernfalls ist ein Verfall der Ansprüche grundsätzlich ausgeschlossen. Offen gelassen haben die Richter des BAG die Frage, ob der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub in solchen Fällen auch ohne Hinweis des Arbeitgebers verjähren kann und der Arbeitnehmer sich somit nur innerhalb eines gewissen (Verjährungs-)Zeitraums auf seinen Anspruch berufen kann.

Handlungsempfehlung für Arbeitgeber

Aufgrund dieser aktuellen Rechtsprechung des BAG ist Arbeitgebern dringend zu raten, einen entsprechenden Hinweis auf bestehende Urlaubsansprüche in die standardisierten Abläufe ihrer Personalabteilung aufzunehmen. Die Rechtsprechung bietet bisher noch keine konkreten Anhaltspunkte in Bezug auf Zeitpunkt und Form der Mitteilung. Es ist jedoch zu empfehlen, sämtliche Arbeitnehmer regelmäßig – nach unserer Einschätzung spätestens im dritten Quartal eines jeden Kalenderjahres – zumindest in Textform, also beispielsweise per E-Mail, individuell und nachweisbar darauf hinzuweisen, wie viele Urlaubstage ihnen für das jeweilige Kalenderjahr bzw. für etwaige Übertragungszeiträume noch zustehen. Die Arbeitnehmer sollten ausdrücklich aufgefordert werden, ihren Resturlaub umgehend zu planen und

gemäß den betrieblichen Vorgaben genehmigen zu lassen. Schließlich ist eine Belehrung über den möglichen Verfall der Urlaubsansprüche aufzunehmen.

Sowohl bei der Erstellung entsprechender Hinweisschreiben als auch bei der Gestaltung von vertraglichen Urlaubsklauseln stehen wir Ihnen gerne zur Seite.

Wolfgang Böhm

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort Heidelberg
wolfgang.boehm@gsk.de

Nicole Deparade

Rechtsanwältin
Standort Heidelberg
nicole.deparade@gsk.de

Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

www.gsk.de

GSK STOCKMANN

BERLIN

Mohrenstraße 42
10117 Berlin
Tel +49 30 203907-0
Fax +49 30 203907-44
berlin@gsk.de

FRANKFURT/M.

Taunusanlage 21
60325 Frankfurt
Tel +49 69 710003-0
Fax +49 69 710003-144
frankfurt@gsk.de

HAMBURG

Neuer Wall 69
20354 Hamburg
Tel +49 40 369703-0
Fax +49 40 369703-44
hamburg@gsk.de

HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31
69115 Heidelberg
Tel +49 6221 4566-0
Fax +49 6221 4566-44
heidelberg@gsk.de

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
Tel +49 89 288174-0
Fax +49 89 288174-44
muenchen@gsk.de

LUXEMBURG

GSK Luxembourg SA
44, Avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxembourg
Tel +352 2718 0200
Fax +352 2718 0211
luxembourg@gsk-lux.com