

Aktuelle EuGH-Rechtsprechung – Urlaub verfällt nicht mehr automatisch

Anders als bisher, hat der EuGH in seinem Urteil vom 06.11.2018 (*C-619/16 und C-648/16*) in der Frage des Urlaubsanspruchs den Arbeitgebern den Ball zugespielt.

Zwar verfällt ein Urlaubsanspruch nach der neuen Rechtsprechung nun nicht mehr automatisch, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag eingereicht hat, jedoch ist damit die Kuh für den Arbeitgeber noch nicht vom Eis. Denn der EuGH hat entschieden, dass ein Anspruch auf eine finanzielle Vergütung des nicht genommenen Urlaubs nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub tatsächlich und praktisch hätte wahrnehmen können und nach einem Hinweis des Arbeitgebers auf diesen Anspruch bewusst verzichtet hat.

Der Arbeitgeber muss also zum einen die tatsächliche Möglichkeit für den Arbeitnehmer schaffen, seinen Erholungsurlaub während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu nehmen und zum anderen den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass nicht genommener Urlaub verfallen kann.

Die Beweislast darüber, dass umfassend über die Sachlage aufgeklärt wurde, trägt der Arbeitgeber. Diese Beweislastverteilung begründet der EuGH damit, dass es für den Arbeitgeber kein Problem sei, einen solchen Nachweis zu führen – der Arbeitnehmer hingegen in seiner schwächeren Position gehemmt sein könnte, seine Ansprüche tatsächlich durchzusetzen. Dabei handelt es sich jedoch laut EuGH ausdrücklich nur um eine Aufklärungspflicht, denn selbstverständlich kann kein Arbeitnehmer dazu gezwungen werden, seinen verdienten Erholungsurlaub zu nehmen.

Kontaktieren Sie uns (www.kanzlei-pb.de)

Wir klären Sie über Ihre Rechte auf (Urlaub, Kündigungsschutz, Anspruch auf Abfindung, Zeugnis , Freistellung etc.) und vertreten Sie vor den Arbeitsgerichten, auch bundesweit.

E-Mail: kanzlei-pb@t-online.de

Frank Preidel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht