

EuGH: Kein automatischer Urlaubsverlust bei fehlender Beantragung

Notwendige Änderungen von arbeitgeberinternen Verfahrensweisen aufgrund aktueller EuGH-Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen.

Am 06.11.2018 ergangene Urteile des EuGH ([C-619/16](#) und [C-684/16](#)) schränken die Möglichkeit des Urlaubsverfalls erheblich ein.

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG ist Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und kann er nur in begründeten Ausnahmefällen zeitlich beschränkt in das folgende Kalenderjahr übertragen werden, ansonsten verfällt er entschädigungslos.

Der EuGH entschied nun, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers nicht ohne Weiteres verfällt, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt hat. Als schwächere Partei des Vertragsverhältnisses sei nicht auszuschließen, dass der Arbeitnehmer bewusst keinen Urlaub nehme, um Nachteile im Arbeitsverhältnis zu vermeiden. Der Arbeitgeber habe deshalb den Beweis zu erbringen, dass der Arbeitnehmer in Kenntnis der Sachlage auf den Urlaub verzichtet habe und in die Lage versetzt worden sei, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Nur wenn dies gegeben sei, stehe Unionsrecht dem Verfall nicht entgegen.

Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie Arbeitnehmer rechtzeitig vor Jahresende oder vor Ende des individual-rechtlich eingeräumten Übertragungszeitraums auf den möglichen Verfall hinweisen sollten. Dies sollte mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf vor dem möglichen Verfallstermin geschehen. Sicher nicht ausreichend wird es sein, wenn der Arbeitnehmer erst dann auf den Verfall hingewiesen wird, wenn die verbleibenden Urlaubstage in etwa den noch bis zum Verfallstermin zu leistenden Arbeitstagen entsprechen.

Auch vor dem Hintergrund der möglichen Notwendigkeit einer Erhöhung der Rückstellungen für noch zu berücksichtigenden Urlaub zum Bilanzstichtag 31. Dezember ist eine arbeitgeberseitige Aufforderung, Urlaub zu nehmen, in jedem Fall anzuraten. Für Arbeitgeber besteht somit dringender Handlungsbedarf. Auch eine Unterscheidung zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaubsanspruch im Vertragsverhältnis ist von größter Bedeutung.

Abzuwarten bleibt, wie sich die aktuellen Urteile auf die Rechtsprechung zu Urlaubsansprüchen von Langzeiterkrankten auswirken wird.

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 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. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.