



EuGH berücksichtigt die schwächere Position des Arbeitnehmers

## ARBEITSRECHT

# Nicht genommener Urlaub kann teuer werden – informieren Sie Ihre Mitarbeiter!

von RA Manfred Weigt, Bielefeld

Urlaubsansprüche sind selbst dann auszuführen, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat. Dieser Anspruch gilt auch für die Erben verstorbener Arbeitnehmer (Europäischer Gerichtshof [EuGH], Urteile vom 06.11.2018, Az. C-616/16 und C-618/16). Welche Folgen die EuGH-Rechtsprechung für Sie als Praxisinhaber hat, fasst PP für Sie zusammen. |

### Rechtsauffassung des EuGH zum Urlaubsanspruch

Das Recht auf Jahresurlaub ist in der EU-Grundrechtecharta verankert. Arbeitgeber sind daher verpflichtet, den Urlaub, der der Erholung dient, auch zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis und bestehen noch Resturlaubstage, ist dem Mitarbeiter eine Vergütung zu zahlen. Aufgrund ihrer schwächeren Position im Arbeitsverhältnis könnten Mitarbeiter mit Sanktionen des Arbeitgebers rechnen, falls sie ihren Urlaubsanspruch rechtlich geltend machen.

**MERKE** | Schon in einer früheren Entscheidung (Urteil vom 12.06.2014, Az. C-118/13) hatte sich der EuGH auf Art. 7 Abs. 2 Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88) berufen. Demnach setzt ein Abfindungsanspruch des Mitarbeiters keinen Urlaubsantrag voraus.

### Bedeutung für die Praxis

Die in vielen Arbeitsverträgen übliche Klausel, dass der Urlaubsanspruch nach einem bestimmten Datum verfällt, reicht mit dem EuGH-Urteil nicht mehr aus, damit der Anspruch auf Geldentschädigung verfällt. Sie müssen nunmehr nachweisen, dass der Mitarbeiter über den Verfall des Urlaubsanspruchs informiert war und tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen. Ein Musterschreiben zur Information Ihrer Mitarbeiter finden Sie online unter [pp.iww.de](http://pp.iww.de), Abruf-Nr. 45608778).

IHR PLUS IM NETZ  
pp.iww.de  
Abruf-Nr. 45608778



## Praxistipps für die rechtssichere Umsetzung

1. Richten Sie die schriftliche Information personalisiert an jeden einzelnen Mitarbeiter, nicht an die Belegschaft allgemein. Das mag aufwendiger sein, ist aber per Serienbrief über Ihre Praxissoftware oder andere Programme leicht zu bewerkstelligen. Ob Sie als Anrede das „Sie“ oder das „Du“ (falls bei Ihnen im Praxisbetrieb üblich) verwenden, spielt für die Rechtsgültigkeit der Information keine Rolle.
2. Fordern Sie Ihre Mitarbeiter im ablaufenden Jahr auf (idealerweise in den Monaten September bis November!), ihren Urlaub für das kommende Jahr zu beantragen bzw. bekannt zu geben. Urlaub „auf Zuruf“ führt nach dem EuGH-Urteil dazu, dass der Mitarbeiter seinen Entschädigungsanspruch für nicht genommenen Urlaub behält.
3. Händigen Sie neuen Mitarbeitern schon bei der Einstellung eine Information zur Handhabung des Themas Urlaub in Ihrer Praxis aus. Diese sollte das o. g. Musterschreiben und die Information enthalten, dass der Mitarbeiter seinen Urlaub rechtzeitig beantragen muss und dass bei Nichtbeachtung der Urlaubsanspruch verfallen kann.