

EuGH 6.11.2018, C-619/16 u. C-684/16

Urlaubsanspruch verfällt nicht automatisch

Ein Arbeitnehmer darf seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Die Ansprüche können nur untergehen, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaub tatsächlich rechtzeitig nehmen zu können.

Die Sachverhalte:

Der Kläger absolvierte als Rechtsreferendar beim Land Berlin seinen juristischen Vorbereitungsdienst. Während der letzten Monate nahm er keinen bezahlten Jahresurlaub. Nach dem Ende des Vorbereitungsdienstes beantragte er eine finanzielle Vergütung für die nicht genommenen Urlaubstage. Das Land lehnte den Antrag ab. Der Kläger forcht die Ablehnung vor den deutschen Verwaltungsgerichten an.

In der anderen Sache war der Kläger bei der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften beschäftigt. Etwa zwei Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bat die Gesellschaft den Kläger, seinen Resturlaub zu nehmen. Der Kläger nahm nur zwei Urlaubstage und beantragte die Zahlung einer Vergütung für die nicht genommenen Urlaubstage. Die Gesellschaft lehnte dies ebenfalls ab. Der Kläger wandte sich daraufhin an die deutschen Arbeitsgerichte.

Das OVG Berlin-Brandenburg und das BAG wollten wissen, ob das Unionsrecht, einer nationalen Regelung entgegensteht, die den Verlust des nicht genommenen Jahresurlaubs und den Verlust der finanziellen Vergütung vorsieht, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragt hat. Sie ersuchten daher den EuGH, in diesem Zusammenhang das Unionsrecht, insbesondere RL 2003/88/EG vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung,

auszulegen. Der EuGH lehnte einen automatischen Verlust ab. Gab aber Kriterien vor, bei denen ein Verlust mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

Die Gründe:

Das Unionsrecht lässt es nicht zu, dass ein Arbeitnehmer die ihm gem. dem Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub automatisch schon allein deshalb verliert, da er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub beantragt hat. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses. Er kann daher davon abgeschreckt sein, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen. Die Einforderung der Rechte kann den Arbeitnehmer Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken.

Die Ansprüche können allerdings untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber z.B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Der Arbeitgeber muss beweisen, 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 rechtzeitig wahrzunehmen. Dann steht das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und dem entsprechenden Verlust der finanziellen Vergütung nicht entgegen.

Jede Auslegung des Unionsrecht, die den Arbeitnehmer dazu veranlassen könnte, keinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, um seine Vergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erhöhen, wäre nicht mit den verfolgten Zielen des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub vereinbar. Dieses dient dem Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit.

Die Grundsätze gelten unabhängig davon, ob es um einen öffentlichen oder einen privaten Arbeitgeber handelt.