

Unbegrenzte Übertragung des Urlaubs

EuGH vom 06.11.2018

Aktenzeichen: C-684/16

Orientierungssätze:

1. Der Anspruch auf den (unionsrechtlichen) gesetzlichen Mindesturlaub verfällt nicht automatisch am Ende des Bezugszeitraums (31.12.) oder des Übertragungszeitraums (31.03.), wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Urlaub nicht beantragt hat.
2. Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass Arbeitnehmer/-innen in der Lage sind, ihren bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Ein Arbeitgeber muss die betreffende Person erforderlichenfalls frühzeitig förmlich auffordern, dies zu tun, damit der Urlaub noch der Erholung und Entspannung dienen kann. Insbesondere ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer **klar und rechtzeitig** mitzuteilen, dass der Urlaub ansonsten mit Ablauf des Bezugszeitraums oder des zulässigen Übertragungszeitraums verfällt. **Der Arbeitgeber ist hierfür beweispflichtig.**
3. Hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub hingegen aus **freien Stücken und in voller Kenntnis** der sich daraus ergebenden Konsequenzen nicht genommen, nachdem sie bzw. er nachweislich durch den Arbeitgeber in die Lage versetzt worden ist, den Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, verfällt dieser. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfällt damit auch ein entsprechender Abgeltungsanspruch.

Zum Kommentar:

https://www.verdi-bub.de/service/urteile/archiv/archiveinzelansicht/unbegrenzte_uebertragung_des_urlaubs/