

Februar 2019

JUS-Letter
ARBEITSRECHT

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt in Grundsatzurteil:

Nicht beantragter Urlaub verfällt nicht ohne Weiteres

In der Dezember Ausgabe des JUS-Letters Arbeitsrecht berichteten wir, dass eine Regelung im deutschen Urlaubsrecht rund um die Thematik Resturlaub europarechtlich mindestens zweifelhaft ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese europarechtliche Vorgabe nun auch in einem aktuellen Urteil in die deutsche Rechtsprechung umgesetzt und entschieden, dass Arbeitnehmern ihre Urlaubsansprüche verbleiben, auch wenn sie keinen Urlaub beantragt haben. Arbeitgeber können das jedoch verhindern, wenn sie Mitarbeiter auffordern, Urlaub zu nehmen und auf den sonst drohenden Verfall klar und rechtzeitig hinweisen.

Um belastbare Aussagen treffen zu können, wie Arbeitgeber sich hier rechtssicher aufstellen, muss die Urteilsbegründung und wahrscheinlich sogar weitere Rechtsprechung abgewartet werden. Daher gilt grundsätzlich weiterhin unsere **Handlungsempfehlung** in Bezug auf Fragen von Arbeitnehmern zu Resturlaubsansprüchen erst nach sehr gründlicher Prüfung Auskünfte zu erteilen. Etwaige falsche Auskünfte könnten andernfalls Schadensersatzansprüche auslösen. Weiter möchten wir unseren Arbeitgeber-Mandanten empfehlen, nachweisbar festzuhalten, Arbeitnehmer zum Urlaubsverbrauch angehalten zu haben und auch auf den ansonsten drohenden Verfall hingewiesen zu haben.

Ihre Ansprechpartner im Team Arbeitsrecht stehen für Fragen gern zur Verfügung.



Michael Niermann
Fachanwalt für Arbeitsrecht
+49 211 8687 124
niermann@tigges.legal



Daniel Lüdemann, LL.M.
Rechtsanwalt
+49 211 8687 221
luedemann@tigges.legal



Georg Jaster
Rechtsanwalt
+49 211 8687 145
jaster@tigges.legal



Matthias Klagge
Rechtsanwalt
+49 211 8687 134
klagge@tigges.legal