

Verfall von Urlaubsansprüchen bei Kündigung

Ausgangslage

Oft sind es geldwerte Nebenansprüche wie Urlaub, Überstundenabgeltung und ähnliches, die eine Verständigung zwischen Arbeitsvertragsparteien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erschweren. Ebenso können solche Ansprüche die mögliche Fortsetzung eines (unwirksam) gekündigten Arbeitsverhältnisses belasten. Eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes München befasst sich mit der Frage, ob und wie Urlaub im gekündigten Arbeitsverhältnis geltend zu machen ist und ob dieser automatisch übertragen wird oder verfällt.

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) München hat in einer Entscheidung vom 20.04.2016 klargestellt, dass der Urlaubsanspruch an das Urlaubsjahr gebunden ist (§ 7 III 1 BurlG), wenn keine abweichenden arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen bestehen. Der Urlaubsanspruch verfällt am Ende des Urlaubsjahres, wenn nicht einer der im BUrlG (§ 7 III 2 BurlG) genannten Übertragungsgründe, nämlich dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vorliegen. Dann wird der Urlaub auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen.

In dem vom LAG München zu entscheidenden Fall (11 Sa 983/15) war das Arbeitsverhältnis im Jahre 2013 gekündigt worden. Für dieses Jahr hatte der Arbeitnehmer Urlaub weder genommen, noch beantragt. Erst im Februar 2014 wandte er sich an den Arbeitgeber und beantragte den Resturlaub für das Jahr 2013. Der Arbeitgeber teilte mit, dass bis zur Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung abgewartet werde und erst dann über organisatorische Fragen und das weitere Vorgehen, auch bezüglich der Genehmigung von Urlaub entschieden werde.

Das Gericht hat klargestellt, dass eine Übertragung des Urlaubes nicht automatisch erfolge, auch wenn die Kündigung im Streit stehe. Der Arbeitgeber sei auch nicht verpflichtet, die Urlaubswünsche seines Arbeitnehmers zu erfragen, wenn dieser keinen Urlaub beantrage. Im vorliegenden Fall stellte auch die E-Mail des Arbeitgebers kein Anerkenntnis dar, da diese E-Mail lediglich auf das gerichtliche Verfahren verwies und eine Entscheidung über den Urlaubsantrag auf das Ende des gerichtlichen Verfahrens verschob. Deshalb konnte sich der Arbeitgeber auf das Verfallen des Urlaubsanspruches berufen.

Trotz einer Kündigung sei es dem Arbeitnehmer jederzeit möglich – so das LAG - den Urlaub zu beantragen und den Arbeitgeber damit in Verzug zu setzen. Dies hatte der Arbeitnehmer vorliegend versäumt, weshalb ihm weder ein Urlaubsanspruch, noch ein Urlaubsabgeltungsanspruch in Geld zustand.

Praxistipp

Der Urlaubsanspruch und die Gewährung von Urlaub sind gesetzlich klar geregelt. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen führt dies nur deshalb häufig zu Streit, weil den beteiligten Parteien nicht klar ist, was abseits der gelebten Urlaubswirklichkeit tatsächlich an Ansprüchen besteht und für die Geltendmachung von Ansprüchen Voraussetzung ist. Die Übertragung von Urlaub orientiert sich häufig mehr an der Arbeitswirklichkeit, als am Gesetz und wird erst dann problematisch, wenn bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen diese Fragen in Streit geraten. Es empfiehlt sich daher in jedem Fall, sowohl bezüglich der Regelung von Urlaubsgewährung wie auch bei der Geltendmachung solcher Ansprüche im Streitfall einen spezialisierten Fachanwalt hinzuziehen. Sprechen sie uns an.

Dresden, im Juli 2016

Rechtsanwalt Volker Backs LL.M. - Fachanwalt für Arbeitsrecht und für gewerblichen Rechtsschutz

Der vorstehende Artikel wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt. Für die Vollständigkeit und Aktualität der Angaben können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.