



Darf „Resturlaub“ auf das nächste Jahr übertragen werden?

Zum Ende des Jahres stellt sich oft die Frage, ob die restlichen Urlaubstage noch bis zum Ablauf des Jahres genommen werden müssen. Arbeitgeber begrüßen es grundsätzlich, wenn die Arbeitnehmer den ihnen zustehenden Erholungsurlaub auch in dem aktuellen Jahr verbrauchen.

Manchmal lässt es die Arbeitsbelastung zum Ende des Jahres aber nicht zu, dass man noch verbleibende Urlaubstage verbraucht. Teilweise bitten Arbeitgeber auch darum, den Urlaub nicht zu nehmen, damit die Arbeitnehmer noch in der turbulenten Vorweihnachtszeit zur Verfügung stehen. In solchen Fällen lässt sich oftmals eine unproblematische Lösung mit dem Arbeitgeber finden.

Üblicherweise muss der Urlaub bis zum Ablauf des 31.03. des Folgejahres genommen werden. Dies ist der sog. Übertragungszeitraum. In Tarif- oder Einzelverträgen kann dafür auch ein späterer Zeitraum festgelegt werden.

Was passiert aber, wenn der Arbeitnehmer z. B. aufgrund einer Erkrankung seinen restlichen Urlaub in dem laufenden Jahr nicht mehr nehmen kann und auch über den Übertragungszeitraum hinaus erkrankt ist?

Früher war es nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts so, dass der Urlaub verfiel, wenn er wegen Krankheit (oder dauernder Erwerbsminderung) bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht genommen werden konnte.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seiner Grundsatzentscheidung (Az. C 350/06) zugunsten der Arbeitnehmer entschieden: Der Urlaub kann auch noch nach dem Ende des Übertragungszeitraums in dem aktuellen oder folgenden Jahr genommen werden. Sollte der Arbeitnehmer arbeits- oder erwerbsunfähig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, so muss der Urlaub ausbezahlt werden. Eine Begrenzung der Übertragung auf 15 Monate hält der EuGH allerdings für angemessen. Das kommt aber auf die jeweilige Situation an und muss individuell geprüft werden.

In allen anderen Fällen kann eine Barabgeltung des Urlaubs vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden. Das gilt jedenfalls für den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen. Das Bundesurlaubsgesetz sieht normalerweise lediglich für die Fälle eine Auszahlung vor, in denen Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden konnte.

Rechtsanwältin Maria Smolyanskaya
(Gesellschafterin)

Rechtsanwältin Sonja Hebben-Dietz,
LL.M. (Medizinrecht)
(Gesellschafterin)

Berliner Allee 56
40212 Düsseldorf

Tel 02 11 - 301539-0
Fax 02 11 - 301539-29

Mail info@msh-rechtsanwaelte.de

Web www.msh-rechtsanwaelte.de

Tätigkeitsschwerpunkte:

- ⚖️ Arbeitsrecht
- ⚖️ Ausländerrecht
- ⚖️ Bank- und Kapitalmarktrecht
- ⚖️ Deutsch-russischer Rechtsverkehr
- ⚖️ Medizinrecht
- ⚖️ Vertragsgestaltung

Gleiches gilt für Teilzeitkräfte, denn auch diese haben einen Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz.