



Sehr geehrte Damen und Herren,

der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 29. November 2017 (Az.: C-214/16) eine Entscheidung gefällt, die seitdem europaweit für Beunruhigung bei Arbeitgebern sorgt. Ein vermeintlich Selbständiger arbeitete mehrere Jahre für ein Unternehmen und hatte in diesem Zeitraum keinen bezahlten Jahresurlaub genommen. Nach Beendigung der Tätigkeit verklagte er das Unternehmen auf Vergütung für den ihm zustehenden Urlaub. Die Luxemburger Richter entschieden, dass seine Vergütungsansprüche jedenfalls nicht verfallen sind. Im Folgenden erläutern wir Ihnen die Entscheidung und ihre praktischen Auswirkungen.

Ihr Kapellmann-Team

[kapellmann.de](http://kapellmann.de)

---

## Praxisinfo Arbeitsrecht Unbegrenzte Übertragung von Urlaub

### 1 Sachverhalt

Der Brite Conley King war 13 Jahre lang als Verkäufer auf Provisionsbasis für ein Unternehmen auf Basis eines „Selbständigen-Vertrags“ tätig. Nach Beendigung der Tätigkeit verlangte er Abgeltung des genommenen Urlaubs sowie des nicht genommenen Urlaubs für den gesamten Zeitraum der Tätigkeit. Die englischen Gerichte stellten fest, dass der Kläger Arbeitnehmer gewesen sei und daher Anspruch auf Urlaubsabgeltung habe. Nach den geltenden nationalen Vorschriften sei der Anspruch auf finanzielle Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs allerdings verfallen. Das Gericht legte dem EuGH daher zwei Fragen vor: Muss ein Arbeitnehmer zunächst Urlaub nehmen, ehe er feststellen lassen kann, ob er Anspruch auf Urlaubsvergütung hat? Und wird der nicht genommene Urlaub bis zum Beschäf-

tigungsende übertragen, wenn der Arbeitgeber sich weigert, den Urlaub zu vergüten und der Arbeitnehmer den Urlaub aus diesem Grund nicht nimmt?

### 2 Entscheidung des EuGH

Zur ersten Frage entschied der EuGH, dass es gegen EU-Recht verstoße, wenn ein Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub erst nehmen muss, um hierdurch festzustellen, ob er für diesen Urlaub auch Anspruch auf Bezahlung hat. Der Erholungszweck würde unterlaufen, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs nicht wisse, ob der Urlaub vergütet wird oder nicht.

Auf die zweite Frage antworteten die Richter, dass ein Arbeitnehmer Urlaubsansprüche über mehrere Jahre hinweg bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses übertragen und ansam-

meln könne, wenn er den Urlaub wegen der Weigerung des Arbeitgebers zur Urlaubsvergütung nicht ausgeübt hatte. Weder der Anspruch auf bezahlten Urlaub noch auf finanzielle Abgeltung würden nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen, sofern der Arbeitnehmer an der Urlaubsausübung gehindert war. Der Grundsatz, wonach der Übertragungszeitraum bei länger andauernder Krankheit auf 15 Monate beschränkt werden könne, sei eine Ausnahme und dürfe nicht auf andere Sachverhalte übertragen werden.

### 3 Praxishinweis

Die auch für Deutschland bindende Entscheidung ist von enormer Wichtigkeit für die Praxis, da die (finanziellen) Risiken im Zusammenhang mit Scheinselbständigen weiter zunehmen. Irrtümlich als Selbständige beschäftigte Arbeitnehmer können nicht genommenen Urlaub unbegrenzt ansammeln und bei Beendi-

gung der Tätigkeit hierfür Abgeltung verlangen. Arbeitgeber sollten daher zeitnah prüfen (lassen), ob die für sie auf selbständiger Basis Tätigen nicht etwa doch Arbeitnehmer sind und einen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben. Das gilt insbesondere für unklare Grenzfälle. Der EuGH betont, dass der Arbeitgeber sich umfassend über seine Verpflichtungen im Bereich Erholungsurlaub zu informieren hat. Auch wenn er sich über die Einordnung als Selbständiger oder Arbeitnehmer irrt und davon ausgeht, dass der „Scheinselbständige“ keine Ansprüche auf Urlaub hat, muss er ggf. nach vielen Jahren noch dafür zahlen. Das kann teuer werden.

Im Übrigen sollten Arbeitgeber unbedingt darauf achten, dass ihre Arbeitnehmer jedenfalls den ihnen zustehenden Mindesturlaub auch tatsächlich nehmen.

#### Impressum

Alle Texte dieser Information sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Obgleich diese Information sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit übernommen. Sie soll einen ersten Überblick der angesprochenen Themen geben und stellt keinen anwaltlichen Rechtsrat dar. Sie ersetzt keine auf den Einzelfall bezogene Beratung.

Wenn Sie unsere Praxisinfo nicht mehr erhalten möchten, können Sie diese unter [newsletter@kapellmann.de](mailto:newsletter@kapellmann.de) abbestellen.

© Kapellmann und Partner Rechtsanwälte mbB, Januar 2018.