

ARBEITSRECHT

JUNI 2021

Aktuelle Rechtsprechung zum Urlaubsrecht

In den letzten Monaten wurden durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) verschiedene Konstellationen zum Urlaubsrecht entschieden. Einige dieser Entscheidungen sollen etwas näher dargestellt werden.

1. Verjährung von Urlaubsansprüchen?

Zur Klärung der Frage, ob der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach §§ 194 ff. BGB der Verjährung unterliegt, hat das BAG ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) gerichtet (Beschluss vom 29.09.2020, Az. 9 AZR 266/20 (A)).

Die Klägerin war vom 01.11.1996 bis zum 31.07.2017 bei dem Beklagten als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Sie hatte im Kalenderjahr Anspruch auf 24 Arbeitstage Erholungsurlaub. Mit Schreiben vom 01.03.2012 bescheinigte der Beklagte der Klägerin, dass der "Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren" am 31.03.2012 nicht verfallende, weil sie ihren Urlaub wegen des hohen Arbeitsaufwandes in seiner Kanzlei nicht habe antreten können. In den Jahren 2012 bis 2017 gewährte der Beklagte der Klägerin an insgesamt 95 Arbeitstagen Urlaub. Mit der am 06.02.2018 erhobenen Klage hat die Klägerin die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren verlangt. Im Verlauf des Prozesses hat der Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben. Er hat geltend gemacht, für die Urlaubsansprüche, deren Abgeltung die Klägerin verlange, sei die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelaufen.

Das LAG Düsseldorf ist dieser Auffassung nicht gefolgt und hat der Klage stattgegeben. Für das BAG ist es hingegen entscheidungserheblich, ob die nicht erfüllten Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2014 und den Vorjahren bei Klageerhebung bereits verjährt waren.

Die Urlaubsansprüche konnten nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Bei unionsrechtskonformer Auslegung dieser Vorschrift erlischt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann. Diese Obliegenheiten hat der Beklagte nicht erfüllt.

Vor diesem Hintergrund hat das BAG den EuGH um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, ob es mit Europarecht im Einklang steht, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der aufgrund unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen konnte, der Verjährung unterliegt. Wir werden über das Ergebnis informieren.

2. Mehrurlaub - Befristung- Übertragung - Verfall

Befristet ein Tarifvertrag den Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub eigenständig und verlangt er zudem, dass der Arbeitnehmer den Mehrurlaub zur Meidung seines Verfalls vor einem bestimmten Termin geltend zu machen hat, trägt - abweichend von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG - regelmäßig nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer die Initiativlast für die Verwirklichung des Mehrurlaubsanspruchs. Dies hat das BAG mit Urteil vom 25.08.2020, Az. 9 AZR 214/19, entschieden.

a) Sachverhalt

Der Kläger war seit 1983 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der zwischen dem Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. Bonn und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten geschlossene Bundesmanteltarifvertrag für die Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden in der Süßwarenindustrie vom 01.02.2005 Anwendung. Von Januar 2016 bis Juni 2017 war der Kläger krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Am 25.08.2017 beantragte er Urlaub. Die Beklagte teilte ihm daraufhin mit, aus dem Jahr 2016 seien ihm 20 Arbeitstage gesetzlichen Mindesturlaubs verblieben, während 10 Arbeitstage tariflichen Mehrurlaubs zum 31.03.2017 verfallen seien.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Tarifvertrag sei entsprechend § 7 BUrlG unionsrechtskonform auszulegen. Danach bestehe sein Mehrurlaubsanspruch fort, weil es ihm wegen Krankheit nicht möglich gewesen sei, den Urlaub zu nehmen, und die Beklagte ihn weder aufgefordert habe, den Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen habe, dass nicht beantragter Urlaub verfallen könne. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

b) Entscheidungsgründe

Die Revision hatte auch vor dem BAG keinen Erfolg. Dem Kläger stehen aus dem Jahr 2016 keine (restlichen) Urlaubsansprüche oder Ersatzurlaubsansprüche zu.

§ 7 Abs. 3 BUrlG ist unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist und es ihm deshalb nicht möglich ist, den Urlaub zu nehmen. Der aufrecht erhaltene Urlaubsanspruch tritt in diesem Fall zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzu und ist damit erneut nach § 7 Abs. 3 BUrlG befristet. Er kann, ohne Verstoß gegen das Unionsrecht, bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit frühestens 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen.

Die unionsrechtlichen Vorgaben betreffen aber ausschließlich den gesetzlichen Urlaubsanspruch. Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, somit frei regeln. Davon war hier auszugehen.

3. Urlaubsgewährung bei fristloser Kündigung

Mit einer weiteren Entscheidung vom 25.08.2020, Az. 9 AZR 612/19, hat sich das BAG zur Frage der Urlaubsgewährung bei fristloser Kündigung im Zusammenhang mit einer etwaigen Ungewissheit der Arbeitspflicht und möglichen Einschränkungen durch sozialversicherungsrechtliche Handlungsobliegenheiten geäußert.

a) Sachverhalt

Der Kläger war beim Beklagten seit dem 15.12.2012 beschäftigt. Dieser kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Im Kündigungsschreiben heißt es zu den noch offenen Urlaubsansprüchen:

„Für den Fall der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung gelte ich Ihnen bis zum Kündigungszeitpunkt nicht genommenen Urlaub ab.“

Für den Fall der nicht anzunehmenden Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung habe ich Ihnen hilfsweise ordentlich gekündigt. In diesem Fall gilt folgendes:

Sie werden Ihren sämtlichen noch nicht genommenen Urlaub direkt im Anschluss an den Zeitpunkt des Zugangs dieser Kündigung in der Zeit vom 19.09.2017 bis 11.10.2017 nehmen. Die gezahlte Abgeltung ist dann als Zahlung des Urlaubsentgelts für den betreffenden Zeitraum zu verstehen. In jedem Fall sage ich Ihnen für die Zeit Ihres Urlaubs die Urlaubsvergütung vorbehaltlos zu.“

Der Beklagte rechnete das Entgelt zzgl. einer Urlaubsabgeltung ab und zahlte die sich aus der Abrechnung ergebenden Nettobeträge an den Kläger aus. Der Kläger erhob gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage.

Zur Erledigung des Rechtsstreits schlossen die Parteien einen gerichtlich festgestellten Vergleich, der u.a. folgende Bestimmungen enthielt:

1. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen aufgrund ordentlicher Kündigung des Beklagten vom 18.09.2017 mit Ablauf des 31.10.2017 geendet hat.

...

3. Der Beklagte verpflichtet sich, den Zeitraum vom 18.09.2017 bis 31.10.2017 ordnungsgemäß auf der Basis eines Monatsgrundgehalts in Höhe von 1.900,00 EUR abzurechnen und dem Kläger die entsprechenden Nettobeträge auszubezahlen.

...

5. Damit ist der vorliegende Rechtsstreit sowie alle finanziellen Ansprüche zwischen den Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt.

Nach Abschluss des Vergleichs erteilte der Beklagte dem Kläger Korrekturabrechnungen, die bisherige Urlaubsabgeltung wurde dabei als (bereits geleistetes) Urlaubsentgelt behandelt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Beklagte habe die bereits geleistete Urlaubsabgeltung nicht nachträglich als Urlaubsentgelt behandeln dürfen. Die vorsorgliche Urlaubsgewährung für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung sei nicht zulässig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen.

b) Entscheidungsgründe

Die Revision hatte vor dem BAG mit folgender gerichtlicher Begründung keinen Erfolg:

Im Zusammenhang mit dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub vorsorglich für den Fall gewähren, dass die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst. Dazu muss er den Arbeitnehmer unmissverständlich und endgültig zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub von der Arbeitspflicht befreien und das Urlaubsentgelt entweder vor Antritt des Urlaubs zahlen oder dessen Zahlung vorbehaltlos zusagen.

Ist der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ungewiss, weil der Arbeitnehmer gegen die fristlose Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben hat, steht dies der Erfüllung des Urlaubsanspruchs nicht entgegen. Maßgeblich ist nicht, ob der Arbeitnehmer das Bestehen seiner Arbeitspflicht kennt, sondern dass er die Gewissheit hat, während eines bestimmten Zeitraums nicht zur Arbeit herangezogen zu werden und sich deshalb nicht zur Erbringung einer Arbeitsleistung bereithalten muss.

Den Urlaub störende Ereignisse fallen grundsätzlich in die Risikosphäre des Arbeitnehmers. Dies gilt auch dann, wenn die Möglichkeit selbstbestimmter Nutzung der Freizeit während des Urlaubs durch sozialversicherungsrechtliche Handlungsobliegenheiten eingeschränkt wird, die für den Bezug von Arbeitslosengeld erforderlich sind.