

ARBEITSRECHT

FEBRUAR 2023

Aktuelles zum Urlaubsrecht - Urlaub verjährt nur nach Hinweis des Arbeitgebers

Bereits mit unserem Newsletter Arbeitsrecht von Oktober 2022 hatten wir eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Verjährung von Urlaubsansprüchen zum Anlass genommen, um auf die aktuelle Problematik und insbesondere die für alle Arbeitgeber notwendigen Maßnahmen hinzuweisen.

Ob und wann bestehende Urlaubsansprüche verjähren, kann vor allem dann relevant werden, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt und in diesem Zusammenhang Ansprüche auf Urlaubsabgeltung geltend macht oder aufgrund von längerfristiger Krankheit nicht in der Lage ist, seinen Urlaub innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen.

1. Ausgangslage

Dass Urlaubsansprüche grundsätzlich verfallen können, ist im deutschen Recht klar geregelt. Der Urlaub aus einem Kalenderjahr verfällt nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) grundsätzlich mit dem Ende des Kalenderjahres, für den er besteht, spätestens aber zum 31.03. des Folgejahres.

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) regelt in § 7 Abs. 3 hierzu Folgendes:

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Zudem ist gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG der Urlaubsanspruch vom Arbeitgeber dann abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

Wäre die Frage demzufolge allein nach nationalem Recht in Form des Bundesurlaubsgesetzes zu beurteilen, wäre die Lösung einfach: Urlaub, der im aktuellen Kalenderjahr nicht genommen wird, verfällt mit dem Ende des Kalenderjahres, spätestens aber zum 31.03. des Folgejahres. Noch bestehender Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht beansprucht werden konnte, ist auszuzahlen.

Dabei unterliegt auch der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich der dreijährigen gesetzlichen Verjährung (§ 214 Abs. 1, § 194 Abs. 1 BGB).

Da Unionsrecht jedoch dem nationalen Recht vorgeht, musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem aktuellen Urteil nun auch weitere zwingende Vorgaben des EuGH umsetzen.

2. Rechtsprechung des EuGH

Bereits am 06.11.2018 hatte der EuGH in den Verfahren C-684/16 und C-619/16 entschieden, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer über noch vorhandene Urlaubsansprüche unterrichten müssen, damit die Arbeitnehmer rechtzeitig vor Ablauf des Kalenderjahres ihre restlichen Urlaubstage tatsächlich in Anspruch nehmen können.

Soweit Arbeitgeber dieser Informationspflicht nicht nachkommen, können sie sich auch später nicht darauf berufen, dass der Urlaub nicht rechtzeitig genommen wurde. Folge ist, dass entsprechende Urlaubsansprüche in das Folgejahr übertragen oder abzugelten sind.

Mit seinem Urteil vom 22.09.2022 (Az.: C-120/21) hatte der EuGH im Hinblick auf die Verjährung weitere zwingende unionsrechtliche Vorgaben gemacht, die auf nationaler Ebene umzusetzen waren – mit weitreichenden Konsequenzen für Arbeitgeber.

3. Bisherige Rechtsprechung des BAG

Bereits mit seiner Entscheidung vom 07.09.2021, Az. 9 AZR 3/21 (A) hatte sich das Gericht zum Verhältnis von Urlaub bei Langzeiterkrankung und Mitwirkungsobliegenheiten positioniert.

Danach sei § 7 Abs. 3 BUrlG dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Urlaub nicht verfällt, 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 aufrechterhaltene Urlaubsanspruch trete in diesem Fall zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzu und sei damit erneut nach § 7 Abs. 3 BUrlG befristet. Er erlösche allerdings bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahrs (vgl. EuGH, 22.11.2011, Az. C-214/10).

Die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt nach dieser Rechtsprechung grds. voraus, dass der Arbeitgeber dafür Sorge trägt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Dazu muss er den Arbeitnehmer – ggf. förmlich – auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahrs oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt (vgl. auch BAG, 19.02.2019, Az. 9 AZR 423/16).

Diese Grundsätze gelten bei Langzeiterkrankungen von Arbeitnehmern aber nicht uneingeschränkt:

Die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers bestehen zwar auch, wenn und solange der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Dem Arbeitgeber ist es möglich, den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer rechtzeitig entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu unterrichten und ihn aufzufordern, den Urlaub bei Wiedergenesung vor Ablauf des Urlaubsjahrs oder des Übertragungszeitraums zur Vermeidung des Verfalls so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahrs oder des Übertragungszeitraums gewährt und genommen werden kann. Allerdings ist die Befristung des Urlaubsanspruchs nicht von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängig, wenn es – was erst im Nachhinein feststellbar ist – objektiv unmöglich gewesen wäre, den Arbeitnehmer durch Mitwirkung des Arbeitgebers in die Lage zu versetzen, den Urlaubsanspruch zu realisieren. War der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahrs durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahrs arbeitsunfähig oder trat die bis zu diesem Zeitpunkt fortbestehende Arbeitsunfähigkeit im Verlauf des Urlaubsjahrs ein, ohne dass dem Arbeitnehmer vor deren Beginn (weiterer) Urlaub hätte gewährt werden können, sind nicht Handlungen oder Unterlassungen des Arbeitgebers, sondern allein die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für den Verfall des Urlaubs kausal.

4. Aktuelle Rechtsprechung des BAG

Die dreijährige gesetzliche Verjährung soll nach der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 20.12.2022 (Az.: 9 AZR 266/20), bei der dieses nunmehr die jüngste Entscheidung des EuGH auf nationaler Ebene umsetzt, allerdings nur mehr dann gelten, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweis- und Informationspflichten nachgekommen ist.

a) Sachverhalt

Der Beklagte beschäftigte die Klägerin vom 01.11.1996 bis zum 31.07.2017 als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte der Beklagte an die Klägerin zur Abgeltung von 14 Urlaubstagen 3.201,38 € brutto. Der weitergehenden Forderung der Klägerin, Urlaub im Umfang von 101 Arbeitstagen aus den Vorjahren abzugelten, kam der Beklagte nicht nach.

Während das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, sprach das Landesarbeitsgericht der Klägerin

17.376,64 € brutto zur Abgeltung weiterer 76 Arbeitstage zu. Dabei erachtete das Landesarbeitsgericht den Einwand des Beklagten, die geltend gemachten Urlaubsansprüche seien verjährt, für nicht durchgreifend.

b) Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Zwar finden die Vorschriften über die Verjährung gemäß der §§ 214 Abs. 1, § 194 Abs. 1 BGB auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung. Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB jedoch nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Nach der Rechtsprechung des EuGH tritt der Zweck der Verjährungsvorschriften, die Gewährleistung von Rechtssicherheit, in der vorliegenden Fallkonstellation hinter dem Ziel von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zurück, die Gesundheit des Arbeitnehmers durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme zu schützen. Die Gewährleistung der Rechtssicherheit dürfe nicht als Vorwand dienen, um zuzulassen, dass sich der Arbeitgeber auf sein eigenes Versäumnis berufe, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben. Der Arbeitgeber könne die Rechtssicherheit gewährleisten, indem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole.

Der Beklagte hatte die Klägerin nicht durch Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Die Ansprüche verfielen deshalb weder am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG) noch konnte der Beklagte mit Erfolg einwenden, der nicht gewährte Urlaub sei bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses nach Ablauf von drei Jahren verjährt. Den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs hatte die Klägerin innerhalb der Verjährungsfrist von drei Jahren erhoben.

Praxishinweis

Arbeitgeber können Rechtssicherheit herstellen, indem sie ihre Arbeitnehmer rechtzeitig auf ihre Urlaubsansprüche hinweisen und damit ihren Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nachkommen. Durch die rechtzeitige und nachweisbare Aufforderung an die Arbeitnehmer verfallen die gesetzlichen Urlaubsansprüche am Ende des Kalenderjahres gem. § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes gem. § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG. Für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs gilt dann die regelmäßige Verjährungsfrist von 3 Jahren.