

Nationales Urlaubsrecht wieder auf dem Prüfstand des EuGH

Drei wichtige EuGH-Urteile zur Verjährung und zum Verfall von Urlaubsansprüchen

Von Markus Bettecken und Dr. Fabian Brugger



Markus Bettecken

Haver & Mailänder, Stuttgart
Rechtsanwalt, Partner

mb@haver-mailaender.de
www.haver-mailaender.de



Dr. Fabian Brugger

Haver & Mailänder, Stuttgart
Rechtsanwalt

br@haver-mailaender.de
www.haver-mailaender.de



Der EuGH nimmt Arbeitgeber in die Pflicht: Arbeitnehmer müssen durch den Arbeitgeber auf ihren Resturlaub und dessen möglichen Verfall hingewiesen werden.

Arbeitgeber haben aktuell keinen leichten Stand: Nach der Entscheidung des BAG zur Arbeitszeiterfassung (BAG, Urteil vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21) legt nun der EuGH in Sachen Urlaubsanspruch nach. Der EuGH setzte sich in insgesamt drei am 22.09.2022 ergangenen Entscheidungen mit der Verjährung des Urlaubsanspruchs sowie mit dessen Verfall bei längerer Krankheit auseinander. Das Gericht stärkte dabei das Recht der Arbeitnehmer auf Erholungsurlaub und stellte klar, dass der Jahresurlaub grundsätzlich nicht verfallen oder verjähren kann, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit nicht ord-

nungsgemäß nachkommt. Arbeitgeber sind damit auch im Hinblick auf den Untergang des Urlaubsanspruchs der Arbeitnehmer zwingend zum Handeln aufgefordert.

Urlaubsansprüche verjähren nicht ohne weiteres

Der EuGH befasste sich in seiner ersten Entscheidung mit der Verjährung des Urlaubsanspruchs (EuGH, Urteil vom 22.09.2022, Az. C-120/21). Hintergrund der Entscheidung war ein Vorabentscheidungsersuchen des BAG,

das dem EuGH die Frage vorgelegt hatte, ob das Unionsrecht eine Verjährung des Urlaubsanspruchs gemäß der regelmäßigen dreijährigen Verjährungsfrist der §§ 194 Abs. 1, 195 BGB nach deutschem Recht erlaube, auch wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen war und den Arbeitnehmer nicht über die drohende Verjährung des Urlaubsanspruchs unterrichtet hatte (BAG, Vorlagebeschluss vom 29.09.2020 – Az. 9 AZR 266/20 [A]).

„Das nationale Urlaubsrecht entwickelt sich immer mehr zu einem Dauerbrenner der arbeitsrechtlichen EuGH-Rechtsprechung und wird durch die jüngsten europarechtlichen Implikationen weiter erheblich beeinflusst.“

Anlass des Rechtsstreits vor dem BAG ist die Klage einer Steuerfachangestellten auf Urlaubsabgeltung. Die Klägerin war im Zeitraum 1996 bis Juli 2017 in einer Steuerberatungskanzlei beschäftigt und konnte aufgrund starker Arbeitsbelastung ihren Urlaub nicht vollständig nehmen. Ihr Arbeitgeber hatte die Klägerin indes nicht darauf aufmerksam gemacht, dass der Urlaub verfallen kann, wenn sie diesen nicht beansprucht. Als die Steuerfachangestellte im Jahr 2018 Urlaubsabgeltung von ihrem Arbeitgeber forderte, erhob dieser die Einrede der Verjährung. Während die Ansprüche in erster Instanz als verjährt betrachtet wurden, gab das LAG Düsseldorf der Klägerin recht

und lehnte eine Verjährung der Ansprüche mangels Hinweises des Arbeitgebers ab (LAG Düsseldorf, Urteil vom 02.02.2020, Az. 10 Sa 180/19).

Nach Revisionseinlegung kam es nunmehr zum Vorlagebeschluss des BAG zum EuGH, der sich zu der Frage der Verjährung des Urlaubsanspruchs bei fehlendem Hinweis des Arbeitgebers klar positionierte. Nach dem EuGH habe der Arbeitgeber zwar ein berechtigtes Interesse daran, nicht mit Anträgen auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung konfrontiert zu werden, die auf mehr als drei Jahre vor Antragstellung erworbene Ansprüche gestützt werden. Der EuGH bestätigte damit zunächst, dass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich der dreijährigen Verjährungsfrist des § 195 BGB unterliegt. Allerdings könne sich der Arbeitgeber dann nicht mehr auf ein berechtigtes Interesse berufen, wenn er den Arbeitnehmer nicht zuvor in die Lage versetzt habe, den Urlaub tatsächlich wahrzunehmen. Denn der Arbeitgeber habe sich dadurch selbst in eine Situation gebracht, in der er mit Altansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub konfrontiert werde und aus der er zu Lasten des Arbeitnehmers Nutzen ziehen könne. Im Ergebnis stehe daher dem nationalen Verjährungsrecht die Bestimmung des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88 EG) entgegen, wenn die Verjährung zum Urlaubsverfall des nicht aufklärten Arbeitnehmers führe.

Die Entscheidung des EuGH reiht sich in seine bisherige Rechtsprechung zum nationalen Urlaubsanspruch bei unterlassener Aufklärung durch den Arbeitgeber ein (siehe nur EuGH, Urteil vom 06.11.2018, Az. C-684/16) und betont erneut den zwingenden Charakter des Erholungs-

urlaubs als wesentlichen Grundsatz des Sozialrechts der Union. Diese Rechtsprechung wird nunmehr durch die aktuelle EuGH-Entscheidung fortgeschrieben und klar gestellt, dass die Verletzung der Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit durch den Arbeitgeber nicht nur dem Verfall des Urlaubsanspruchs mit Ablauf des Urlaubsjahrs, sondern auch einer Verjährung des Urlaubsanspruchs entgegensteht.

Urlaub verfällt auch bei längerer Krankheit nur bei Hinweis

Erkrankt der Arbeitnehmer für einen längeren Zeitraum und kann deswegen seinen bezahlten Urlaub nicht nehmen, geht das BAG bereits seit längerem davon aus, dass die gesetzlichen Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG spätestens 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahrs verfallen (BAG, Urteil vom 07.08.2012, Az. 9 AZR 353/10). Dass diese Ansicht des BAG mit Unionsrecht grundsätzlich vereinbar ist, bestätigte der EuGH zwar nun in zwei aktuellen Entscheidungen (EuGH, Urteil vom 22.09.2022, Az. C-518/20 und C-727/20), entschied jedoch, dass bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit im laufenden Urlaubsjahr ein Verfall des Urlaubsanspruchs nur bei ordnungsgemäßer Unterrichtung durch den Arbeitgeber in Betracht komme.

Hintergrund der EuGH-Entscheidungen waren zwei Rechtsstreitigkeiten, die zwischenzeitlich beim BAG gelandet waren. In dem ersten Fall erkrankte eine Arbeitnehmerin im Laufe des Jahres 2017 und klagte auf Fest-

stellung, dass ihr für dieses Jahr 14 Tage bezahlter Urlaub zustünden. Ihr Arbeitgeber hatte sie nicht rechtzeitig auf den drohenden Verfall der Urlaubstage hingewiesen, berief sich jedoch darauf, dass der Urlaubsanspruch wegen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit am 31.03.2019 – also 15 Monate nach Ende des betreffenden Urlaubsjahres – erloschen sei. In einem weiteren Fall klagte ein Arbeitnehmer, der seit Dezember 2014 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezog, auf Feststellung, dass ihm 34 Tage bezahlter Jahresurlaub aus dem Jahr 2014 zustünden. Der Arbeitnehmer berief sich darauf, dass diese Urlaubstage nicht am 31.03.2016 erloschen seien, da der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, an der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub mitzuwirken, mangels Hinweises nicht nachgekommen sei.

Nach Vorlagebeschluss durch das BAG setzte sich der EuGH daraufhin mit der Konstellation auseinander, dass ein Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahrs ununterbrochen erkrankt und bis dahin zumindest in Teilen hätte Urlaub nehmen können. Auch in einer solchen Situation stärkte der EuGH die Rechte der Arbeitnehmer und entschied, dass der Urlaub bei fortwährender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs verfallen könne, das Unionsrecht aber Einschränkungen für einen solchen Verfall des Urlaubsanspruchs auferlege. So komme bei einem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit im laufenden Urlaubsjahr ein Verfall des Urlaubsanspruchs aus diesem Jahr nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber zuvor den Arbeitnehmer über den Urlaubsanspruch und den möglichen Verfall des Anspruchs unterrichtet habe. Den Arbeitgeber trifft damit auch in dieser Konstellation eine Aufklärungs- und Mitwirkungsobliegenheit, wobei

ein Verfall der Urlaubsansprüche 15 Monate nach dem Urlaubsjahr nur bei Beachtung dieser Obliegenheit durch den Arbeitgeber eintreten kann.

Praxishinweise

Das nationale Urlaubsrecht entwickelt sich immer mehr zu einem Dauerbrenner der arbeitsrechtlichen EuGH-Rechtsprechung und wird durch die jüngsten europarechtlichen Implikationen weiter erheblich beeinflusst. Die neuesten Entscheidungen des EuGH stärken die Durchsetzung des Urlaubsanspruchs und fordern den Arbeitgeber zum Handeln auf, will er nicht mit weitreichenden Klagen auf Urlaubsabgeltung konfrontiert werden. Denn der EuGH betont, dass der Arbeitgeber zur Mitwirkung verpflichtet ist, indem er den Arbeitnehmer auf den Resturlaub und dessen möglichen Verfall hinweist. Unterlässt er dies, läuft er Gefahr, dass sich zahlreiche Urlaubsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis anhäufen, die dann auch noch Jahre nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich geltend gemacht werden könnten. Der EuGH stellt klar, dass der Urlaubsanspruch dem nationalen Verjährungsrecht vorgeht, so dass sich der nicht aufklärende Arbeitgeber auch nicht auf die regelmäßige dreijährige Verjährungsfrist nach § 195 BGB berufen kann. Handelt es sich beim Verjährungsrecht weitgehend um zwingendes Recht, bleibt abzuwarten, wie das BAG die nun ergangenen EuGH-Entscheidungen dogmatisch in die nationalen Verjährungsvorschriften integriert und welche weiteren Auswirkungen die Rechtsprechung, etwa auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen, hat. Theoretisch wäre denkbar, dass das nationale Verjährungsrecht und vertragliche

Ausschlussklauseln im Hinblick auf die europarechtlich besonders geschützten Urlaubsansprüche vollständig ausgehebelt sind, jedoch würde der Urlaubsanspruch damit letztlich keiner zeitlichen Beschränkung unterliegen. Die neueste EuGH-Rechtsprechung dürfte dabei weitere Klagen von Arbeitnehmern provozieren, die zurückliegende Urlaubsansprüche gerichtlich durchsetzen möchten. Eine Verjährung steht diesen Ansprüchen nunmehr nicht mehr ohne weiteres entgegen.

Auch im Hinblick auf die zweite Konstellation, die Gegenstand der jüngsten EuGH-Rechtsprechung war, ist der Arbeitgeber zum Handeln aufgefordert. Erkrankt der Arbeitnehmer während des laufenden Urlaubsjahrs und bleibt in der Folge ununterbrochen krank, verfallen die Urlaubsansprüche zwar grundsätzlich 15 Monate nach Abschluss des Urlaubsjahrs, aber eben nur dann, wenn der Arbeitgeber auf den Resturlaub und einen möglichen Verfall hingewiesen hat. Arbeitgeber sind damit mehr denn je gefordert, selbst oder durch ihre Personalabteilung die Erkrankungssituation ihrer Belegschaft fortwährend zu beobachten und bei einer ununterbrochenen Erkrankung, die während des Jahres eintritt, den jeweiligen Arbeitnehmer auf den Verfall des Jahresurlaubs 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahrs hinzuweisen. Auch in dieser Situation kann die Untätigkeit für den Arbeitgeber teuer werden, sollte der Arbeitnehmer seinen Resturlaub gerichtlich durchsetzen. Der Arbeitgeber ist damit mehr denn je zur aktiven und schriftlich dokumentierten Belehrung des Arbeitnehmers angehalten. ←