

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

23.12.2022
Fe/Sc

RS 118-2022

Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen – Aktuelle Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Verfall und zur Verjährung von Urlaubsansprüchen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem heutigen Rundschreiben informieren wir Sie über die aktuellen Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Verfall und zur Verjährung von Urlaubsansprüchen (BAG, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19, PM-Nr. 47/12 und BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20, PM-Nr. 48/12).

I. Verfall von Urlaubsansprüchen von Langzeiterkrankten – Konkretisierung der Rechtsprechung (BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19, PM-Nr. 47/12)

1. Verfall bei Erfüllung der Mitwirkungspflichten durch den Arbeitgeber

Das BAG ist der Rechtsprechung des EuGH zur Frage des Verfalls des Urlaubs von Langzeiterkrankten gefolgt (BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19, PM-Nr. 47/12 – **Anlage 1**). Der Urlaubsanspruch verfällt zwar weiterhin mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

2. Kein Verfall bei Nichterfüllung der Mitwirkungspflichten durch den Arbeitgeber

Anders verhält es sich nach dem neuen Urteil des BAG jedoch, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. In dieser Fallkonstellation setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage zu versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen (BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19, PM-Nr. 47/12). Nicht eindeutig geklärt ist, in welchem Umfang diese Ausnahme von der 15-Monats-Regel eingreift. Es ist durchaus vertretbar, dass sich die Ausnahmeregelung aber nur auf so viele Urlaubstage bezieht, die die Beschäftigten vor Beginn der Dauererkrankung noch hätten realisieren können. Liegen also beispielsweise bis zum ersten Erkrankungstag am 5. Januar nur drei Arbeitstage, bleiben den Beschäftigten diese drei Tage erhalten, während der restliche Urlaubsanspruch mit dem 31. März des übernächsten Jahres untergeht (so etwa Bayreuther NZA 2022, 1381 ff.).

Um den vom EuGH und BAG aufgestellten Arbeitgeberpflichten nachzukommen, ist Arbeitgebern zu empfehlen, ihre Beschäftigten möglichst frühzeitig im Kalenderjahr über ihre Urlaubsansprüche und deren möglichen Verfall zu unterrichten. Die Hinweisschreiben sollten an die Beschäftigten vorbereitet und nachweisbar „zu Beginn des Kalenderjahres“ übergeben werden. Aufgrund der neuen Rechtsprechung, dass Urlaub aus dem Urlaubsjahr, in dem ein Beschäftigter langzeiterkrankt, aber zum Teil noch arbeitsfähig war, ohne vorherige Belehrung nicht verfällt, ist zu empfehlen, die Information den Beschäftigten so früh wie möglich im Kalenderjahr zu übermitteln.

II. Keine Verjährung von Urlaubsansprüchen bei unterbliebener Unterrichtung der Beschäftigten über bestehende Urlaubsansprüche und deren möglichen Verfall

1. Verjährung bei Erfüllung der Mitwirkungspflichten durch den Arbeitgeber

Das BAG hat zwar festgestellt, dass der gesetzliche Anspruch eines Beschäftigten auf bezahlten Jahresurlaub der gesetzlichen Verjährung unterliegt. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Beschäftigten über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Beschäftigte den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20, PM-Nr. 48/12 [**Anlage 2**]).

2. Keine Verjährung bei Nichterfüllung der Erfüllung der Mitwirkungspflichten durch den Arbeitgeber

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zugleich der Rechtsprechung des EuGH folgend entschieden, dass Urlaubsansprüche nicht verjähren können, wenn der Arbeitgeber die betroffenen Beschäftigten nicht zuvor rechtzeitig mittels Aufforderungs- und Hinweisschreiben in die Lage versetzt hat, ihre Urlaubsansprüche wahrzunehmen (BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20, PM-Nr. 48/12). Ist eine solche Unterrichtung unterblieben, können Beschäftigte rückwirkend Urlaubsansprüche auch unabhängig von der dreijährigen Verjährungsfrist nach § 195 BGB für länger zurückliegende Jahre geltend machen. Diese Rechtsprechung hat zur Konsequenz, dass Beschäftigte auch noch nach mehreren Jahren ihren Urlaub geltend machen können, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungspflichten nicht erfüllt hat.

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin A hat ihren Urlaub in den Kalenderjahren 2015 bis 2022 nicht genommen. Der Arbeitgeber hatte sie in den jeweiligen Jahren auch nicht über die Möglichkeit der Urlaubsnahme und deren möglichen Verfall bisher nicht unterrichtet. Insgesamt kann sie für die zurückliegenden Jahre deshalb 95 Urlaubstage geltend machen.

Ergebnis:

Die Arbeitnehmerin kann die Inanspruchnahme von 95 Tagen Urlaub in natura geltend machen.

3. Vertrauensschutz für Altfälle?

Bis zur Veröffentlichung der Entscheidungen des EuGH im Jahr 2019 in Sachen Shimizu und Kreuziger (EuGH vom 6. November 2018 – C-619/16, NZA 2018, 1612 – Rechtssache Kreuziger und EuGH vom 6. November 2018 – C-684/16, BB 2019, 313 – Rechtssache Shimizu) war den Arbeitgebern nicht bekannt, dass sie ihre Beschäftigten ausdrücklich auf die Möglichkeit der Urlaubsnahme und den möglichen Verfall des Urlaubs hinweisen mussten. Sie gingen vielmehr davon aus, dass die Urlaubsansprüche gemäß den gesetzlichen Bestimmungen nach § 7 Abs. 3 BUrlG abzuwickeln sind. Es stellt sich deshalb die Frage, ob Arbeitgeber sich unter Vertrauens Gesichtspunkte darauf berufen können, dass Urlaubsansprüche, die vor dem Urlaubsjahr 2019 entstanden sind, auch ohne vorherige arbeitgeberseitige Unterrichtung zur Möglichkeit der Urlaubsnahme verfallen können. In diesem Fall könnten zumindest sehr lange zurückliegende Urlaubsansprüche nicht mehr erfolgreich geltend gemacht werden.

Der EuGH hat in seinen bisherigen Entscheidungen bisher keinen Vertrauensschutz gewährt und das BAG diesen in der Folge abgelehnt (BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16, NZA 2019, 977; BAG vom 26. Mai 2020 – 9 AZR 259/19, NZA 2020, 1416). Dies wird im Schrifttum zu Recht kritisiert (Bayreuther, NZA 2020, 1381 ff.). Immerhin will das BAG die Unterrichtsrechtsprechung erst mit dem „Inkrafttreten“ des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (Urlaubsanspruch) am 2. August 2004 wirken lassen (BAG vom 26. Mai 2020 – 9 AZR 259/19, NZA 2020, 1416). Allerdings weist Bayreuther darauf hin, dass Art. 7 der „alten“ Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG mit der aktuell geltenden Bestimmung (Art. 7 RL 2003/88/EG) völlig identisch ist und deshalb wohl auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Umsetzungsfrist m 23. November 1996 abgestellt werden müsse (Bayreuther, NZA 2020, 1381). Andererseits erwägt er auch auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art. 31 Grundrechtecharta zum 1. Dezember 2009 in Kraft abzustellen, da erst auf Basis der Grundrechtecharta es zu einem Durchschlagen der Rechtsprechung in das nationale Recht komme bzw. diese zumindest die Rechtsprechung zu Art.7 RL 2003/88/EG ganz maßgeblich geprägt habe (Bayreuther, NZA 2020, 1381).

Festzustellen ist, dass unklar ist, ob EuGH und BAG im Hinblick auf die geänderte Rechtsprechung überhaupt Arbeitgebern einen Vertrauensschutz zugestehen. Selbst bei Gewährung eines Vertrauensschutzes wird es zu einer langjährigen Rückwirkung kommen, da Arbeitgeber in der Vergangenheit nahezu nie über den möglichen Verfall des Urlaubs informiert hatten. Dies wird an nachfolgendem Beispiel deutlich.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer B hat in den Kalenderjahren 1994 bis zum Jahr 2022 jeweils 20 Tage Urlaub nicht genommen. Er ist derzeit noch nicht aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und begehrt nunmehr die Inanspruchnahme der aufgelaufenen Urlaubstage in Höhe von 580 Tagen. Der Arbeitgeber hatte ihn in den jeweiligen Jahren auch nicht über die Möglichkeit der Urlaubsnahme und deren möglichen Verfall bisher nicht unterrichtet.

Ergebnis:

Arbeitnehmer B kann grundsätzlich die Gewährung von 580 Urlaubstagen geltend machen. Der Arbeitgeber könnte zumindest unter Bezugnahme auf die obige Argumentation erwägen, B lediglich die für die Jahre 2010 bis 2022 aufgelaufenen Urlaubstage – insgesamt 260 Urlaubstage – zu gewähren. Er müsste sich dann darauf berufen, dass er unter Vertrauensgesichtspunkten lediglich diejenigen Urlaubstage gewähren müsse, die nach Inkrafttreten des Art. 31 Grundrechtecharta zum 1. Dezember 2009 entstanden sind. Offen ist allerdings, ob und inwieweit das BAG bzw. der EuGH dem Arbeitgeber Vertrauensschutz zu billigen würde.

II. Keine Entscheidung über die Verjährung und den Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Das BAG hat zwar festgestellt, dass der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub der gesetzlichen Verjährung unterliegt. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, 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 (BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20, PM-Nr. 48/12). Es hat aber ausweislich per Pressemitteilung nicht darüber entschieden, ob die Urlaubsabgeltungsansprüche der Verjährung oder dem Verfall vereinbarter tariflicher oder vertraglicher Ausschlussfristen unterliegen. Nach diesseitigem Verständnis können Urlaubsabgeltungsansprüche nach wie vor verjähren bzw. verfallen, wenn sie nicht innerhalb der vorgegebenen Fristen geltend gemacht werden (so auch Bayreuther NZA 2022, 1381 ff.).

In dem zugrunde liegenden Verfahren (BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20, PM-Nr. 48/12) hatte die Klägerin den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs innerhalb der Verjährungsfrist von drei Jahren erhoben.

Bitte beachten Sie, dass je nach Ausgestaltung der jeweiligen Tarifverträge etwaige tarifliche Sonderregelungen zu beachten sein können.

Die Anlagen 1 und 2 zu diesem Rundschreiben sind auf unserer Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort 118-2022) abrufbar.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team