

Liebe Leserinnen und Leser,

ich wünsche Ihnen ein frohes neues Jahr. In der ersten Ausgabe der PA im Jahr 2023 stelle ich Ihnen zwei wichtige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen

(im Anschluss an PA 07/20 und PA 11/22, Entscheidung 1)

BAG, Urteil vom 20.12.2022 (9 AZR 245/19), Pressemitteilung 47/22

In der PA 07/20 sind die beiden Vorabentscheidungsersuchen des BAG vorgestellt. Die Rechtsprechungsänderung hat sich sodann bereits mit der in der PA 11/22 (Entscheidung 1) dargestellten Entscheidung des EuGH angekündigt. Nach dem nun erfolgten Urteil des BAG ist künftig für den Fall, dass Urlaub wegen einer langfristigen Erkrankung nicht genommen werden konnte, zwischen zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden. In der Pressemitteilung heißt es dazu:

"... Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG. ... Grundsätzlich erlöschen Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch Erfüllung

sog. Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Besonderheiten bestehen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnte.

Nach bisheriger Senatsrechtsprechung gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche in einem solchen Fall – bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit – ohne weiteres mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter („15-Monatsfrist“). Diese Rechtsprechung hat der Senat in Umsetzung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs aufgrund der Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (- C-518/20 und C-727/20 – [Fraport]), um die ihn der Senat durch Beschluss vom 7. Juli 2020 (- 9 AZR 401/19 (A) -) ersucht hat, weiterentwickelt.

Danach verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch 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 Inan-

spruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer – wie vorliegend der Kläger – 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. ..."

Die Unterscheidung, ob ein Arbeitnehmer während des gesamten Jahres arbeitsunfähig war, oder ob er in dem Jahr noch eine Zeit lang gearbeitet hat, halte ich im Ergebnis für unglücklich. Entgegenwirken kann der Arbeitgeber dem meines Erachtens nur damit, dass er den Arbeitnehmer Monat für Monat auf seine noch bestehenden Urlaubsansprüche hinweist und vorbetet, dass diese verfallen könnten, falls er für den Rest des Jahres sowie im Anschluss weitere 15 Monate arbeitsunfähig erkranken sollte.

Wie gesagt: Das ist mindestens unglücklich!

2 Verjährung von Urlaubsansprüchen

(im Anschluss an PA 10/20 und PA 10/22, Entscheidung 2)

BAG, Urteil vom 20.12.2022 (9 AZR 266/20), Pressemitteilung 48/22

Auch hier ist in der PA 10/20 das Vorabentscheidungsersuchen des BAG vorgestellt. Und auch in diesem Fall hat sich die Rechtsprechungsänderung bereits mit der in der PA 10/22 (Entscheidung 2) dargestellten Entscheidung des EuGH angekündigt. Nach dem nun erfolgten Urteil des BAG ist künftig eine Verjährung von Urlaub im Rahmen der kurzen dreijährigen Verjährungsfrist nur noch möglich, wenn der Arbeitgeber auf diesen Umstand hingewiesen hat. In der Pressemitteilung heißt es dazu:

"... Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. 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. ... Der Senat hat damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung vom

22. September 2022 (- C-120/21 -) umgesetzt. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs 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 hat die Klägerin nicht durch Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Die Ansprüche verfielen deshalb weder am Ende des Ka-

lenderjahres (§ 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 hat die Klägerin innerhalb der Verjährungsfrist von drei Jahren erhoben. ..."

Immerhin reicht es hierfür aus, wenn der Arbeitgeber jeweils zum Ende eines Jahres – allerdings so früh, dass sich die Urlaubsansprüche auch tatsächlich noch realisieren ließen, also am besten zu Beginn des vierten Quartales – den Arbeitnehmer auffordert, seinen Jahres(rest)urlaub zu nehmen und ihn auf die drohende Verjährung hinweist.

IMPRESSUM
Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de