



EuGH stärkt den Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern bei Verfall und Verjährung

Stand: 28. September 2022

Der Jahresurlaub von Arbeitnehmern verfällt und verjährt nur noch, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten im Zusammenhang mit dem Jahresurlaub des Arbeitnehmers nachkommt. Der europäische Gerichtshof hat am 22.09.2022 gleich in drei Fällen aus Deutschland in diesem Sinn geurteilt (Az C-120/21; C-518/20; C-727/20).

Zwei der Fälle handeln über den Urlaubsanspruch von Langzeiterkrankten. Die Kläger machten eine Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche in dem Jahr des Beginns ihrer Langzeiterkrankung geltend.

Bislang verfällt bei Krankheit der Urlaubsanspruch nach deutschem Recht nach 15 Monaten, beginnend ab Jahresende des zugrundeliegenden Urlaubsjahres, unabhängig von einer Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer.

Das BAG trat in den beiden Fällen an den EuGH mit der Frage heran, ob dieser Verfall auch für den Urlaubsanspruch aufgrund der erbrachten Arbeitsleistung im Jahr der Erkrankung gelte. Der EuGH urteilte für beide Fälle gemeinsam wie folgt: Der Urlaubsanspruch verfällt nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen. Die Verfallsregelung wird nicht auf den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub angewandt, der im Lauf eines Bezugszeitraums erworben wurde, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder arbeitsunfähig wurde, ohne dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch geltend zu machen. Es bedarf hierzu eines Hinweises und einer Aufforderung durch den Arbeitgeber, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen sollen, den Urlaub zu nehmen.

Im dritten Fall verlangte der Arbeitnehmer die Abgeltung von Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren. Der Arbeitgeber hatte ihn zuvor weder aufgefordert Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt. Der Urlaub konnte daher nach der bisherigen Rechtsprechung nicht verfallen. Nach Meinung des Arbeitgebers waren die Urlaubsansprüche jedoch aufgrund der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) bereits verjährt.

Der EuGH urteilte, dass der Anspruch von Beschäftigten auf bezahlten Urlaub zwar grundsätzlich einer dreijährigen Verjährung unterliegen könne, Arbeitgeber müssten aber dafür sorgen, dass Beschäftigte den Urlaubsanspruch auch wahrnehmen können. Daher sei auch hier die Mitwirkung des Arbeitgebers unerlässlich dafür, dass Urlaubstage erlöschen. Wenn der Arbeitgeber sich gegen späte Anträge seiner Arbeitnehmer wegen nicht genommenen Jahresurlaubs absichern möchte, ist es Sache des Arbeitgebers die entsprechenden Vorkehrungen zu treffen, indem er seinen Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten den Arbeitnehmern gegenüber nachkommt.

Falls der Arbeitgeber dies wie vorliegend versäumt, dürfe dem Anspruch auf bezahlten Urlaub nicht mit der Einrede der Verjährung zulasten des Arbeitnehmers begegnet werden.

Fazit und Handlungsempfehlung:

Der EuGH stärkt mit den genannten Urteilen die Rechte von Beschäftigten und wirft zugleich einige Detailfragen u.a. zu Einzelfragen der Beweislastverteilung und Unwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen auf. Es bleibt abzuwarten, ob die entsprechenden BAG Urteile hierauf weitere Antworten geben.

Unabhängig von der weiteren Rechtsprechungsentwicklung sollte jeder Arbeitnehmer jedes Jahr individuell unter Mitteilung seines jeweiligen Resturlaubsanspruches vom Arbeitgeber aufgefordert werden, seinen Urlaub zu nehmen. Hierbei hat der Arbeitgeber unter Angabe des Zeitpunkts darauf hinzuweisen, dass andernfalls der Urlaub verfällt.

Wir halten Sie über die weitere Entwicklung wie gewohnt informiert und unterstützen Sie gerne bei allen Fragen im Zusammenhang mit den gesetzlichen und vertraglichen Urlaubsansprüchen Ihrer Mitarbeiter.
