

2020 | Ausgabe 51
01.11.2020

Update Arbeitsrecht: Jahresurlaub & Verjährung



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Bezahlter Jahresurlaub

Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) umfasst der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als wesentlicher Grundsatz des Sozialrechts nicht nur

- den **Anspruch auf Jahresurlaub**,
- sondern auch den **Anspruch auf dessen Bezahlung**.

Um den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub abzusichern hat der EuGH insbesondere folgende Grundsätze aufgestellt:

- Zwar müssen Arbeitgeber*innen, Mitarbeiter*innen nicht dazu zwingen, Urlaub zu nehmen, sie sind jedoch dazu verpflichtet,

„konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem [sie] ihn – erforderlichenfalls förmlich – [auffordern], dies zu tun und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen [sie] beitragen [sollen], klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird.“

Vgl. hierzu Newsletter Ausgabe 27 vom 14.11.2018: EuGH, Urteil v. 06.11.2018 – C-684/16 und Urteil v. 06.11.2018 – C 619/16.

- Um die praktische Wirksamkeit des dem Arbeitnehmer zustehenden Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen, ist ein finanzieller Ausgleich auch dann unerlässlich, wenn der mit dem Anspruch auf Jahresurlaub verfolgte Zweck nicht mehr verwirklicht werden kann, weil dem Arbeitnehmer ansonsten europarechtswidrig rückwirkend der bereits erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wieder entzogen würde (vgl. auch hierzu Newsletter Ausgabe 27 vom 14.11.2018: EuGH, Urteil v. 06.11.2018 – C-569/16 und C-570/16).

Verjährung

Sowohl der Urlaubsanspruch als auch der Urlaubsabgeltungsanspruch verjähren nach nationalem Recht gemäß § 195 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) in der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren. Nach § 199 Abs. 1 BGB beginnt die regelmäßige Verjährungsfrist, wenn der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit haben müsste. Als entstanden anzusehen ist ein Anspruch regelmäßig erst im

Zeitpunkt seiner Fälligkeit, die dem Gläubiger die Möglichkeit verschafft Leistungsklage zu erheben.

Verjährung Urlaubsabgeltung

In einer aktuellen Entscheidung vom 20.08.2020 – 5 Sa 614/20 geht das Landesarbeitsgericht Niedersachsen davon aus, dass der mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehende Abgeltungsanspruch von etwaigem Resturlaub auch dann der Regelverjährung unterliege, wenn der Arbeitgeber seine europarechtlich vorgegebene Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat. Es stützt sich hierbei auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der der Urlaubsabgeltungsanspruch ein reiner Geldanspruch sei, der unproblematisch der Verjährung unterliege (vgl. BAG, Urteil v. 19.06.2012 – 9 AZR 652/10) und stellt sich damit ausdrücklich gegen die gegenteilige Auffassung des Landesarbeitsgerichts München, wonach bei richtlinienkonformer Auslegung des § 7 Abs. 1 Satz 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) die Verjährungsfrist sowohl für Urlaubsansprüche als auch für einen diese ersetzenden Urlaubsabgeltungsanspruch erst dann beginne, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt habe (vgl. LAG München, Urteil v. 03.09.2019 – 9 Sa 177/19).

Das Landesarbeitsgericht München geht hierbei davon aus, dass das Recht des Arbeitnehmers seinen unionsrechtlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub zu verwirklichen, nicht mehr durchsetzbar wäre, wenn die Möglichkeit der Verjährung des Urlaubsanspruchs ungeachtet dessen bestünde, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich zu realisieren. Deshalb seien §§ 1 und 7 Abs. BurlG dahin auszulegen, dass ein im Sinne des § 199 Abs. 1 BGB durchsetzbarer und fälliger Urlaubsanspruch erst entstehe, wenn der Arbeitgeber seinen, sich in richtlinienkonformer Auslegung des § 7 Abs. 1 BurlG ergebenden Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist. Erst wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten tatsächlich in die Lage versetzt wurde, sei der Arbeitnehmer auch in der Lage den Urlaubsanspruch zur Hemmung der Verjährung klageweise geltend zu machen.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20.08.2020 – 5 Sa 614/20 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de/jportal/portal/page/bsndprod.psml?doc.id=JURE200014245&st=null&showdoccase=1>

Die vorhergehende gegenteilige Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 03.09.2019 – 9 Sa 177/19 ist über den folgenden Link abrufbar:

<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2019-N-46249?hl=true&AspxAutoDetectCookieSupport=1>

Verjährung Jahresurlaub

Nachdem sich mit Entscheidung vom 02.02.2020 – 10 Sa 180/19 auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf der Auffassung des Landesarbeitsgerichts München angeschlossen und eine Verjährung von bezahltem Jahresurlaub bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers abgelehnt hat, hat das Bundesarbeitsgericht zur Klärung der Frage, ob der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach §§ 194 ff. BGB der Verjährung unterliegt, nun den EuGH um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, ob es mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union im Einklang steht, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der aufgrund unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bereits nach § 7 Abs. 3 BurlG verfallen konnte, gemäß § 194 Abs. 1, § 195 BGB der Verjährung unterliegt.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 02.02.2020 – 10 Sa 180/19 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2020/NRWE_LAG_Duesseldorf_10_Sa_180_19_Urteil_20200202.html

Das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts vom 29.09.2020 – 9 AZR 266/20 wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die hierzu erfolgte Pressemitteilung Nr. 34/20 des Bundesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=24536>

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht