

Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Die Themenfelder Verfall und Verjährung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen bildet auch zu Beginn des neuen Jahres einen Schwerpunkt der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung.

Wie bereits berichtet, hatte der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) auf ein Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) mit Urteil vom 22.09.2022 (Az. C-120/21) entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer für einen Bezugszeitraum erworben hat, nach Ablauf einer Frist von drei Jahren nur dann verjähren kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.

Daraufhin hatte das BAG mit Urteil vom 20.12.2022 (Az. 9 AZR 266/20) entschieden, dass Urlaubsansprüche verjähren können, die dreijährige Verjährungsfrist jedoch erst am Ende des Kalenderjahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch informiert und ihn im Hinblick auf Verfallfristen aufgefordert hat, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Hat der Arbeitgeber diesen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, kann der nicht erfüllte gesetzliche Urlaub aus möglicherweise mehreren Jahren im laufenden Arbeitsverhältnis weder nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen noch nach § 195 BGB verjähren und ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

Nunmehr hatte sich das BAG im Rahmen eines Urteils vom 31. Januar 2023 mit der Frage der Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen, also Urlaubsansprüchen, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden konnten, zu befassen.

Das BAG hat insoweit festgestellt, dass der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten, der Verjährung unterliegt. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt dabei in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Endete das Arbeitsverhältnis jedoch vor der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 06.11.201* und war es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar, Klage auf Abgeltung zu erheben, so kann die Verjährungsfrist jedoch nicht vor dem Ende des Jahres 2018 beginnen.

Anders als beim Urlaubsanspruch im laufenden Arbeitsverhältnis kommt es bei der Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht auf die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten von Seiten des Arbeitgebers an. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bilde insoweit eine Zäsur. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der Urlaubsanspruch nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt.

Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der EuGH die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, ende mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Bei einer verfassungs- und unionsrechtskonformen Anwendung der Verjährungsregelungen kann die Verjährungsfrist jedoch nicht beginnen, solange eine Klageerhebung aufgrund einer gegenteiligen höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht zumutbar ist.

In dem zur Entscheidung vorliegenden Fall konnte von dem Kläger bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 19. Oktober 2015 nicht erwartet werden, seinen Anspruch auf Abgeltung des bis dahin nicht gewährten Urlaubs aus den Jahren 2010 bis 2014 gerichtlich durchzusetzen. Das BAG ging zu diesem Zeitpunkt noch davon aus, dass Urlaubsansprüche mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten automatisch verfielen. Erst nachdem der EuGH mit Urteil vom 06.11.2018 (Az. C-684/16) neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte, war der Kläger gehalten, Abgeltung für die Urlaubsjahre von 2010 bis 2014 gerichtlich geltend zu machen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Januar 2023 – 9 AZR 456/20 –
Pressemitteilung vom 31.01.2023 – 5/23