

**Online-Kurzseminar
am 3. November 2022**

**„Aktuelle Rspr. des EuGH
– Beschränkung des
Urlaubsverfalls bei
längerer Krankheit!“**



A. Verfall von Urlaubsansprüchen



Grundlagen – Mitwirkungsobliegenheit des AG

A. Verfall von Urlaubsansprüchen

I. Grundlagen – Mitwirkungsobliegenheit des AG

(BAG, Urteil vom 19. Februar 2019, Az.: 9 AZR 541/15; EuGH, Urteil vom 6. November 2018, Az.: C-684/16)

Verfall von Urlaubsansprüchen am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes (31.03.), wenn

- der AG zuvor konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge getragen hat, dass der AN tatsächlich in der Lage war, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen
und
- der AN den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat

Folge: AG muss klar und rechtzeitig über den Verfall von Urlaubsansprüchen informieren.
Aus Beweisgründen sollte der AG zumindest per E-Mail auf Verfall hinweisen.



Folge bei Missachtung der Mitwirkungsobliegenheit des AG

A. Verfall von Urlaubsansprüchen

II. Folge bei Missachtung der Mitwirkungsobliegenheit des AG

- Der am 31. Dezember des Urlaubsjahres verfallende Urlaub tritt zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht.
- Für den übertragenen Urlaub + neu entstandenen Urlaub gelten wieder die Verfallfristen des § 7 Abs. 3 BUrlG

Das uneingeschränkte Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren kann der AG dadurch vermeiden, indem er seine Mitwirkungsobliegenheit für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholt!



Sonderfall:

**Verfall von Urlaubsansprüchen
bei langezeiterkrankten AN**

A. Verfall von Urlaubsansprüchen

Sonderfall: Verfall von Urlaubsansprüchen bei langzeiterkrankten AN

Var. 1: AN ist seit Beginn des Urlaubsjahres bis zum 31. März des Folgejahres arbeitsunfähig - durchgängige Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr und in 15 darauffolgenden Monaten (bisher BAG, Urteil vom 7. September 2021, Az.: 9 AZR 3/21 (A))

Grundsatz: Mitwirkungsobliegenheit des AG irrelevant, da die dauerhafte Erkrankung kausal für das Nichtantreten des Urlaubs war und nicht eine Verletzung der Hinweispflicht des Arbeitgebers.

Aber: Vorlage zum EUGH, da im vorliegenden Fall langandauernde Arbeitsunfähigkeit erst in der Mitte des Urlaubsjahres eintrat, so dass eine Hinweispflicht des Arbeitgebers hätte relevant sein können.

A. Verfall von Urlaubsansprüchen

Sonderfall: Verfall von Urlaubsansprüchen bei langezeiterkrankten AN

Var. 1: durchgängige Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr und in 15 darauffolgenden Monaten

Empfehlung:

Obwohl die Verletzung der Mitwirkungsobliegenheit bei durchgängiger Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr und in 15 darauffolgenden Monaten irrelevant sein kann, sollte berücksichtigt werden, dass dieses Ergebnis **allein aus einer Ex-Post-Betrachtung** resultiert. Ob jemand dauerhaft erkrankt ist, ist erst im Nachhinein feststellbar.

In solchen Fällen sollte der AN daher dennoch vorsorglich auf den möglichen Verfall der Urlaubsansprüche hingewiesen werden.

A. Verfall von Urlaubsansprüchen

Sonderfall: Verfall von Urlaubsansprüchen bei langezeiterkrankten AN

Var. 2: AN wird erst im laufenden Kalenderjahr/ im Verlauf eines Kalenderjahres langandauernd krank – bspw. am 01. Juli 2022 und bleibt dies durchgehend bis zum 31. März des Folgejahres – Vorlagefrage an EUGH.

Frage: Verfällt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein AN in dem Urlaubsjahr erworben hat, indem eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder eine volle Erwerbsminderung eingetreten ist nach Ablauf von 15 Monaten, auch wenn der AG seine Mitwirkungsobliegenheit nicht erfüllt hat?

Antwort des EuGH, Urteil vom 22.09.2022, Az.: C-518/20, C-727/20: **NEIN!** In diesem Falle bedarf es für den Verfall der Hinweises seitens des AG – der Hinweis hätte hier noch etwas bewirken können, da der Arbeitnehmer zunächst nicht durchgehend krank war!

A. Verfall von Urlaubsansprüchen

Sonderfall: Verfall von Urlaubsansprüchen bei langzeiterkrankten AN

Formulierungsvorschlag:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...,

Sie sind arbeitsvertraglich gehalten, sowohl Ihren gesetzlichen Mindesturlaub als auch den übergesetzlichen Zusatzurlaub innerhalb des laufenden Kalenderjahres zu nehmen. Tun Sie dies nicht, verfallen sämtliche Urlaubsansprüche mit dem Ende des laufenden Kalenderjahres.

Liegen dringende betriebliche oder in der Person des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin liegende Gründe vor, erfolgt ausnahmsweise eine Übertragung des Urlaubs bis zum 31.03. des Folgejahres. Solche Gründe können bspw. termin- oder saisongebundene Aufträge oder die Erkrankung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin bis zum Jahresende sein. In einem solchen Ausnahmefall verfallen die Urlaubsansprüche zum 31.03. des Folgejahres.

Wir weisen darauf hin, dass Ihnen für das Kalenderjahr noch (Rest-)Urlaub in Höhe von Arbeitstagen zusteht. Wir fordern Sie höflich auf, Ihren Urlaub zu nehmen, sobald Sie wieder genesen sind. Andernfalls verfallen Ihre Urlaubsansprüche zu den vorgenannten Zeitpunkten.

Mit freundlichen Grüßen ...

A. Verfall von Urlaubsansprüchen

Sonderfall: Verfall von Urlaubsansprüchen bei langzeiterkrankten AN

Hinweis zum Formulierungsvorschlag:

Das BAG verlangt in jüngerer Rspr., dass der Arbeitgeber an der Erfüllung des (Rest-)Urlaubs des Arbeitnehmers mitwirkt und konkret sowie in völliger Transparenz dafür zu sorgen hat, dass der/die Arbeitnehmer*in tatsächlich in der Lage ist, seinen/ihren bezahlten Jahresurlaub zu nehmen.

Er muss ihn – erforderlichenfalls förmlich – dazu auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt.

Ob danach das hiesige Muster der ausgeurteilten Mitwirkungsobliegenheit entspricht, ist mit Blick auf weitere BAG-Entscheidungen offen

B. Verjährung von Urlaubsansprüchen

B. Verjährung von Urlaubsansprüchen

I. Verjährung von Urlaubsansprüchen bei Verletzung der Mitwirkungsobliegenheit

Fall: Der AG kam in den Jahren 2013 bis 2017 seiner Mitwirkungsobliegenheit nicht nach. Der AN hat 30 Tage Urlaub/Jahr. Er hat in der Zeit 2013 bis 2017 aufgrund hohem Arbeitsaufkommens keinen Urlaub genommen und möchte nun 150 Tage Urlaub im Jahre 2018 geltend machen.

EuGH: Das Unionsrecht gestatte keine Verjährung von Urlaubsansprüchen nach Ablauf der regelmäßigen Verjährungsfrist (3 Jahre) bei Verletzung der Mitwirkungsobliegenheiten durch den AG.

B. Verjährung von Urlaubsansprüchen

I. Verjährung von Urlaubsansprüchen bei Verletzung der Mitwirkungsobliegenheit

Aber: Urlaubsabgeltungsansprüche dürften weiterhin drei Jahre nach Ende des Jahres verjähren, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Beachte: Die Frage nach der Verjährung stellt sich in der Bauindustrie nur bei außertariflichen AN*innen. Findet der BRTV/RTV Angestellte Anwendung, verfällt der Urlaubsabgeltungsanspruch bereits innerhalb der zweistufigen Verfallfrist.



C. Zu erwartende

Rspr.

C. Zu erwartende Rspr. des BAG

Wie oft und **wann** der AG über den drohenden Verfall von Urlaub – insbesondere bei Eintritt einer Krankheit – informieren muss, entscheidet das BAG am 20.12.2022.

Empfehlung bis dahin:

- Erkrankt AN*in und zeichnet sich ab, dass diese Krankheit länger dauern könnte, sollte vorsorglich direkt auf bestehende Urlaubsansprüche hingewiesen werden + Hinweis, dass Urlaub genommen werden muss, wenn der/die AN*in wieder genesen ist (vgl. Formulierungsbeispiel Folie 8).
- Dokumentation der Unterrichtung.
- Aufbewahrung der Unterrichtung mind. 3 Jahre.

Danke!

RAin
(Syndikusrechtsanwältin)
Helena Fischer

RAin
(Syndikusrechtsanwältin)
Teresa Faust-Beyer

Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V.

Abraham-Lincoln-Str. 30
65189 Wiesbaden
siebert@bauindustrie-mitte.de