

URLAUB

Kein Verfall des Urlaubs ohne konkrete Aufforderung und Hinweis des ArbG

| Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG kann der Verfall von Urlaub in der Regel nur eintreten, wenn der ArbG den ArbN zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Diese Initiativlast des ArbG ist nicht auf den originären Urlaubsanspruch im jeweiligen Kalenderjahr beschränkt, sondern bezieht sich auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren. |

Sachverhalt

Der ArbN war vom 1.9.12 bis zum 31.3.17 als Bote beschäftigt. Bezüglich der Urlaubsansprüche des ArbN trafen die Parteien im Arbeitsvertrag eine Regelung, wonach er seinen Jahresurlaub auf eigenen Wunsch in Form einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung nimmt. Statt der bezahlten 30 Stunden/Woche arbeitete er nur 27,5 Stunden/Woche. Die Gewährung darüber hinausgehenden Urlaubs hat der ArbN während des Arbeitsverhältnisses nicht verlangt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beehrte er einen finanziellen Ausgleich für nicht gewährten Urlaub in den Jahren 2014, 2015 und 2016. In erster Instanz scheiterte der ArbN mit seiner Klage im Hinblick auf Urlaub aus den Jahren 2014, 2015 und 2016.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des ArbN vor dem LAG Köln (9.4.19, 4 Sa 242/18, Abruf-Nr. 209158) war im Wesentlichen erfolgreich. Der ArbN habe gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG einen Anspruch auf Abgeltung des ihm für die Jahre 2014, 2015 und 2016 zustehenden gesetzlichen Urlaubs im Umfang von 20 Tagen pro Jahr und damit auf Zahlung von insgesamt 3.600 EUR brutto. Darüber hinaus stehe ihm für diesen Zeitraum kein Zahlungsanspruch zu. Ausgehend von einer Fünftagewoche stände ihm jährlich ein Urlaub von 20 Tagen zu. Dieser Urlaub im Umfang von insgesamt 60 Tagen sei nicht gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG verfallen. Der Urlaubsanspruch sei auch nicht durch Erfüllung erloschen. Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei der Urlaub gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit Zahlung von insgesamt 3.600 EUR brutto abzugelten. Dieser Zahlungsanspruch sei nicht infolge Aufrechnung erloschen, § 389 BGB. Eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung von 2,5 Stunden bei einer vereinbarten 30-Stunden-Woche sei kein Erholungsurlaub im Sinne der §§ 1 ff. BUrlG.

Auch die Befreiung an Teilen eines Tages (halber Tag, Vierteltag) sei zu Urlaubszwecken nicht statthaft, solange der ArbN noch wenigstens Anspruch auf einen Tag Urlaub habe. Aber auch der Vorschrift des § 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG, wonach Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren sei, sei zu entnehmen, dass die in § 4 Nr. 1 und § 9 Nr. 2 des Arbeitsvertrags vorgesehene Arbeitszeitverkürzung den Anspruch auf den gesetzlichen Erholungsurlaub nicht ersetzen könne.



ENTSCHEIDUNG
LAG Köln

ArbN wollte
Ausgleich für nicht
genommenen Urlaub
aus drei Jahren



IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 209158

Befreiung an Teilen
eines Tages zu
Urlaubszwecken
nicht statthaft

Dieser Urlaub von insgesamt 60 Tagen für die Jahre 2014, 2015 und 2016 sei nicht gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG verfallen. Seinen entsprechenden Obliegenheiten sei der ArbG vorliegend nicht nachgekommen. Nach bisheriger Rechtsprechung sei dieser Verfall selbst dann eingetreten, wenn der ArbN den ArbG rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert habe, ihm Urlaub zu gewähren. Unter bestimmten Voraussetzungen könne der ArbN jedoch vom ArbG insoweit Schadenersatz verlangen.

ArbG ist seinen Obliegenheiten nicht nachgekommen

Unter Berücksichtigung der Vorgaben des EuGH in der Entscheidung vom 6.11.18 (C-684/16, Abruf-Nr. 205302) müsse § 7 BUrlG richtlinienkonform ausgelegt werden. Nach § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG sei es dem ArbG vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des ArbN festzulegen. Damit obliege dem ArbG unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des EuGH sei der ArbG gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“. Der ArbG habe klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der ArbN ihn nicht nehme. Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG könne der Verfall von Urlaub daher in der Regel nur eintreten, wenn der ArbG den ArbN zuvor konkret aufgefordert habe, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen habe, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlösche. Die Beweislast trage insoweit der ArbG.

EuGH gibt klar vor, was ArbG tun muss

Diese Obliegenheit des ArbG, den ArbN konkret aufzufordern, den Urlaub zu nehmen, sei nicht auf den originären Urlaubsanspruch im jeweiligen Kalenderjahr beschränkt, sondern beziehe sich auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren. Auch die bei Arbeitsunfähigkeit eingezogene Begrenzung auf 15 Monate greife nach Bewertung der Berufungskammer in den Fällen, in denen der ArbG – anders als in Krankheitsfällen – von der Arbeitsleistung des ArbN profitiert habe, nicht. Denn – anders als in den Fällen der Langzeiterkrankung – genieße der ArbG, der von der andauernden Anwesenheit des ArbN profitiert habe, keinen Schutz. Ließe man ein solches Erlöschen der vom ArbN erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub zu, würde man im Ergebnis ein Verhalten bestätigen, das zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des ArbG führe und dem eigentlichen Zweck der Richtlinie, die Gesundheit des ArbN zu schützen, zuwiderlaufe.

Obliegenheit des ArbG bezieht sich nicht nur auf laufendes Jahr

Der Urlaubsanspruch des ArbN für die Jahre 2014, 2015 und 2016 sei auch nicht durch Erfüllung erloschen, § 362 Abs. 1 BGB. Selbst wenn man davon ausginge, dass der ArbN – indem er an Samstagen nicht gearbeitet hat – pro Woche 2,5 Stunden weniger als die vereinbarten 30 Stunden gearbeitet hätte, sei dies keine Urlaubsgewährung im Sinne des BUrlG.

Urlaub auch nicht durch Erfüllung ...

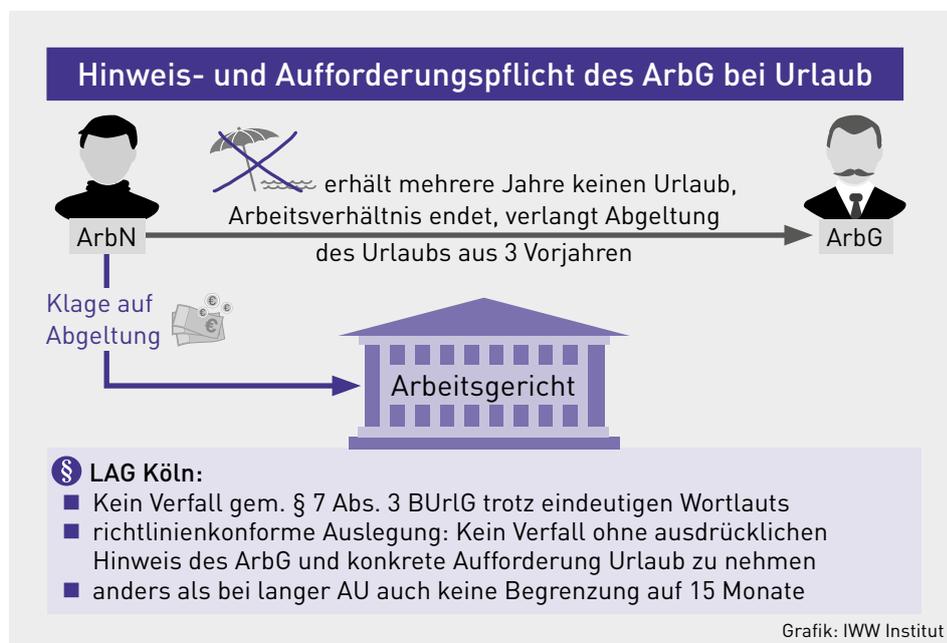
Dieser Zahlungsanspruch sei nicht infolge Aufrechnung erloschen, § 389 BGB. Soweit der ArbG mit einem Betrag in Höhe von 4.257,52 EUR, ausgehend von einer Überzahlung von 2,5 Stunden pro Woche (1.300 EUR ./). 129

... oder Aufrechnung erloschen

Stunden (30 Stunden x 4,3) = 10,08 EUR x 2,5 Stunden x 52 Wochen x 3 Jahre und 3 Monate), hilfsweise die Aufrechnung gegen den geltend gemachten Zahlungsanspruch erklärt habe, habe er diesen Anspruch schon nicht hinreichend dargelegt. Jedenfalls aber habe er den Anspruch nicht rechtzeitig innerhalb der vertraglichen Verfallfrist geltend gemacht. Ein solcher Rechtsgrund läge vor, wenn der ArbN – wie von ihm behauptet – die Stundenzahl von 30 Stunden pro Woche regelmäßig an fünf Tagen erreicht hätte. Jedenfalls aber habe der ArbG den Anspruch auf Rückzahlung überzahlter Vergütung nicht rechtzeitig innerhalb der vertraglichen Verfallfrist geltend gemacht.

In darüber hinausgehendem Umfang stehe dem ArbN für diesen Zeitraum kein Zahlungsanspruch zu. Insbesondere lasse sich aus der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeitverkürzung von 2,5 Stunden pro Woche kein Jahresurlaub von 22 Tagen ableiten.

Jahresurlaub
von 22 Tagen nicht
erkennbar



Relevanz für die Praxis

Das LAG Köln geht in der Umsetzung der Entscheidung des EuGH vom 6.11.18 (C-684/16) sehr weit zulasten des ArbG. Nachdem seit dieser Entscheidung zur „richtlinienkonformen“ Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG bereits feststand, dass entgegen des Wortlauts der Norm und der bisherigen Rechtsprechung des BAG Urlaub aus dem Vorjahr nicht mehr „ohne Weiteres“ nach Ablauf der ersten 3 Monate des Folgejahres verfällt, geht das LAG Köln noch einen Schritt weiter. Dies bedeutet für den ArbG, der seinen ArbN nicht ausdrücklich auf den drohenden Verfall des Urlaubs unter konkreter Aufforderung, diesen zu nehmen, hinweist, es kommen Konsequenzen nach dieser Entscheidung, Abgeltungsansprüche aus mehreren (drei) Vorjahren zu, da die Begrenzung auf 15 Monate nicht eingreifen soll. Dem ArbG ist daher bei „urlaubsresistenten“ ArbN dringend zu raten, einen entsprechenden Hinweis mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf ausdrücklich und dokumentierbar zu erteilen.

Beim „urlaubsresistenten“ ArbN bleibt dem ArbG nur ein früher Hinweis