



Keine Verjährung von Urlaubsansprüchen!

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.12.2022

Stand: 21.12.2022

Inhalt

Bisherige Handhabung

Rückwirkende Änderung

Sofortiger Handlungsbedarf

Ausnahme

Weiteres Risiko

Wir unterstützen Sie!

Am 20.12.2022 hat das Bundesarbeitsgericht in einer Grundsatzentscheidung mehrere Urteile des Europäischen Gerichtshofs zur Verfallbarkeit von Urlaubsansprüchen umgesetzt. Das Urteil weist gravierende Auswirkungen für Arbeitgeber auf, so dass sofortiger Handlungsbedarf besteht.

Bisherige Handhabung:

Nach dem Bundesurlaubsgesetz soll ein Arbeitnehmender seinen Urlaub grundsätzlich nehmen, bevor das Kalenderjahr endet. Konnte der Urlaub in diesem Kalenderjahr nicht genommen werden, verfällt der Resturlaub mit dem Ende des Kalenderjahres, spätestens aber zum 31.03. des Folgejahres, bzw. bei Verhinderung aufgrund von Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.03. des übernächsten Jahres.

Rückwirkende Änderung:

Urlaubsansprüche verfallen nach dem aktuellen Grundsatzurteil nur noch, wenn der Arbeitnehmende von seinem Arbeitgeber durch eine angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wird, seinen Urlaub auch wahrzunehmen und auf den drohenden Verfall der Urlaubsansprüche hingewiesen wird. Die regelmäßige dreijährige Verjährungsfrist gilt nicht! D.h. auch Ansprüche wegen nicht genommener Urlaubstage aus einem Kalenderjahr, welches mehr als 3 Jahre zurückliegt, bestehen weiterhin, obwohl zu dem damaligen Zeitpunkt die Hinweis- und Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers noch nicht bestand. Die Hinweispflicht des Arbeitgebers gilt auch gegenüber Arbeitnehmenden, die im laufenden Kalenderjahr langfristig erkranken.

Sofortiger Handlungsbedarf:

Zukünftig wird nicht genommener Urlaub nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber rechtzeitig aktiv wird und

- nachweislich, d.h. in Textform, die Arbeitnehmenden auf die noch nicht genommenen Urlaubstage **hinweist**,
- die Arbeitnehmenden auffordert, die konkret **bezahlten Urlaubstage** noch bis zum Jahresende zu nehmen und
- der Hinweis hierauf so **rechtzeitig** erfolgt, dass der Arbeitnehmende seinen Urlaub tatsächlich noch im laufenden Kalenderjahr nehmen kann.

Ein Verweis auf die in einer Gehaltsabrechnung angegebenen Urlaubstage bzw. auf ein digital geführtes Mitarbeiterstundenkonto ist nicht ausreichend!

Ausnahme:

Sind Arbeitnehmende während des **gesamten Kalenderjahres arbeitsunfähig** und werden auch bis zum Ablauf **des erweiterten Übertragungszeitraumes von 15 Monaten** (also bis zum 31.03. des übernächsten Jahres) **nicht wieder arbeitsfähig**, so verfällt der Urlaub auch dann, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist. Dem Arbeitgeber ist zu raten, bei langzeiterkrankten Arbeitnehmenden die Belehrung für das Jahr, in dem die langandauernde Arbeitsunfähigkeit begonnen hat, nachzuholen. Ob das die Rechtsprechung akzeptiert, ist noch offen.

Weiteres Risiko:

Noch nicht geklärt ist, ob Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltungsansprüche (bei beendeten Arbeitsverhältnissen) gleich zu behandeln sind: bislang unterliegen nach deutschem Recht Urlaubsabgeltungsansprüche den vertraglich vereinbarten Verfallsfristen bzw. der regelmäßigen Verjährung von 3 Jahren zum Jahresende. Sollte sich die Rechtsprechung auch diesbezüglich anpassen, müssen Arbeitgeber mit finanziellen Forderungen ihrer ehemaligen Arbeitnehmenden wegen Auszahlung nicht genommener Urlaubstage auch aus länger zurückliegenden Zeiträumen rechnen.

Wir unterstützen Sie!

Sie haben Fragen rund um das Thema „Verjährung von Urlaubsansprüchen“?
Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

Neben Ihren bekannten Ansprechpartnern bei Gehrke Econ steht Ihnen hierfür

Rechtsanwältin Birgit Raupers-Weller (birgit.raupers@gehrke-econ.de; 0511-700 50 -154)

gerne zur Verfügung.