

OGH stellt strenge Kriterien an die Verjährung von Urlaubsansprüchen

Das Thema Urlaub und Urlaubsanspruch usw. sorgt nicht selten für Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ein nicht alltägliches Thema stellt die Verjährung von Urlaubsansprüchen dar, da regelmäßiger Urlaubsverbrauch und damit verbundener Erholungseffekt für den Arbeitnehmer in beiderlei Interesse stehen sollten. Beim Thema Verjährung ist es durch eine OGH-Entscheidung (GZ 8 ObA 23/23 z vom 27. Juni 2023), die auf einer EuGH-Entscheidung beruht, zu einer Verbesserung für Arbeitnehmer gekommen. Ausgangspunkt für den OGH war ein als Wildhüter und später als Gutsverwalter Angestellter, der in dem Zeitraum zwischen 2003 und 2020 insgesamt nur 121 Urlaubstage verbraucht hatte (das Maximum waren 17 Tage im Jahr 2013). Das geringe Ausmaß an konsumiertem Urlaub wurde auch damit begründet, dass der Angestellte als einziger über die notwendige Ausbildung und Erfahrung für die umfangreiche Zucht, Haltung und Jagd von Niederwild verfügte.

Der OGH-Entscheidung folgend verjährt der unionsrechtlich gesicherte Urlaubsanspruch nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Konsum des Urlaubs aufgefordert hat und auf die Verjährung des Urlaubsanspruchs hingewiesen hat. Kommt der Arbeitgeber diesen Aufforderungs- und Hinweispflichten nicht nach, so verjährt der Urlaub nicht und kann während des aufrechten Arbeitsverhältnisses in natura konsumiert werden. Die Verjährung tritt nicht dann schon ein, wenn der Urlaubsverbrauch tatsächlich möglich gewesen wäre bzw. dem Arbeitnehmer auf Anfrage Urlaub gewährt worden wäre, jedoch im Endeffekt kein Urlaub verbraucht wurde. Endet das Arbeitsverhältnis, so muss der nicht verjährte Urlaub im Rahmen der Urlaubersatzleistung berücksichtigt werden. Für den EuGH spielt der Schutz des Arbeitnehmers als schwächere Partei des Arbeitsvertrags eine wichtige Rolle. Es müsse nämlich verhindert werden, dass der Arbeitnehmer sein Recht auf Urlaub nicht einfordert, weil sich dies nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnte.

Der Urlaubsanspruch beträgt in Österreich grundsätzlich fünf Wochen pro Jahr bzw. nach 25 Dienstjahren sogar sechs Wochen pro Jahr. Unionsrechtlich ist ein

Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen pro Jahr vorgesehen. Zur Verjährung des Urlaubsanspruchs kommt es in Österreich grundsätzlich binnen zwei Jahren ab Ende des Urlaubsjahres, in dem der betroffene Urlaub entstanden ist. Insgesamt haben Arbeitnehmer also drei Jahre Zeit, um ihren Urlaub zu verbrauchen. Die OGH-Entscheidung bringt nunmehr für Arbeitgeber eine Verpflichtung, die sich aus dem Urlaubsgesetz nicht ableitet. So ist zwar der Urlaubsverbrauch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Das Urlaubsgesetz sieht jedoch keine Informationspflichten oder Aufforderungspflichten hinsichtlich der Verjährung (offener) Urlaubsansprüche gegenüber Arbeitnehmern vor.

Zu beachten ist schließlich, dass sich das "Aussetzen der Verjährung" durch die OGH-Entscheidung nur auf offene Urlaubsansprüche in Höhe von vier Wochen pro Urlaubsjahr - nämlich im Ausmaß des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs - bezieht. Die Hinweis- bzw. Aufforderungspflichten beziehen sich somit nicht auf die fünfte bzw. sechste Urlaubswoche. Aus Arbeitgebersicht ist es empfehlenswert, Maßnahmen, mit denen der Aufforderungs- bzw. Hinweispflicht nachgekommen wird, entsprechend im Personalakt zu dokumentieren.

Bild: © Adobe Stock - nmann77