

PÜHN

Rechtsanwälte

Mandantenrundschriften Jahreswechsel 2022/2023

Arbeitsrecht

Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers - Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen

Anknüpfend an unser Mandantenrundschriften von Dezember 2018 und aus aktuellem Anlass erlauben wir uns, unser erstes Rundschreiben 2023 mit dem Hinweis an alle Arbeitgeber zu beginnen: Erfüllen Sie Ihre Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten!

Versetzen Sie Ihre Arbeitnehmer in die Lage, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub (auch aus vorherigen Jahren) tatsächlich auszuüben. Fordern Sie nachweislich zur Wahrnehmung des Urlaubsanspruchs auf. Ergreifen Sie konkrete organisatorische Maßnahmen, die geeignet sind, den Arbeitnehmern die Ausübung ihres Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen, und teilen Sie den Arbeitnehmern rechtzeitig und klar mit, dass Ihr Urlaub, wenn sie ihn nicht tatsächlich nehmen, möglicherweise am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfällt.

Die Arbeitnehmer müssen darüber informiert werden, dass sie keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub werden geltend machen können, wenn sie ihren Urlaub nicht während des bestehenden Arbeitsverhältnisses nehmen, obwohl sie tatsächlich die Möglichkeit dazu haben.

Denn nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat, erlöschen Urlaubsansprüche am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums.

Im Zusammenhang mit der Erfüllung der Mitteilungsobliegenheiten steht auch die Verjährung von Urlaubsansprüchen neu im Focus. Der gesetzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt zwar der gesetzlichen Verjährung. Allerdings beginnt die 3-jährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfrist belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Werden die Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten vom Arbeitgeber nicht erfüllt, kann es bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses teuer werden; wie im Fall der Steuerfachangestellten und Bilanzbuchhalterin, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2018 Urlaubsabgeltung von 101 Arbeitstagen für zurückliegende Jahre einklagte und durch die gerichtliche Entscheidung 17.376,64 € brutto erhielt. Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs war weder verfallen noch verjährt - wie die Richter am Bundesarbeitsgericht am 20. Dezember letzten Jahres mit ihrem Urteil in der Sache AZ: 9 AZR 266/20 entschieden -, da der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hatte. Der 9. Senat hat die sich aus der Vorabentscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Union vom 22. September 2022 (C-120/21) ergebenden Vorgaben umgesetzt. Er wies ausweislich seiner Pressemitteilung Nr. 48/22 zudem darauf hin, dass der Arbeitgeber die Rechtssicherheit, die Zweck der Verjährungsvorschriften ist, dadurch gewährleisten kann, indem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole.

Fazit: Der Arbeitgeber hat geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich ausüben kann, und im Streitfall nachzuweisen, dass er solche Maßnahmen getroffen hat.

Pühn
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Bank- und Kapitalmarktrecht