

## URLAUBSVERBRAUCH UND URLAUBSVERJÄHRUNG



Ein erworbener Urlaubsanspruch ist durch den Dienstnehmer grundsätzlich innerhalb gewisser Fristen zu konsumieren. Andernfalls verjährt dieser. Der EuGH hat kürzlich jedoch entschieden, dass der Urlaub nur unter bestimmten Voraussetzungen verjähren kann.

Wird der Urlaub nicht konsumiert, **verjährt** der Urlaubsanspruch **nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres**, in dem er entstanden ist (§ 4 Abs 5 UrlG); bis dahin wird der Urlaubsanspruch auf das folgende oder gegebenenfalls auch auf das übernächste Urlaubsjahr übertragen. Verbraucht der Arbeitnehmer Urlaub, werden diese Urlaubstage zuerst vom alten und dann vom neuen Urlaub abgezogen.

### Beispiel

Ein Angestellter ist am 01.01.2020 eingetreten. In den Jahren 2020, 2021 und 2022 verbraucht er keinen Urlaub. Am 01.01.2023 entsteht ein neuer Urlaubsanspruch; mit diesem Zeitpunkt ist der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2020 verjährt.

Die **Verjährungsfrist verlängert sich bei** Inanspruchnahme einer **Karenz** gemäß dem VKG bzw MSchG um den Zeitraum der Karenz. Da für eine schwangere Arbeitnehmerin auch während des **vorzeitigen Mutterschutzes** aufgrund des Beschäftigungsverbotes in Verbindung mit dem Entgeltfortzahlungsanspruch keine objektive Möglichkeit zum Urlaubsverbrauch besteht, wird die **Verjährung** so lange **gehemmt**. Der Beginn (bzw der Ablauf) der Verjährungsfrist verschiebt sich daher um die Dauer der Unmöglichkeit des Urlaubsverbrauches bzw wird entsprechend verlängert.

Laut österreichischem Urlaubsgesetz ist der Arbeitgeber nicht dezidiert dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer auf eine bevorstehende Urlaubsverjährung hinzuweisen.

Der **EuGH** hat aber in einer aktuellen Entscheidung (EuGH 22.09.2022, C 120/21) darauf hingewiesen, dass bei Verjährung von Urlaubsansprüchen dem Dienstgeber **gewisse Aufklärungs- und Mitwirkungspflichten** treffen:

- Der Arbeitnehmer muss über die mögliche **Verjährung** seines Resturlaubes **informiert** werden.
- Der Hinweis auf den Verfall von Urlaubsansprüchen muss **zeitgerecht** (vernünftigerweise 6 Monate vor Verjährung) erfolgen, damit der Dienstnehmer seinen **Resturlaub** tatsächlich noch **rechtzeitig verbrauchen** kann.

Nach Ansicht des EuGH kann der Resturlaub nicht verjähren, wenn der Dienstgeber seine Mitarbeiter nicht aktiv auf den drohenden Urlaubsverfall hingewiesen hat.

Zusätzlich muss der Arbeitnehmer auch tatsächlich die Möglichkeit haben, den Urlaub zu konsumieren. Der **Urlaubskonsum** ist nach wie vor zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **zu vereinbaren**. Es hat hierbei aber eine **Interessensabwägung** zu erfolgen: Einerseits muss auf die Erfordernisse im Betrieb und andererseits auf die Erholung des Arbeitnehmers Rücksicht genommen werden.

Es empfiehlt sich, zu Beweis Zwecken, den Dienstnehmer schriftlich die Anzahl der Resturlaubstage mitzuteilen und ihn zum rechtzeitigen Verbrauch aufzufordern, sowie über die mögliche Verjährung der Urlaubsansprüche hinzuweisen. Folgender Textvorschlag kann dafür verwendet werden:

### **INFORMATION ÜBER OFFENEN URLAUBSANSPRUCH**

*"Wir informieren Sie darüber, dass Sie noch offenen Urlaubsanspruch aus dem letzten Urlaubsjahr haben.*

- *Wir fordern Sie auf diesen offenen Urlaub zu verbrauchen.*
- *Wir fordern Sie auf diesen offenen Urlaub innerhalb von ..... Monaten zu verbrauchen.*

*Wir weisen darauf hin, dass nicht konsumierter Urlaub binnen 2 Jahren gemäß § 4 Abs. 5 Urlaubsgesetz verfällt."*



Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere E-Mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#).  
Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts.

Medieninhaber und Herausgeber: eccontis steuerberatung gmbh, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1