Fachinformationen Arbeitsrecht, Mittwoch, 5. Oktober 2022

Europäischer Gerichtshof stärkt Urlaubsansprüche – Keine Verjährung ohne Hinweis des Arbeitgebers

Nach einem neuen Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 22. September 2022 (Az. C-120/21), können Urlaubsansprüche nur dann verjähren, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über dessen Urlaubsanspruch unterrichtet hat.

Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer als schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses nicht auf die Verjährung des Urlaubs hinweist, kann dieser nicht verjähren. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, den bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen. Es ist Sache des Arbeitgebers, gegen späte Urlaubsanträge dadurch Vorkehrungen zu treffen, dass er seinen Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachkommt, womit Rechtssicherheit gewährleistet wird.

Der EuGH führt in seinem Urteil aus:

„Es ist zwar richtig, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, nicht mit Anträgen auf Urlaub oder finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub konfrontiert werden zu müssen, die auf mehr als drei Jahre vor Antragstellung erworbene Ansprüche gestützt werden. Dieses Interesse ist indes dann nicht mehr berechtigt, wenn der Arbeitgeber sich dadurch, dass er davon abgesehen hat, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen, selbst in eine Situation gebracht hat, in der er mit solchen Anträgen konfrontiert wird und aus der er zulasten des Arbeitnehmers Nutzen ziehen könnte.“

Auf diese nun erneut bestätigte Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) haben wir bereits in unserem Eildienst Nr. 9 vom 18. Juli 2019 (ED 94) sowie auf unserer Homepage unter www.hsgb.de/arbeitsrecht am 19. Juli 2019 hingewiesen.

Wir bitten um Kenntnisnahme.

Urteil des EuGH vom 22. September 2022, Az. C-120/21