



## Wie lauten die Regelungen für die Verjährung von Resturlaub?

Resturlaub verjährt nicht automatisch, sondern nur, wenn der Dienstgeber den Verbrauch tatsächlich ermöglichte, schreibt die Rechtsanwältin **Mag. Lisa Kulmer**.

*Ich habe aus den Corona-Jahren noch viel Urlaub offen, weil mein Dienstgeber immer wieder gewisse Arbeitsleistungen erwartete. Längere Urlaubsphasen waren dadurch unmöglich. 2022 war aufgrund eines langen Krankheitsstands wieder nicht an Urlaub zu denken. Insgesamt sind nun fast 70 Urlaubstage offen. Mein Dienstgeber kann mir diesen Urlaub nicht finanziell abgelten, weil das rechtlich unzulässig sei. Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es? Ich dachte z. B. an eine Garantie meiner verjäherten Urlaubstage und eine wechselsei-*

*tige Verpflichtung, den Urlaub in den nächsten Jahren abzubauen.*

*Susi M., Tirol*

„Liebe Frau M., richtig ist, dass eine **finanzielle Ablöse** von offenen Urlaubstagen während des Dienstverhältnisses **unzulässig** ist. Da der Urlaub der Erholung des Dienstnehmers dient, soll er stets **in natura** verbraucht werden. Eine Abgeltung in Geld ist daher immer erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses möglich, aber nicht davor.

Kommt es faktisch zu keinem Verbrauch des Urlaubs, so fürchten viele Dienstnehmer eine Verjährung ihrer Ansprüche: Grundsätzlich verjährt Urlaub nämlich zwei Jahre

nach dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Bei Beginn des Dienstverhältnisses am 1. 1. 2020 verjährt der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2020 z. B. (nur) dann zum Jahreswechsel 2022/2023, wenn in den Jahren 2020, 2021 und 2022 kein Urlaub verbraucht wurde. So können bei einem jährlichen Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen in der Regel maximal 75 Arbeitstage Urlaub offen sein. Ältere Ansprüche wären verjährt.

Heißt das für Sie nun Pech gehabt? Keineswegs: Die Rechtsprechung hat der Verjährung nämlich gerade in letzter Zeit klare Schranken gesetzt: Der Dienstgeber muss dem Dienstnehmer den **Verbrauch** von Urlaub **tatsächlich ermög-**

**lichen** und ihn insbesondere rechtzeitig zum Verbrauch von Urlaub **auffordern** sowie auf dessen mögliche Verjährung **hinweisen**. Hat Ihnen Ihr Dienstgeber keinen Urlaub ermöglicht und Sie – unter Hinweis auf die drohende Verjährung – nicht zum Konsum von Urlaub aufgefordert, so kann er sich nun **nicht** erfolgreich auf die Verjährung stützen. Dazu hätte er Ihnen den Verbrauch nämlich tatsächlich ermöglichen und Sie insbesondere zeitgerecht zum Verbrauch auffordern müssen – im besten Fall schriftlich.

Auch im Fall von **Krankheit** ist die Verjährung alter Urlaubsansprüche – zumindest in der Regel – gehemmt. Nur bei Langzeiterkrankungen hat der Euro-

päische Gerichtshof bislang eine Begrenzung der Ansammlung von Urlaubsansprüchen zugelassen. Dabei muss die Dauer eines möglichen Übertragungszeitraums deutlich länger sein als der Zeitraum, für den der Urlaub gebührt.

In der Praxis ist es in vergleichbaren Fällen jedenfalls üblich, dass Dienstnehmer und Dienstgeber – ähnlich wie von Ihnen vorgeschlagen – gemeinsam einen **Urlaubsplan** vereinbaren, in dem ganz genau festgelegt wird, wann künftig Urlaub verbraucht wird.

\*\*\*

*Mag. Lisa Kulmer ist seit 2016 Rechtsanwältin im Bereich Arbeitsrecht bei DORDA*

rechtpraktisch@kurier.at

