

Urlaubsanspruch darf nicht wegen Krankheit verfallen

Ein wegen Krankheit nicht genommener Urlaub darf nicht mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen, sondern ist zu einem späteren Zeitpunkt zu gewähren. Daneben darf eine durchgängige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit auch nicht den Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfallen lassen.

Das ergibt sich aus einem aktuellen Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Luxemburg vom 20.01.2009 (Az.: C 350/06 und C 520/06).

In dem vom EuGH zu entscheidenden Fall war ein langjährig beschäftigter Mitarbeiter seit 1995 immer wieder längere Zeit arbeitsunfähig erkrankt. Im Jahr 2004 war er durchgehend ab Anfang September bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.09.2005 arbeitsunfähig krankgeschrieben. Der Urlaub war im Jahr 2004 nicht vollständig und im Jahr 2005 noch gar nicht genommen. Mit der Klage machte er Urlaubsabgeltung für den Resturlaub 2004 sowie den anteiligen Jahresurlaub 2005 geltend. Das Arbeitsgericht wies die auf Abgeltung des Urlaubs gerichtete Klage ab. Auf die Berufung des Klägers setzte das LAG Düsseldorf das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob es mit Art. 7 Abs.1 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vereinbar ist, wenn der Urlaubsanspruch sowie der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Urlaubsabgeltungsanspruch erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ablauf des Urlaubsjahres und des anschließenden Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, was bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der Fall ist, ist er nach deutschem Recht nach § 7 Abs. 4 BurlG abzugelten. Die Rechtsprechung, insbesondere das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben die Abgeltungsvorschrift bisher so ausgelegt, dass der Urlaubsanspruch komplett entfällt und daher auch keine Abgeltung (finanzieller Ausgleich) stattzufinden hat, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraumes, d.h. mit dem 31.03. des Folgejahres, krank war und der Urlaub deshalb nicht genommen werden konnte.

Der EuGH hat nunmehr entschieden, dass ein solcher Verfall der europäischen Richtlinie 2003/88/EG widerspricht. Diese garantiert einen Mindesturlaub von vier Wochen im Jahr und der Urlaub dürfe, so der EuGH, danach nicht aufgrund von Krankheit verfallen. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist der Urlaub nach dem Übertragungszeitraum durch Freistellung von der Arbeit zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Erkrankung, ist der noch bestehende Urlaubsanspruch abzugelten.

Die Entscheidung des EuGH korrigiert damit die bisherige Rechtsprechung des BAG. Sie stellt eine wesentliche Verbesserung für Arbeitnehmer bei lang andauernder Krankheit dar. Insbesondere bei Aufhebungsverträgen bzw. bei Vergleichsgesprächen sollte das Urteil berücksichtigt werden.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Urlaub, Urlaubsabgeltung etc.) erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

Textbeitrag:

Rechtsanwalt und Fachanwalt für
Arbeitsrecht Frank Preidel

Kanzlei Preidel . Burmester, Gehrden

Tel: 05108/913 57-10

E-mail: kanzlei-pb@t-online.de

Internet: www.kanzlei-pb.de