

Neues aus der Rechtsprechung

Wann verfallen Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten?

Die Rechtsprechung betrachtet den etwaigen Verfall von Urlaubsansprüchen zunehmend restriktiver. In diesem Zusammenhang hat der EuGH bereits im Jahr 2018 entschieden, dass den Arbeitgeber eine Mitwirkungsobliegenheit trifft. Er muss den Arbeitnehmer rechtzeitig und klar dazu auffordern, den Urlaub zu nehmen. Andernfalls verfällt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht. Ob dies auch für langzeiterkrankte Arbeitnehmer gilt, ist höchstrichterlich ungeklärt. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage dem EuGH vorgelegt. Das Arbeitsgericht Köln lehnt eine entsprechende Obliegenheitspflicht ab (Urteil vom 30.09.2021, Az. 8 Ca 2545/21).

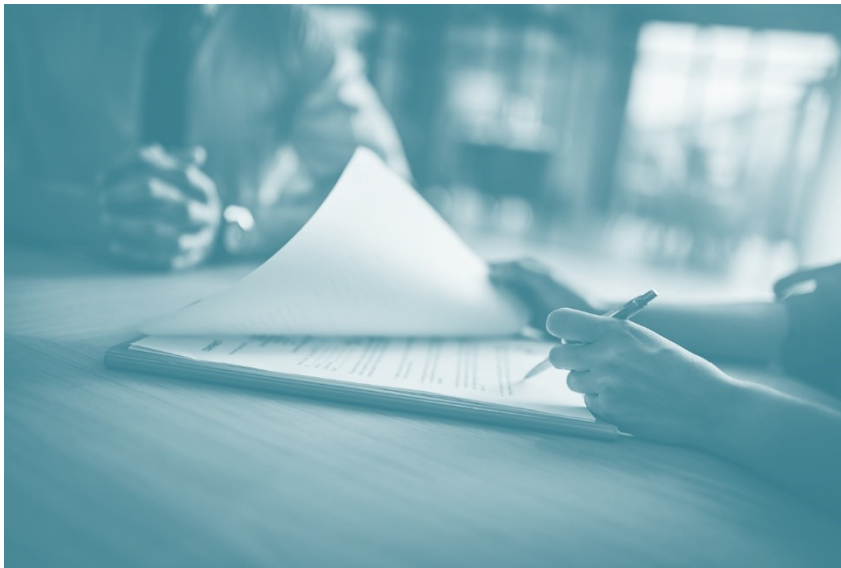
Dem klagenden Arbeitnehmer standen laut Arbeitsvertrag 30 Tage Urlaub zu. Eine Unterscheidung zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaubsanspruch war nicht vorgesehen. Seit dem 24.07.2017 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28.02.2021 war der Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig krank. Die Parteien stritten über die Urlaubsabgeltungsansprüche für die Kalenderjahre 2017 und 2018. Der Arbeitgeber lehnte entsprechende Abgeltungsansprüche mit der Begründung ab, für die Kalenderjahre 2017 und 2018 sei in Anbetracht der Rechtsprechung zur Begrenzung der Übertragbarkeit des Urlaubs auf 15 Monate bei Langzeiterkrankungen Verfall eingetreten.

Das Arbeitsgericht Köln gab dem Arbeitgeber Recht. Die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers gelte nicht gegenüber langzeiterkrankten Arbeitnehmern. Denn eine Urlaubsgewährung sei in diesem Fall schlicht nicht möglich. Auch nach einer etwaigen Mitteilung des Arbeitgebers könne der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber tatsächlich nicht in die Lage versetzt werden, den Urlaub rechtzeitig vor dem Verfallsdatum zu nehmen. Denn Krankheit und Urlaubs schlössen sich aus. Die Belehrung des Arbeitgebers könne damit dem von der Rechtsprechung vorgesehenen Zweck nicht gerecht werden. Da in der Regel zum Zeitpunkt einer etwaigen Mitteilung für den Arbeitgeber auch gar nicht absehbar sein könne,

wann der Arbeitnehmer durch Genesung seinen Urlaub wieder nehmen könnte, ist auch eine „richtige“ Belehrung gar nicht möglich. Die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers gelte daher erst dann wieder, wenn der Arbeitnehmer arbeitsfähig sei. Denn erst dann könne der Urlaub wieder in Anspruch genommen und gewährt werden. Sobald also ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig werde, lebe die Mitwirkungsobliegenheit wieder auf.

Die Begründung des Arbeitsgerichts Köln ist schlüssig, da es sich jedoch um eine erstinstanzliche Entscheidung handelt, bleibt abzuwarten, ob sie sich durchsetzt. Rechtssicherheit wird wohl erst die Beantwortung der Fragen des BAG im Vorlageverfahren beim EuGH bringen.

Wir beraten Sie gerne bei der Implementierung von Prozessen zur Sicherstellung eines effektiven Urlaubsmanagements.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de