

Kein Verfall des Anspruchs auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung bei Krankheit

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) verfällt ein Urlaubsanspruch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit daran gehindert war, seinen Urlaub zu nehmen.

Nach der Rechtsprechung war es bislang so, dass Urlaub bis maximal zum 31. März des Folgejahres genommen werden musste. Gelingt dies, auch aus Krankheitsgründen, nicht, verfiel der Urlaub. Der EuGH urteilte, dass diese Praxis zumindest dann dem europäischen Recht widerspricht, wenn der Arbeitnehmer aus Krankheitsgründen daran gehindert war, seinen Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Das Gericht argumentierte, dass nach europäischem Recht ein Mindesturlaub von vier Wochen im Jahr garantiert sei und dieser Mindesturlaub danach nicht aufgrund von Krankheit verfallen dürfe. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist der Urlaub auch nach dem Übertragungszeitraum noch durch Freistellung von der Arbeit zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Erkrankung, ist der noch bestehende Urlaubsanspruch abzugelten, das heißt für jeden Urlaubstag ist das auf diesen Tag entfallende Gehalt zu zahlen.

Dies gilt laut EuGH ausdrücklich nicht nur bei dauerhafter, sondern auch bei teilweiser Erkrankung im Urlaubsjahr oder im Übertragungszeitraum. Voraussetzung dafür, dass der Urlaub nicht verfällt, ist, dass der Urlaub *wegen* der Krankheit nicht genommen werden konnte, der Urlaub also nicht trotz Krankheit möglich gewesen wäre.

Ihr Rechtsanwalt Holger Schmitz, Fachanwalt für Arbeits- und Familienrecht