

# **Arbeitsrecht**

## **(Nr. 04/2009)**

**Wichtige Entscheidung – Änderung der Rechtslage**

### **Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ausfall infolge Krankheit**

**Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied:**

Ein Arbeitnehmer verliert nicht seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den er wegen Krankheit seine Arbeit nicht ausüben konnte. Der nicht genommene Jahresurlaub ist abzugelten. So legt der EuGH den in der Gemeinschaftsrichtlinie über die Arbeitszeit (2003/88/EG v. 4. 11. 2003) verankerten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub aus.

Um diese Auslegung haben das LAG Düsseldorf und das House of Lords (Vereinigtes Königreich) in Rechtssachen ersucht, in denen es um den Anspruch von Arbeitnehmern, die krankgeschrieben sind bzw. sich im Krankheitsurlaub befinden, auf bezahlten Jahresurlaub geht. Das LAG hat über die Urlaubsabgeltung bei einem Arbeitnehmer zu entscheiden, der seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wegen einer Arbeitsunfähigkeit, die zu seiner Verrentung geführt hat, nicht ausüben konnte. Nach den einschlägigen deutschen Rechtsvorschriften erlischt der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub am Ende des betreffenden Kalenderjahrs und spätestens am Ende eines Übertragungszeitraums, der – vorbehaltlich einer tarifvertraglich vorgesehenen Abweichung zu Gunsten des Arbeitnehmers – drei Monate beträgt. War der Arbeitnehmer bis zum Ende dieses Übertragungszeitraums arbeitsunfähig, muss der nicht genommene bezahlte Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht finanziell abgegolten werden. Neben einem entsprechendem Antrag auf Abgeltung von Jahresurlaub, der während des im britischen Recht festgeleg-

ten Bezugszeitraums nicht genommen wurde, hat das House of Lords den Fall einer Arbeitnehmerin zu prüfen, die ihren Arbeitgeber während eines unbefristeten Krankheitsurlaubs um mehrere Tage bezahlten Jahresurlaub in den nächsten beiden Monaten ersucht hat.

In seinem Urteil verweist der EuGH darauf, dass der Anspruch auf Krankheitsurlaub und die Modalitäten für seine Ausübung vom Gemeinschaftsrecht nicht geregelt werden. Was den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub anbelangt, legen die Mitgliedstaaten die Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung dieses Anspruchs fest und bezeichnen dabei die konkreten Umstände, unter denen die Arbeitnehmer von dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub Gebrauch machen können, ohne dabei aber bereits die Entstehung dieses Anspruchs von irgendeiner Voraussetzung abhängig zu machen. Unter diesen Umständen steht der in der Richtlinie über die Arbeitszeit verankerte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich weder der Gewährung bezahlten Jahresurlaubs in der Zeit eines Krankheitsurlaubs entgegen noch dessen Versagung, sofern der betroffene Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch während eines anderen Zeitraums ausüben kann. Die Anwendungsmodalitäten des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub werden zwar durch die verschiedenen Mitgliedstaaten geregelt, doch unterliegen die Modalitäten für die Übertragung nicht genommenen Jahresurlaubs bestimmten Grenzen.

Dazu führt der EuGH aus, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einem ordnungsgemäß krankgeschriebenen Arbeitnehmer nicht von der Voraussetzung abhängig gemacht werden kann, dass er während des in einem Mitgliedstaat festgelegten Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Folglich kann ein Mitgliedstaat den Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums nur unter der Voraussetzung vorsehen, dass der betroffene Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, seinen Urlaubsanspruch auszuüben. Der EuGH stellt jedoch fest, dass einem Arbeitnehmer, der während des gesam-

ten Bezugszeitraums und über einen im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraum hinaus krankgeschrieben ist, jede Möglichkeit genommen ist, in den Genuss seines bezahlten Jahresurlaubs zu kommen. Das gilt auch für einen Arbeitnehmer, der während eines Teils des Bezugszeitraums gearbeitet hat, bevor er krankgeschrieben wurde. Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums nicht erlöschen darf, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. In Bezug auf den Anspruch auf eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlende finanzielle Vergütung für bezahlten Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer nicht nehmen konnte, erkennt der EuGH für Recht, dass diese Vergütung in der Weise zu berechnen ist, dass der Arbeitnehmer so gestellt wird, als hätte er diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt. Folglich ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist, auch für die Berechnung der finanziellen Vergütung für bei Beendigung des Vertragsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub maßgebend.

## **Urteil des EuGH vom 20. Januar 2009**

**Aktenzeichen: C-350/06; C-520/06**

### **Veröffentlicht:**

### **Pressemitteilung des EuGH Nr. 4 v. 20. 1. 2009**

25.02.2009

#### **Anmerkung der Redaktion:**

Dieses Urteil verändert die gesamte Rechtslage in Deutschland, da das BAG das bisher so sah, daß Urlaub nicht übertragbar ist über einen Stichtag.

Das LAG Düsseldorf hat das Urteil mittlerweile umgesetzt.