

Urlaubsanspruch und Arbeitsunfähigkeit

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer vor dem Urlaubsantritt erkrankt?

Erkrankt ein Arbeitnehmer nach Genehmigung seines Urlaubs aber vor Urlaubsantritt, hat er grundsätzlich einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber mit ihm eine neue Urlaubsplanung durchführt.

Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet (§ 9 BUrlG). Dieser Teil des Urlaubs steht dem Arbeitnehmer daher weiterhin zu.

Die Pflicht zur erneuten Gewährung des Urlaubs trifft den Arbeitgeber nur dann, wenn der Arbeitnehmer durch **Krankheit** im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes daran gehindert ist, seinen Arbeitspflichten nachzukommen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat. Allerdings erhält er im Falle einer selbstverschuldeten Arbeitsunfähigkeit für die Zeit, die nicht auf seinen Urlaubsanspruch angerechnet wird, keine Vergütung.

Der Anspruch auf erneute Gewährung des wegen Krankheit nicht erfüllten Urlaubs besteht zudem nur dann, wenn der Arbeitnehmer durch **ärztliches Zeugnis** die Dauer und die Lage der Krankheit nachweist. Die Vorlage eines solchen ärztlichen Zeugnisses besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung des Urlaubs. Eine Frist zur Vorlage des ärztlichen Zeugnisses sieht das Gesetz nicht vor. Die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes über die Anzeige- und Nachweispflichten sind dabei nach überwiegender Auffassung nicht entsprechend anwendbar. In jedem Fall hat der Arbeitgeber so lange ein Leistungsverweigerungsrecht, bis der Arbeitnehmer das ärztliche Zeugnis vorlegt.

Darf ein Arbeitnehmer im Falle einer Erkrankung während des Urlaubs den Urlaub einseitig verlängern?

Nein. Hat der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis über seine Arbeitsunfähigkeit vorgelegt, entsteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung des Urlaubs. Hinsichtlich der Gewährung dieses Urlaubsanspruchs gelten wieder die allgemeinen Regelungen. Der Arbeitnehmer muss einen Urlaubsantrag stellen und dieser Antrag muss von dem Arbeitgeber genehmigt werden. Dabei sind die gesetzlichen, kollektivrechtlichen und einzelvertraglichen Regelungen zu berücksichtigen.

Kann ein Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit in das nächste Kalenderjahr/Urlaubsjahr übertragen.

Grundsätzlich muss der Urlaub durch den Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG). Ein darüber hinaus gehender Anspruch des Arbeitnehmers kann sich aus kollektivrechtlichen und arbeitsvertraglichen Regelungen ergeben.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG). Im Falle der Übertragung muss der Urlaub grundsätzlich in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Ein **in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund** ist dabei regelmäßig die Erkrankung des Arbeitnehmers. Allerdings liegt kein in der Person des Arbeitnehmers liegender Übertragungsgrund vor, wenn die Krankheit des Arbeitnehmers das Jahr angedauert hat, er aber so rechtzeitig wieder arbeitsfähig ist, dass er für die Dauer des (noch) bestehenden Urlaubs von der Arbeitspflicht befreit werden kann. In diesem Fall ist dem Arbeitnehmer der Urlaub noch in dem Urlaubsjahr zu gewähren, es sei denn, es liegen betriebliche Übertragungsgründe vor.

Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer unmittelbar nach seiner Erkrankung bzw. während einer Erkrankung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und ein Teil des ihm zustehenden Erholungsurlaubs noch nicht in Anspruch genommen werden konnte?

Das Bundesarbeitsgericht hatte bislang in ständiger Rechtsprechung die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer keinen finanziellen Ausgleich für nicht genommenen Urlaub verlangen kann, wenn er zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt war.

Der Europäische Gerichtshof hat nun in seiner Entscheidung vom 20.01.2009 (Az.: C-350, 520/06) eine abweichende Auffassung vertreten.

Der Europäische Gerichtshof führt in dieser Entscheidung zunächst allgemein aus, dass mit dem Anspruch auf Jahresurlaub bezweckt wird, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu sorgen. Insoweit weicht dieser Zweck vom Zweck des Anspruchs auf Krankheitsurlaub ab. Die nationalen Gesetze dürfen daher den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei krankgeschriebenen Arbeitnehmern nicht von der Voraussetzung abhängig machen, dass sie während des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet haben. Aus dieser Entscheidung ergeben sich folgende Konsequenzen:

- Ein nicht genommener Urlaub verfällt am Ende eines Übertragungszeitraums nur dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit zur Inanspruchnahme des Urlaubs hatte. Dies ist jedenfalls während Arbeitsunfähigkeit während des gesamten Übertragungszeitraums bis zu dessen Ablauf nicht der Fall.

- Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs bezieht sich nur auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Nicht erfasst werden hingegen einzelvertraglich oder kollektivrechtlich geregelte weitergehende Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehen.
- Wird das Arbeitsverhältnis beendet, bevor der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch in natura nehmen konnte, steht ihm ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung zu. Dabei spielt es keine Rolle, aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis beendet wird. In Betracht kommt insoweit beispielsweise eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder durch Gewährung einer gesetzlichen Rente.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 24.03.2009 (9 AZR 983/07) die Grundsätze des Europäischen Gerichtshofs vom 20.01.2009 bereits umgesetzt. In dieser Entscheidung wurde insbesondere ausgeführt, dass Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.