

07/2019

Vergütung nicht genommenen Urlaubs nach Vertragsende

I. Ausgangsfall

Ihr langjähriger Mitarbeiter, **Arno Schmidt**, wird am 01.08.2017 dauerhaft krank. Nach 20 Monaten stellt sich heraus, dass er nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann. Das Vertragsverhältnis wird deshalb zwischen Ihnen und Herrn Schmidt am 31.03.2019 einvernehmlich beendet. Nun macht Herr Schmidt einen Anspruch geltend, dass er seinen in den letzten 20 Monaten krankheitsbedingt nicht genommenen Urlaub vergütet bekommen möchte.

Sie entgegnen, dass Herr Schmidt in den 20 Monaten ja auch nicht gearbeitet habe und deshalb gar kein Bedarf für Erholungsurlaub entstanden sei. Jedenfalls sind Sie der Auffassung, dass er nicht gearbeitet, sondern sich erholt hat und darum die Urlaubstage doch sicher insoweit auf die Krankheitstage anzurechnen seien.

Auch Herr **Bruno Müller** hat in den letzten 20 Monaten seinen Urlaub nicht genommen. Er war nicht krank, hat aber den Urlaubsanspruch angespart, weil er gerne damit eine 12-wöchige Weltreise antreten wollte.

Herrn Müller entgegnen Sie, dass der Urlaub zeitnah genommen werden müsse. Andernfalls werde der Urlaub nicht dem Ziel gerecht, für die Erholung des Arbeitnehmers und damit dem Erhalt von dessen Arbeitskraft zu dienen.

II. Rechtslage

1. Anspruch auf Urlaub, den Herr Schmidt krankheitsbedingt nicht nehmen konnte:

Der Erholungsurlaub (§§ 1, 3 Bundesurlaubsgesetz, BUrlG) entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt keine Arbeitsleistung erbringt. Das gleiche gilt im Übrigen für den Zusatzurlaub, der schwerbehinderten Menschen zusteht (§ 125 I SGB IX). Voraussetzung für den Urlaubsanspruch ist ausschließlich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Es ist nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit auch eine Arbeitsleistung erbracht hat. Der Urlaubsanspruch entsteht also auch dann, wenn der Arbeitnehmer krank ist und deshalb nicht arbeitet (ständige Rechtsprechung).

Ist ein Arbeitnehmer gesund und hat er die Möglichkeit, seinen Urlaub in dem entsprechenden Kalenderjahr zu nehmen, dann kann er diese Urlaubsansprüche allenfalls bis zum 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres übertragen lassen. Grundsätzlich verfällt anschließend insoweit der Urlaubsanspruch (§ 7 III 3 BUrlG).

Lange Zeit war die Frage umstritten, ob Urlaubstage auch dann verfallen, wenn ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt gar nicht die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen.

Zunächst der EuGH und später auch das BAG haben jedoch entschieden, dass Urlaubsansprüche, die aus gesundheitlichen Gründen nicht genommen werden können, zwar nicht am 31. März des folgenden Kalenderjahres, aber spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres ersatzlos verfallen (Rechtsgedanke aus § 7 III 3 BUrlG). Insoweit hat der EuGH festgestellt, dass eine Möglichkeit des langfristig krankgeschriebenen Mitarbeiters, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub unbegrenzt über mehrere Bezugszeiträume hinweg anzusammeln, nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub entspricht. Zwar müsse eine Übertragungsdauer für krankheitsbedingt nicht genommenen Urlaub den Bezugszeitraum des entsprechenden Kalenderjahres „deutlich überschreiten“. Es stehe aber im

Einklang mit dem EU-Recht, wenn das nationale Recht vorsehe, dass die Möglichkeit Urlaubsansprüche anzusammeln, in diesen Fällen auf einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten beschränkt wird und anschließend der Urlaubsanspruch erlischt. § 7 III 3 BUrlG wird deshalb in Übereinstimmung mit dem EU-Recht von der Rechtsprechung auf diese Weise ausgelegt. Kann der Urlaubsanspruch also krankheitsbedingt nicht genommen werden, so verfällt er 15 Monate nach Ablauf desjenigen Kalenderjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.

Eine unterschiedliche Behandlung von gesetzlichem Mindesturlaub und einem darüber hinaus vertraglich zugestandenen Urlaub hat das BAG nur dann zugelassen, wenn beide eindeutig im Arbeitsvertrag getrennt voneinander aufgeführt werden.

Herr Schmidt bekommt also nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch den nicht genommenen Urlaub vergütet, der vom 01.01.2018 bis zum 31.03.2019 entstanden ist, nicht aber die Urlaubstage aus dem Jahr 2017.

2. Anspruch auf Urlaub, den Herr Müller wegen der geplanten Weltreise angespart hat:

Es wurde bereits oben auf § 7 III 3 BUrlG verwiesen, wonach ein Urlaubsanspruch am 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres verfällt, wenn ein Arbeitnehmer diesen Urlaub hätte vorher nehmen können, aber nicht genommen hat.

Nach neuester Rechtsprechung des EuGH und des BAG trägt aber der Arbeitgeber die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Es genügt also nicht, wenn der Arbeitgeber stillschweigend abwartet, ob der Arbeitnehmer seinen Urlaub nimmt, und dann am 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres den nicht genommenen Urlaub verfallen lässt. Der Arbeitgeber ist vielmehr verpflichtet, konkret dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich seinen bezahlten Jahresurlaub nimmt. Erforderlichenfalls muss er ihn förmlich auffordern dies zu tun. Der Arbeitgeber muss also dem Arbeitnehmer klar und rechtzeitig mitteilen, dass er seinen Urlaub nehmen soll und der Urlaub am 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres verfallen werde, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht rechtzeitig nimmt.

Hat der Arbeitgeber Herrn Müller also nicht nachweislich dazu angehalten, seinen Urlaub zeitnah zu nehmen, so wird sich der Arbeitgeber nicht auf § 7 III 3 BUrlG berufen können. Der angesparte Urlaub würde in

dem Fall nicht am 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres verfallen. Hat der Arbeitgeber aber Herrn Müller einen entsprechenden Hinweis erteilt und ihn dazu aufgefordert, seinen Urlaub zeitnah zu nehmen, so verfällt der Alturlaub von Herrn Müller am 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres.

III. Unser Tipp

1. Stellen Sie sich bei dauerhaft erkrankten Mitarbeitern darauf ein, dass diesen dennoch deren Urlaubsanspruch zusteht und ein solcher Urlaubsanspruch erst 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres verfällt, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.
2. Sofern Mitarbeiter im Laufe eines Jahres immer wieder mal erkranken, sollte vom Arbeitgeber sichergestellt werden, dass diese Mitarbeiter während deren gesunden Zeiten und innerhalb des Bezugszeitraums ihren Urlaub nehmen, auch wenn sie wegen der Krankheiten ohnehin diverse Fehlzeiten aufweisen.
3. Der Arbeitgeber sollte im Blick behalten, welche Mitarbeiter ihren Urlaub nicht zeitnah nehmen. Die Mitarbeiter müssen vom Arbeitgeber rechtzeitig angehalten werden, ihren Urlaub innerhalb des entsprechenden Kalenderjahres zu nehmen. Außerdem muss der Arbeitgeber die Mitarbeiter konkret

darauf hinweisen, dass der Urlaub andernfalls am 31. März des folgenden Kalenderjahres erlischt.

4. Dieser Hinweis an die Mitarbeiter, den Urlaub zeitnah zu nehmen, damit dieser nicht nach dem 31.03. des folgenden Kalenderjahres verfällt, sollte auch entsprechend dokumentiert sein. Nur so

können Sie dies gegebenenfalls in einem Rechtsstreit auch beweisen.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.