



Neue Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch nach Langzeiterkrankung

Langzeiterkrankungen, unter Umständen über Jahre hinweg, sind keine Seltenheit. Oftmals läuft das Arbeitsverhältnis des Betroffenen in dieser Zeit weiter. Dies hat für den Arbeitgeber zunächst kaum Auswirkungen, da nach Ablauf der Lohnfortzahlung seine Zahlungspflichten entfallen.

Doch was passiert in einer solchen langen Zeit mit dem Jahresurlaub?

Seit Jahrzehnten herrschte in der deutschen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung Einigkeit darüber, dass ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer, welcher im Urlaubsjahr nur geringfügig oder überhaupt nicht gearbeitet hat, seinen Urlaubsanspruch jedenfalls dann verliert, wenn die Krankheit über den 31. März des Folgejahres hinweg andauert. Gleiches galt auch für einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

Im Januar 2009 hat der Europäische Gerichtshof nunmehr entschieden, dass der Anspruch auf Urlaub auch dann nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer entsprechend langfristig arbeitsunfähig erkrankt war.

Diese Rechtsprechung wird auf alle Arbeitsverhältnisse Anwendung finden.

Was bedeutet dies in der Praxis?

- Als Arbeitnehmer können Sie sich zunächst einmal freuen: wenn Sie über den 31. März eines Jahres hinaus erkrankt sind und noch ein Alturlaubsanspruch bestand, verfällt dieser nicht (mehr). Nach Ihrer Gesundung können Sie Ihren Urlaub in Anspruch nehmen. Dies müssen Sie allerdings auch, damit der Alturlaub nicht später doch noch verfällt.
- Sollte Ihr Arbeitsverhältnis gekündigt worden und sollten Sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist arbeitsunfähig sein, so dass Sie Ihren Urlaub nicht mehr nehmen konnten, haben Sie einen Anspruch auf Abgeltung des gesamten Urlaubsanspruches, also auch des Alturlaubes.

Aber es gibt auch eine Kehrseite der Medaille: konnte dem Arbeitgeber das Schicksal des Arbeitsverhältnisses eines langzeiterkrankten Mitarbeiters bislang recht egal sein, so wird er nunmehr verstärkt das Risiko der nachträglichen Geltendmachung von Urlaubsansprüchen u.U. mehrerer Jahre kalkulieren müssen. Es mag also damit gerechnet werden, dass Arbeitgeber solche Arbeitsverhältnisse eher als bisher kündigen werden.

Zukünftig wird ein kluger Arbeitgeber zudem darauf achten, sein Risiko durch Hinzufügung entsprechender Klauseln in seinen Arbeitsverträgen zu minimieren. Dies betrifft jedoch keinesfalls das bestehende Arbeitsverhältnis.

In jedem Fall gilt: lassen Sie sich von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten!