

Fachinformation

Belehrungspflicht über Urlaubsverfall bei Langzeiterkrankung

Betrifft:

- LAG Hamm, Urt. v. 24.7.2019 – 5 Sa 676/19
- BAG, Urt. v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15
- EuGH, Urt. v. 06.11.2018 – C-684/16

- § 7 Abs. 3 BurlG; Art. 7 Abs. 12, Art. 17 RL 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie)

1. Ausgangspunkt

Die klagende Arbeitnehmerin ist seit dem Jahr 2017 durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Von dem ihr zustehenden Urlaubsanspruch im Jahr 2017 konnte sie deshalb 14 Tage nicht nehmen. Mit einer am 19.12.2018 bei dem Arbeitsgericht Paderborn eingegangenen Klageschrift beanspruchte sie die Abgeltung dieser 14 Urlaubstage (aus 2017). Sie vertrat die Auffassung, der restliche Urlaubsanspruch sei nicht verfallen, weil es die beklagte Arbeitgeberin unterlassen habe, sie rechtzeitig auf den drohenden Verfall hinzuweisen. Dabei nahm die Klägerin auf die Entscheidung des BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 541/15, Bezug (hierzu liegt schon eine Fachinformation vor).

2. Rechtliche Erwägungen

Das ArbG Paderborn hatte die Klage – aus Sicht des LAG Hamm zu Recht - abgewiesen und hierzu ausgeführt, der Urlaubsanspruch der Klägerin sei aufgrund der weiterhin fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit erloschen.

Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus der Entscheidung des EuGH in dem Vorabentscheidungsverfahren vom 06.11.2018, Az: C-684/16 (NZA 2018, 1474), wonach der Arbeitgeber gehalten ist, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun.

Diese Grundsätze gelten jedoch nicht im Falle einer langzeiterkrankten Arbeitnehmerin wie der Klägerin, da es dem Arbeitgeber wegen der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers gar nicht möglich ist, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer kann nämlich auch bei einer förmlichen Aufforderung, den Jahresurlaub zu nehmen, diesen wegen seiner Arbeitsunfähigkeit nicht antreten. Eine Belehrung als Obliegenheit des Arbeitgebers ergibt jedoch nur

dann Sinn, wenn der Arbeitnehmer auch in der Lage ist, auf diese zu reagieren und den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Dies ist im Falle einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit aber nicht der Fall.

Das LAG Hamm ergänzte in II. Instanz die zutreffenden Ausführungen des ArbG Paderborn noch dahin, dass – anders als die Klägerin meinte - die Beklagte die verlangte Belehrung gar nicht erteilen konnte, da diese dann sogar unzutreffend gewesen wäre. Eine Belehrung dahingehend, dass bestehende Urlaubsansprüche erlöschen, wenn diese nicht bis zum 31.12. des Kalenderjahres beansprucht werden, wie von der Klägerin gefordert, wäre im Fall einer langzeiterkrankten Arbeitnehmerin schlicht falsch gewesen, da Urlaubsansprüche im Fall der Arbeitsunfähigkeit erst nach Ablauf von 15 Monaten nach dem Ablauf des Kalenderjahres erlöschen, aus dem sie resultieren.

Die Frage eines ggf. früheren Erlöschens hätte sich erst wieder nach Genesung der Klägerin gestellt und sodann eine Belehrung der Beklagten erfordert. Hierzu war es aber nicht gekommen, die Klägerin war durchgängig krankheitsbedingt arbeitsunfähig.

Unabhängig davon – auch dies übersah die Klägerin – wären die von ihr geltend gemachten Ansprüche auch bei einer Belehrung durch die Beklagte erloschen. Die fehlende Belehrung des Arbeitgebers zeitigt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, Urteil vom 19.02.2019, 9 AZR 423/16) lediglich die Folge, dass bestehende Ansprüche auf das Folgejahr bis zum 31.03. übertragen werden und im Fall, dass eine weitere Belehrung des Verfalls bis 31.03. bei Nichtinanspruchnahme unterbleibt, auf das gesamte Folgejahr. Beanspruchter Urlaub aus dem Jahr 2017 wäre demnach, bei unterbliebener Belehrung, mit Ablauf des 31.12.2018 verfallen. Auch zu diesem Zeitpunkt war die Klägerin aber noch nicht wieder genesen.

3. Fazit

Im Fall, dass Arbeitnehmer in den Einrichtungen langanhaltend erkrankt sind, besteht eine Obliegenheit des Arbeitgebers zur Belehrung über den konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen nach der zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gleichwohl erst dann, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hat und in der Lage ist, den Urlaub anzutreten. Bleibt der Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig erkrankt, verbleibt es bei dem Verfall der gesetzlichen Urlaubsansprüche 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres, ohne dass eine vorherige Belehrung durch den Arbeitgeber erfolgen muss.

Berlin, 05.06.2020

Dr. Ingo Vollgraf

PARITÄTISCHER Gesamtverband e. V.