

EuGH: Unionsrechtswidrigkeit des Ausschlusses von Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis

RL 2003/88/EG Art. 7, Art.17; GRCh Art. 31 II; AEUV Art. 267; BurlG § 7 IV; BGB 1922 I

1. Art. 7 der RL 2003/88/EG ist dahingehend auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers der von ihm gemäß diesen Bestimmungen erworbene Anspruch auf vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub untergeht, ohne dass ein Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht, der im Wege der Erbfolge auf die Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers übergehen könnte.

2. Falls eine nationale Regelung nicht im Einklang mit Art. 7 der RL 2003/88/EG ausgelegt werden kann, hat das nationale Gericht dafür Sorge zu tragen, dass der Rechtsnachfolger eines verstorbenen Arbeitnehmers von dem ehemaligen Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer gemäß diesen Bestimmungen erworbenen und vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub erhält. (Leitsätze der Verfasserin)

EuGH (Große Kammer), Urteil vom 6.11.2018 – C-569/16, C-570/16

Rechtsanwältin Nicola Hösl, Eversheds Sutherland, München

Sachverhalt

Der EuGH hatte sich mit zwei Vorabentscheidungsersuchen betreffend die Auslegung von Art. 7 der RL 2003/88/EG zu befassen. Diese Ersuchen ergingen im Rahmen zweier Rechtsstreitigkeiten aus Deutschland, in denen zwei alleinige Rechtsnachfolger von den ehemaligen Arbeitgebern der verstorbenen Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung von nicht genommenem Jahresurlaub geltend machten. In den Vorlageentscheidungen, die in diesen beiden Rechtssachen ergangen sind, führt das vorlegende Gericht aus, der Gerichtshof habe zwar in seinem Urteil vom 12.6.2014 (Bollacke; C-118/13, BeckRS 2014, 80975) bereits entschieden, dass Art. 7 der RL 2003/88 so auszulegen sei, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehe, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub untergehe, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers ende. Es sei jedoch fraglich, ob diese Rechtsprechung auch dann gelte, wenn eine solche finanzielle Vergütung nach dem nationalen Recht nicht Teil der Erbmasse werden. Zweck des Urlaubs sei dem Arbeitnehmer Erholung zu ermöglichen und einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zur Verfügung zu stellen. Dieser Zweck könne nach dem Tod des Arbeitnehmers nicht mehr erreicht werden.

Entscheidung

Der EuGH hielt an seiner bisherigen Rechtsprechung aus dem Bollacke Urteil fest und bestätigte, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit dem Tod untergehe und vererbbar sei. Dies sei auch dann der Fall, wenn die Regelungen des deutschen Rechts ausschließen, dass ein solcher finanzieller Ausgleich Teil der Erbmasse werden könne. Laut EuGH ist das Recht jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen, von dem nicht abgewichen werden darf. Eine Abgeltung solle grundsätzlich zwar nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Der

Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses spiele allerdings keine Rolle. Dieser finanzielle Abgeltungsanspruch, der mit dem Urlaubszweck eng verbunden ist, könne daher als rein vermögensrechtlicher Anspruch auch nicht mit dem Tod untergehen. Der Anspruch könne nicht rückwirkend durch den Tod entzogen werden, sondern müsse zwangsläufig bestehen bleiben. Konsequenterweise müsse daher diese vom Arbeitnehmer erworbene vermögensrechtliche Position auf die Erben übergehen. Sofern nationales Erbrecht regelt, dass ein etwaiger Urlaubsabgeltungsanspruch nicht Teil der Erbmasse werde, stehe dies nicht mit der Richtlinie in Einklang und sei europarechtswidrig.

Diese Entscheidung steht im Widerspruch zur bisherigen Rechtsprechung des BAG, nach der ein Urlaubsabgeltungsanspruch nur dann in die Erbmasse übergeht, wenn der Anspruch auf Abgeltung von nicht genommenem Urlaub des Verstorbenen noch zu Lebzeiten entstanden ist. Nach der nunmehr ergangenen Entscheidung des EuGH ist der Zeitpunkt des Todes allerdings nicht mehr entscheidend.

Praxishinweis

Es ist zu erwarten, dass sich Personalabteilungen in Zukunft vermehrt mit Ansprüchen von Erben verstorbener Arbeitnehmer konfrontiert sehen. Nach der Entscheidung des EuGH wird der Anspruch mit hoher Wahrscheinlichkeit entstanden sein; die Personalabteilungen sollten daher im Rahmen der Prüfung ihren Fokus darauf legen, ob der Anspruch möglicherweise bereits erloschen oder nicht durchsetzbar ist. Eine große Rolle wird dabei die Einhaltung von Ausschlussfristen aus dem Arbeitsvertrag spielen.