

URL: <http://www.deloitte-tax-news.de/unternehmensrecht/neues-eugh-urteil-zur-vererblichkeit-des-urlaubsanspruchs.html>

 28.10.2014

Unternehmensrecht

Neues EuGH-Urteil zur Vererblichkeit des Urlaubsanspruchs

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 12. Juni 2014 (C-118/13 – Bollacke) entschieden, dass der finanzielle Ausgleich für nicht genommenen Urlaub eines Arbeitnehmers im Falle seines Todes auf dessen Erben übergeht.

I. Sachverhalt

Im zu entscheidenden Fall des EuGH war ein Arbeitnehmer vom 1. August 1998 bis zu seinem Tod am 19. November 2010 im Unternehmen der Beklagten beschäftigt. Seit dem Jahr 2009 bis zu seinem Tod war er aufgrund einer schweren Erkrankung häufig arbeitsunfähig erkrankt. Zum Zeitpunkt seines Todes standen 140,5 Tage offener Jahresurlaub aus, da er aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit keinen Urlaub nehmen konnte. Darüber hinaus bestand in dem Unternehmen die betriebliche Übung, dass ein jahrelanges Ansammeln von Resturlaub möglich war. Die Witwe und Alleinerbin des Arbeitnehmers klagte vor dem Arbeitsgericht (ArbG) Bocholt auf Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe eines Betrages von rund EUR 14.000,00 brutto.

Das ArbG Bocholt wies die Klage ab. Zur Begründung führte das Gericht unter anderem aus, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach der derzeitigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht vererblich sei.

Dagegen setzte das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm das Verfahren aus und legte den Fall dem EuGH vor (LAG Hamm, Beschluss vom 14. Februar 2013, 16 Sa 1511/12). Das LAG Hamm wollte mit seiner Vorlage insbesondere geklärt wissen, ob die europarechtlichen Vorschriften den ersatzlosen Wegfall des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung im Todesfall zulassen.

II. Ausgangslage

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht vor, dass der Urlaub grundsätzlich im Kalenderjahr zu nehmen ist. Zwar ist eine Übertragung des nicht genommenen Urlaubs auf das Folgejahr ausnahmsweise möglich (§ 7 Abs. 3 BUrlG), der Urlaub ist aber auch im Fall einer solchen Übertragung bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen; ansonsten verfällt er.

Aus der vorbezeichneten Gesetzgebung leitete das BAG in seiner früheren Rechtsprechung ab, dass langjährig erkrankte Arbeitnehmer ihren krankheitsbedingt nicht genommenen Vorjahresurlaub jeweils zum 31. März des Folgejahres verlieren. Diese Rechtsprechung hat das BAG jedoch aufgegeben, nachdem der EuGH in seiner Schultz/Hoff-Entscheidung vom 20. Januar 2009 (C-350/06 – Schultz-Hoff) entschieden hatte, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht verliert, wenn er ihn wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Der EuGH und – in der Folgezeit – auch das BAG stellten insofern klar, dass der nicht genommene Urlaub finanziell abzugelten ist.

Ebenfalls in früherer Rechtsprechung hatte das BAG die Ansicht vertreten, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch ein reiner Geldanspruch ist, der beim Tod eines Arbeitnehmers nicht auf dessen Erben übergeht (Urteil vom 20. September 2011, Az. 9 AZR 416/10). Das BAG vertrat die Auffassung, dass der arbeitnehmerseitige Anspruch auf Urlaub einen höchstpersönlichen Anspruch darstellt, der nicht vererbt werden kann und demzufolge mit dem Tod des Arbeitnehmers erlöscht, so dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG nicht in Betracht kommt.

III. Entscheidung des EuGH

Der EuGH entschied nun, dass das Europarecht der bisherigen deutschen Rechtsprechung entgegensteht, demzufolge nicht genommener Urlaub ohne Ausgleich durch einen Urlaubsabgeltungsanspruch untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Der EuGH stützt sich dabei in seinen Gründen auf Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. Laut Aussage des EuGHs könne Art. 7 der Richtlinie nicht dahingehend ausgelegt werden, dass der besagte Anspruch durch den Tod des Arbeitnehmers untergehe. Ein finanzieller Ausgleich sei danach unerlässlich, um die praktische Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Im Ergebnis sieht der EuGH keinen Unterschied zu

dem Fall, dass das Arbeitsverhältnis durch Kündigung endet bevor der Urlaub genommen werden kann. In diesem Fall steht dem Arbeitnehmer unstreitig ein Anspruch auf Abgeltung seines nicht genommenen Urlaubs zu.

IV. Fazit

Nach dem jüngsten Urteil des EuGH kommt es danach für die Entstehung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs weder auf den Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. durch Kündigung, Renteneintritt, Tod etc.) noch darauf an, ob der Anspruch dem Arbeitnehmer selbst zugute kommt. Einer – wie bisher durchaus üblichen – Klausel in Vergleichs- oder Aufhebungsverträgen, wonach Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüche im Todesfall erhalten bleiben, bedarf es danach in Zukunft nicht mehr. Darüber hinaus gibt diese Entscheidung dazu Anlass, bei langfristig schwer erkrankten Mitarbeitern – früher als bisher – über den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung nachzudenken.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.