8.11.2018 - Entscheidungen Pressemitteilungen

EuGH, Urteil in den Rechtssachen C-569/16 und C-570/16

Die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers können von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen. Der Anspruch des verstorbenen Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub gehe nämlich **im Wege der Erbfolge** auf seine Erben über. Dies hat der *EuGH* am 6.11.2018 in den verbundenen Rechtssachen C-569/16 (Stadt Wuppertal / M. E. B.) und C-570/16 (V. W. / M. B.) entschieden.

Arbeitgeber lehnten Auszahlung des Urlaubs ab

Der verstorbene Ehemann von Frau M. E. B. war bei der Stadt Wuppertal und der verstorbene Ehemann von Frau M. B. bei Herrn W. beschäftigt. Da die Verstorbenen vor ihrem Tod nicht alle Urlaubstage genommen hatten, beantragten Frau M. E. B. und Frau M. B. als deren alleinige Rechtsnachfolgerinnen von den ehemaligen Arbeitgebern ihrer Ehemänner eine **finanzielle Vergütung** für diese Urlaubstage. Die Stadt Wuppertal und Herr W. lehnten die Zahlung ab, worauf Frau M. E. B. und Frau M. B. die deutschen Arbeitsgerichte anriefen.

Das mit diesen Rechtsstreitigkeiten befasste *Bundesarbeitsgericht* ersuchte den Gerichtshof, in diesem Kontext das Unionsrecht auszulegen. Danach erhält jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen. Dieser Anspruch darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Recht auf bezahlten Jahresurlaub fest in EU-Grundrechtecharta verankert

Mit seinem Urteil bestätigt der Gerichtshof, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nach dem Unionsrecht nicht mit seinem Tod untergeht. Außerdem könnten die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers eine finanzielle Vergütung für den von ihm nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen. Sofern das nationale Recht eine solche Möglichkeit ausschließt und sich daher als mit dem Unionsrecht unvereinbar erweist, könnten sich die Erben **unmittelbar auf das Unionsrecht berufen**, und zwar sowohl gegenüber einem öffentlichen als auch gegenüber einem privaten Arbeitgeber.

Der Gerichtshof erkennt an, dass der Tod des Arbeitnehmers unvermeidlich zur Folge hat, dass er die Entspannungs- und Erholungszeiten nicht mehr wahrnehmen kann. Der zeitliche Aspekt ist jedoch nur eine der beiden Komponenten des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub. Dieses stelle einen **wesentlichen Grundsatz des Sozialrechts der Union** dar und sei in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ausdrücklich als Grundrecht verankert. Dieses Grundrecht umfasste auch einen Anspruch auf Bezahlung im Urlaub und – als eng mit diesem Anspruch auf „bezahlten" Jahresurlaub verbundener Anspruch – den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub.

Recht geht auf Erben im Wege der Erbfolge über

Diese finanzielle Komponente ist **rein vermögensrechtlicher Natur** und daher dazu bestimmt, in das Vermögen des Arbeitnehmers überzugehen. So könne der tatsächliche Zugriff auf diesen vermögensrechtlichen Bestandteil des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub dem Vermögen des Arbeitsnehmers und in der Folge denjenigen, auf die es im Wege der Erbfolge übergehen soll, durch den Tod des Arbeitnehmers nicht rückwirkend entzogen werden.

Stelle sich heraus, dass eine nationale Regelung (wie die in Rede stehende deutsche Regelung) nicht im Einklang mit dem Unionsrecht ausgelegt werden kann, habe das mit einem Rechtsstreit zwischen dem Rechtsnachfolger eines verstorbenen Arbeitnehmers und dessen ehemaligem Arbeitgeber befasste nationale Gericht die **nationale Regelung unangewendet** zu lassen. Zudem habe es Sorge zu tragen, dass der Rechtsnachfolger von dem ehemaligen Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer gemäß dem Unionsrecht erworbenen und vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub erhält.

Diese Verpflichtung habe das nationale Gericht unabhängig davon, ob sich in dem Rechtsstreit der Rechtsnachfolger und ein staatlicher Arbeitgeber (wie die Stadt Wuppertal) oder der Rechtsnachfolger und ein privater Arbeitgeber (wie Herr W.) gegenüberstehen.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 164/18 des Gerichtshofes der Europäischen Union vom 6.11.2018