

Newsletter Arbeitsrecht

Nr. 4 – November 2018

EuGH: Urlaubsansprüche verfallen nicht automatisch und Urlaubsabgeltungsansprüche sind vererbbar



■ Einführung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte sich am 6. November 2018 in gleich zwei Fällen mit dem Thema Urlaubsabgeltung zu beschäftigen. Mit Urteil vom gleichen Tag (Aktenzeichen C-569/16 u. C-570/16; liegt bisher nur als Pressemitteilung vor) hat der EuGH zum einen entschieden, dass Arbeitnehmer, die keinen Urlaubsantrag gestellt haben, nicht automatisch ihren Anspruch auf Vergütung der Resturlaubstage verlieren. Zum anderen wurde mit Urteil vom gleichen Tag (Aktenzeichen C-619/16 u. C-684/16; liegt bisher nur als Pressemitteilung vor) entschieden, dass die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers die Abgeltung dessen nicht genommenen Urlaubs verlangen können.

■ Sachverhalte und Entscheidungen

Hinsichtlich der ersten Entscheidung hatten zwei Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber auf Abgeltung des erworbenen Resturlaubs verklagt. Die Gemeinsamkeit der Fälle war, dass beide Beschäftigungsverhältnisse zu einem festgelegten Termin endeten, beide Arbeitnehmer ihren Urlaub nicht vollständig genommen hatten und schließlich Entschädigung in Geld beanspruchten.

Der EuGH stellte klar, dass das **Recht auf Jahresurlaub** für alle Beschäftigten in der **Charta der Grundrechte der EU** verankert sei. Daraus folge die **Pflicht des Arbeitgebers**, diesen Urlaub auch zu **gewähren oder** eben eine **Vergütung** zu zahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis endet. Der Umstand, dass kein Urlaubsantrag gestellt wurde, sei nicht entscheidend, urteilte der EuGH. Begründet wurde dies mit der schwächeren Position des Beschäftigten. Dieser könne mitunter aufgrund negativer Folgen abgeschreckt sein, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen. Der Geldanspruch könne aber untergehen, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter **umfassend** über die Sachlage **informiert** habe. Die **Beweislast** für die Aufklärung trage der **Arbeitgeber**.

Anlass der zweiten Entscheidung waren die Klagen zweier Witwen, die die ehemaligen Arbeitgeber ihrer verstorbenen Ehemänner auf Vergütung deren Resturlaubs in Anspruch genommen hatten.

Der EuGH entschied, dass der **Anspruch** eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nach dem Unionsrecht **nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers untergehen** dürfe. Die Erben seien berechtigt, eine finanzielle Vergütung für den vom verstorbenen Arbeitnehmer nicht genommenen Jahresurlaub zu verlangen. Wenn das nationale Erbrecht dies ausschliesse, sei dieses mit dem Unionsrecht unvereinbar. In der Folge können sich die Erben **direkt auf das Unionsrecht berufen**.

■ **Konsequenzen für die Praxis**

Die Entscheidung des EuGH, nach der der Urlaub eines Arbeitnehmers nicht automatisch verfällt, wenn dieser keinen Urlaubsantrag gestellt hat, ist von höchster praktischer Bedeutung. Sie birgt die Gefahr, dass Arbeitnehmer ihren Urlaub nicht zu Erholungs- und Freizeit Zwecken nehmen, um nach dem Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses mehr Geld zur Verfügung zu haben. Arbeitgeber sind hier zum Handeln aufgerufen. Der Urlaubsanspruch geht nach der Entscheidung des EuGH nämlich dann unter, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er den Arbeitnehmer durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt hat, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Arbeitgeber sollten Arbeitnehmern, deren Resturlaub für das Kalenderjahr 2018 noch nicht genommen oder vollständig verplant ist, deshalb ausdrücklich (und aus Beweisgründen schriftlich, idealerweise mit Empfangsbestätigung) über die Anzahl der offenen Urlaubstage informieren, darauf hinweisen, dass dieser Urlaub verfallen wird, wenn er nicht genommen wird sowie Modalitäten für die Beantragung des Urlaubs darstellen. Nicht nötig erscheint es hingegen nach der (bislang lediglich vorliegenden) Pressemitteilung, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern den Resturlaub aktiv zuweisen.

Die zweite Entscheidung, nach der ein Abgeltungsanspruch für den wegen Todes des Arbeitnehmers nicht genommenen Urlaub den Erben zusteht, überrascht nicht. Die Entscheidung des EuGH gilt unmittelbar jedoch nur für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch (derzeit in Deutschland vier Wochen pro Kalenderjahr, d.h. 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche). Gestaltungsspielraum besteht hier insofern, als im Arbeitsvertrag zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem darüber hinausgehenden vertraglichen Urlaubsanspruch differenziert werden kann. Für den vertraglichen Zusatzurlaub kann geregelt werden, dass dieser bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis, gleich aus welchem Grund (also auch bei dessen Tod) nicht abgegolten wird.

Gerne unterstützen wir Sie auch weiterhin bei Ihren arbeitsrechtlichen Fragen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

Ihr Schiedermair Arbeitsrechts-Team

Lothar Thür

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mediator

thuer@schiedermair.com

T: +49 69 95508-122

Dr. Jörg Buschbaum, LL.M (NZ)

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,

Externer Datenschutzbeauftragter

buschbaum@schiedermair.com

T: +49 69 95508-192

Verena Hechenblaikner, LL.M.

Diplom-Wirtschaftsjuristin

hechenblaikner@schiedermair.com

T: +49 69 95508-192

Nastassja Tramer

Rechtsanwältin

tramer@schiedermair.com

T: +49 69 95508-192

Mona Heck

Rechtsanwältin

heck@schiedermair.com

T: +49 69 95508-192

Wir möchten darauf hinweisen, dass die allgemeinen Informationen in diesem Newsletter eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen. Sämtliche Newsletter unserer Sozietät finden Sie auch auf unserer Website unter www.schiedermair.com.