

Tod von Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Entgelt - Urlaub - Abfertigung Alt

Problem

Versterben der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber, stellt sich die Frage, wie weit dadurch das Arbeitsverhältnis beeinflusst wird und was mit allfälligen noch offenen Ansprüchen geschieht.

Tod des Arbeitnehmers

Da der Arbeitnehmer zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet ist, endet das Arbeitsverhältnis mit dessen Tod.

Auch das Lehrverhältnis endet mit dem Tod des Lehrlings.

Entgelt

Der Arbeitnehmer hat bis zu seinem Todestag Anspruch auf Gehalt inklusive anteiliger Sonderzahlungen sowie auf sonstiges Entgelt, wie etwa Überstundenentgelt oder Provisionszahlungen. Diese Ansprüche sind zugunsten des Nachlasses zu bezahlen.

Der Zahlungspflicht an den Nachlass wird durch die Zahlungen des Arbeitgebers auf das Gehaltskonto des verstorbenen Arbeitnehmers entsprochen.

Tipp!

Empfehlenswert ist, beim Verlassenschaftsgericht zu ermitteln, welcher Notar zum Verlassenschaftsverwalter (Gerichtskommissär) bestellt ist. Dann können allfällige Zahlungen mit dessen Zustimmung an diesen geleistet werden.

Vorsicht!

Manche Kollektivverträge sehen für den Fall des Todes des Arbeitnehmers zusätzliche Zahlungspflichten vor, die z.B. darin bestehen, dass der monatliche Bezug bis zum letzten Tag des Monats, in dem der Arbeitnehmer gestorben ist, weiter zu zahlen ist. Dabei bestimmt der Kollektivvertrag meist, dass andere Personen als der verstorbene Arbeitnehmer bzw. der Nachlass anspruchsberechtigt sind, wie etwa die gesetzlichen Erben, so dass an diese direkt zu zahlen ist.

Urlaubersatzleistung

Urlaubsansprüche aus vergangenen Urlaubsjahren sind voll abzugelten, Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr sind anteilig bis zum Sterbetag abzugelten. Für zu viel verbrauchten Urlaub besteht keine Rückzahlungspflicht.

Die Auszahlung erfolgt direkt an die Erben, nicht an den Nachlass.

Abfertigung Alt

War der verstorbene Arbeitnehmer im System der Abfertigung Alt, haben die gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, Anspruch auf die Hälfte der sonst bestehenden Abfertigung.

Die Auszahlung erfolgt direkt an die unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben, nicht an den Nachlass.

Vorsicht!

Anspruchsberechtigt sind ausschließlich die unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben. Das sind üblicherweise der nicht berufstätige Ehepartner oder im Todeszeitpunkt noch nicht selbst erhaltungsfähige Kinder. Die Unterhaltsberechtigung ist aber jeweils im Einzelfall zu überprüfen.

Tipp!

Sind dem Arbeitgeber im Falle der Urlaubsersatzleistung Erben bzw. bei der Abfertigung Alt unterhaltsberechtigte gesetzliche Erben nicht bekannt, kann er die notwendigen Informationen bei dem zum Verlassenschaftsverwalter bestellten Notar einholen. Die Zahlung an die berechtigten Erben hat zu gleichen Teilen zu erfolgen.

Tod des Arbeitgebers

Verstirbt der Arbeitgeber, führt dies nicht automatisch zur Beendigung bestehender Arbeitsverhältnisse. Kraft Gesetzes treten die Erben in bestehende Arbeitsverhältnisse ein. Alle Rechte und Pflichten aus bestehenden Arbeitsverhältnissen gehen auf die Erben über.

Wollen Erben bestehende Arbeitsverhältnisse nicht fortsetzen, müssen sie diese unter Einhaltung der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Kündigungsfristen kündigen oder mit dem Arbeitnehmer eine einvernehmliche Lösung vereinbaren.

Verstirbt der Arbeitgeber ohne Erben zu hinterlassen, ist es Aufgabe des als Verlassenschaftsverwalter (Gerichtskommissär) eingesetzten Notars, allfällig bestehende Arbeitsverhältnisse zu beenden bzw. gegebenenfalls fortzusetzen.

Tod des Lehrberechtigten

Verstirbt der Lehrberechtigte und ist kein Ausbilder im Betrieb vorhanden, endet das Lehrverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Lehrzeit, es sei denn, es wird ohne unnötigen Aufschub ein Ausbilder bestellt.

Stand: 01.01.2021