

## Eine oft vergessene Pflicht – Bis 30. Juni müssen Arbeitnehmer die restlichen Ferien aus dem Jahr 2012 aufbrauchen

### Resturlaub gewähren

**Der Urlaub muss genossen werden. Arbeitgeber sollten deshalb kontrollieren, ob ihre Mitarbeiter noch alte Ansprüche haben, und sie eventuell rasch in Urlaub schicken. Mit 30. Juni verfällt die Inanspruchnahme von Ferien aus dem Jahr 2012. Dann drohen Strafen.**

Bozen – Die mit dem Dekret Nr. 66/2003 am 29. April 2003 in Kraft getretene Urlaubsregelung sieht unter anderem vor, dass der den Arbeitnehmern zustehende Jahresurlaub innerhalb des 18. Monats nach dessen „Anreifung“ genossen werden muss. Geschieht dies nicht, dann müssen am 16. Tag des zweiten Folgemonats die INPS-Sozialbeiträge auf die überhängenden Urlaubsteile bezahlt werden, unabhängig davon, ob der Urlaub dann genossen wird oder nicht (virtuelle Verpflichtung). Demzufolge verfällt am kommenden 30. Juni die Frist für den Genuss angereifter Urlaubszeiten aus dem Jahr 2012. Arbeitgebern ist deshalb zu raten, eventuell überhängende Urlaubsrechte ihrer Arbeitnehmer aus dem Jahr 2012 zu prüfen und die restliche Zeit bis zum Monatsende zu nutzen, um nicht – wie oben erwähnt – in diese sinnlose Sozialpflicht gegenüber dem INPS genommen zu werden. Im Folgenden dazu noch ein kurzer Gesamtüberblick über die geltenden Urlaubsregelungen.

**Urlaubsanspruch** – Der Artikel 10 des Dekretes Nr. 66/2003 besagt, dass allen Arbeitnehmern ein bezahlter Urlaub pro Jahr von mindestens vier Wochen zusteht und dass dieser Urlaub nicht durch Zahlung ersetzt werden kann, ausgenommen im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Diese Bestimmung hat als Mindesturlaub zu gelten, die Kollektivverträge können auch längere Urlaubzeiten vorsehen. Der Artikel 10 geht dann weiter ins Detail:

- Auf Verlangen des Arbeitnehmers müssen mindestens zwei Wochen ununterbrochenen Urlaubs im Jahr der Urlaubsanreifung gegeben werden; wird diesem Verlangen des Arbeitnehmers nicht stattgegeben, so unterliegt der Arbeitgeber Sanktionen. Wenn der Arbeitnehmer die Nichtunterbrechung nicht ausdrücklich verlangt, können die zwei Wochen auch aufgeteilt gegeben werden.
- Die verbleibenden zwei Wochen müssen zwingend innerhalb von 18 Monaten nach dem Jahr der Anreifung gegeben werden – diese zwei Wochen müssen aber nicht zusammenhängend sein.
- Sehen Kollektivverträge oder auch private Abmachungen zusätzlichen Urlaub vor, so kann dieser auch nach der 18-Monate-Frist und auch nicht zusammenhängend genossen werden. Auf diesen Teil des Urlaubs (und auf die Freistunden) können Arbeitnehmer auch verzichten und Ersatzzahlungen in Anspruch nehmen.

**Urlaubsgenuss** – Im Gegensatz zu vorausgegangenen Regelungen müssen die erwähnten, vom Gesetz vorgeschriebenen Urlaubstage genossen werden. Da der Urlaub von seiner Bestimmung her dazu dient, die physische und psychische Integrität der Arbeitnehmer zu bewahren oder auch wiederherzustellen, kann er nicht durch Ersatzzahlungen abgegolten werden. Urlaubsauszahlung ist daher nur von bestehendem Resturlaub bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses möglich. Wie schon erwähnt, gilt dies aber nur für den gesetzlichen Teil von vier Wochen Urlaub, nicht aber für kollektivvertragliche oder private Zusatzurlaubszeiten.

Eine durch die Urlaubsregelung nicht völlig geklärte Frage ist jene nach dem Zeitpunkt des Feriengenusses; der Artikel 2109 des Zivilgesetzbuches besagt dazu, dass der Urlaub „unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes und der Interessen des Arbeitnehmers“ festzusetzen ist. Dies kommt einer Quadratur des Kreises gleich, da die Erfordernisse des Betriebes und die Interessen der Arbeitnehmer wahrlich nicht immer übereinstimmen. Manche Kollektivverträge sehen zu dieser Frage eigene Bestimmungen vor. Wo dies nicht der Fall ist, geht man in der Praxis häufig dazu über, eine Hälfte des Urlaubs nach den Erfordernissen des Betriebes und die andere nach den Interessen der Arbeitnehmer

auszurichten. Gerichtsurteile über diese potenzielle Streitfrage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer tendieren dazu, die Erfordernisse des Betriebes über die Interessen der Arbeitnehmer zu stellen.

Die Freistunden – Die Freistunden („permissi“) sind zusätzliche Arbeitszeit-Reduzierungen, welche vom Urlaub getrennt zu sehen sind. Es gibt dazu ein Basisabkommen vom 22. Jänner 1983 zwischen der Regierung und den Sozialpartnern, welches vorsieht, dass zur besseren Freizeitgestaltung, aber auch zur Motivierung der Arbeitnehmer Freistunden als Reduzierung der Arbeitszeit auf Jahresbasis in den Kollektivverträgen festgelegt werden können. Es wurde diesbezüglich von Gewerkschaftszw. Arbeitnehmerseite eingewendet, dass jeder Arbeitnehmer irgendwann einige freie Stunden zur Erledigung privater Dinge oder auch einfach zum Ausspannen bzw. zur Verbesserung seiner psychophysischen Energien benötige. Seither sehen viele Kollektivverträge solche Freistunden zusätzlich zum eigentlichen Urlaub – vor. Der wichtige Kollektivvertrag für den Bereich Handel/Dienstleistungen sieht z.B. 56 Stunden Arbeitszeitreduzierung pro Jahr in Betrieben mit bis zu 15 Arbeitnehmern und 72 Stunden Reduzierung in Betrieben mit über 15 Arbeitnehmern vor. Es ist nun in diesem Zusammenhang die Frage aufgetreten, ob auch für diese Freistunden grundsätzlich die Bestimmung gilt, dass sie innerhalb einer bestimmten Zeit genossen werden müssen (wie z. B. der Urlaub) und ob bei Nichtgenehmigung der Freistellung Strafbestimmungen zur Anwendung kommen können. Das Arbeitsministerium verneint diese letztere Frage mit der Begründung, dass es dafür – anders als bei anderen Instituten wie z.B. Urlaub, Überstunden, wöchentlichem Ruhetag u. Ä. keine gesetzlich vorgeschriebenen Sanktionen gibt. Was den Zeitpunkt des Freistundengenusses anlangt, sind zunächst die Kollektivverträge zu verifizieren, so das Arbeitsministerium. Etliche Kollektivverträge sehen dazu vor, dass die Freistunden innerhalb des Jahres der Anreifung genossen werden müssen; ist dies nicht möglich, dann muss eine Ersatzzahlung auf Basis der Entlohnung am Verfallstermin geleistet werden. Es können aber auch andere Termine in den Kollektivverträgen festgeschrieben sein; so sieht z.B. der Kollektivvertrag für den Handel vor, dass die Freistunden innerhalb des 30. Juni des Folgejahres entweder genossen oder ausbezahlt werden müssen. Die Bestimmungen der Kollektivverträge zum Thema sind jedenfalls zu beachten. Wenn die vorgesehene Zeit für den Genuss oder die Zahlung der Freistunden abgelaufen ist, ohne dass eines von beiden geschehen ist, entsteht für den Arbeitgeber die Pflicht zur Zahlung der INPS-Beiträge auf virtuelle Beträge (den Geldwert) der Freistunden.

Unbezahlter Urlaub – Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auch ein unbezahlter Urlaub genossen werden. Dieser kürzt natürlich den gesetzlich und kollektivvertraglich zustehenden Urlaub nicht und unterbricht auch das Arbeitsverhältnis nicht. Da dafür keine Zahlung erfolgt, sind dafür auch keine Sozialbeiträge zu entrichten.

Verwaltungsstrafen – Dass es dem Gesetzgeber mit der Einhaltung der Urlaubsregelungen ernst ist, beweist auch, dass mit dem Dekret Nr. 213/2004 im Falle der Nichteinhaltung der Urlaubsbestimmungen Verwaltungsstrafen zwischen 130 bis zu 780 Euro pro Arbeitnehmer und für jeden Zeitraum eingeführt wurden. Eine Verwaltungsstrafe droht auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Jahr von den zwei vorgeschriebenen Mindesturlaubswochen nur einen Teil genießen kann. Die Verwaltungsstrafen können aber nur für die Nichteinhaltung der vier gesetzlich vorgeschriebenen Wochen, nicht aber für die Missachtung von längeren kollektivvertraglich vorgeschriebenen Urlaubzeiten und auch nicht für die Nichtbeachtung der Freistundenregelungen verhängt werden.

Die angeführten Urlaubsbestimmungen gelten auch für leitende Angestellte, Familienangehörige im Arbeitnehmer-Status, Heim- und Telearbeiter sowie für kirchliches Personal.