

Urlaub – Können Arbeitnehmer einfach Urlaub nehmen – oder können Arbeitgeber Urlaub dann gewähren, wenn es gerade passt?

Ich bin dann mal weg

Vor Beginn des Hochsommers kommt es zuweilen zu Meinungsverschiedenheiten über Ferienansprüche. Der den Arbeitnehmern zustehende Urlaub muss gewährt werden, der Zeitpunkt ist aber zu vereinbaren. Für die Freistunden gibt es andere Regeln. Ein Überblick.

Bozen – Der Sommer 2014 strebt seinem Höhepunkt entgegen, und so erscheint es sinnvoll, auf die wichtigsten Ferienregelungen einzugehen – verbunden mit dem Hinweis, dass in den meisten Fällen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber eine Einigung finden, da beide Seiten versuchen, die Wünsche des anderen zu erfüllen. Da ist zunächst einmal auf die im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 66/2003 enthaltene Bestimmung zu verweisen, wonach ein Anspruch auf vier Wochen Mindesturlaub besteht. Davon müssen auf Verlangen des Arbeitnehmers zwei Wochen zusammenhängend gewährt werden, während der Rest auch aufgeteilt werden kann. Diese Mindesturlaubszeit muss aber nicht unbedingt im laufenden Jahr genossen werden, dafür ist aber eine Höchstfrist von 18 Monaten nach Ablauf des betreffenden Jahres vorgeschrieben. Der für das Jahr 2014 zustehende Urlaub muss also bis spätestens 30. Juni 2016 genossen werden. Der Begriff „genossen werden“ ist sehr wörtlich zu nehmen, denn nach der 2003 eingeführten Regelung dient der Urlaub der Regenerierung der psychischen und physischen Energien der Arbeitnehmer, und deshalb kann er grundsätzlich nicht durch Ersatzzahlungen abgegolten werden. Eine Ausnahme gibt es nur bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses; im Falle einer Kündigung kann der Resturlaub ausbezahlt werden. Wenn nach Ablauf der erwähnten 18-Monate-Frist der zustehende Urlaub nicht genossen wurde, muss der Arbeitgeber wie berichtet für den noch nicht genossenen Urlaubsanteil – man könnte fast sagen, zur Strafe – dem INPS/NISF die dafür geschuldeten Sozialbeiträge zahlen. Soweit die gesetzlichen Regelungen, welche als Mindestbestimmungen vorgeschrieben und einzuhalten sind.

Darüber hinaus sehen die meisten Kollektivverträge eigene Urlaubsregelungen vor, welche nicht selten die gesetzlichen Mindestregelungen überschreiten und von allen befolgt werden müssen, welche die betreffenden Kollektivverträge anwenden. Wird der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub nicht gewährt, sieht das Dekret Nr. 213/2004 Geldstrafen zulasten des Arbeitgebers im Ausmaß von 180 bis 780 Euro pro Arbeitnehmer für den nicht gewährten Zeitraum vor. Nach dieser Übersicht über die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Basisbestimmungen ist auf einige wichtige und nicht immer vollständig geklärte Fragen zum Urlaub einzugehen.

Der Zeitpunkt des Urlaubsgenusses – Ein im Arbeitsleben nicht selten auftretender Streitpunkt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht darin, wann ein Arbeitnehmer in Urlaub gehen darf. „Nimmt“ der Arbeitnehmer Urlaub, wann es ihm passt, oder „gibt“ der Chef den Urlaub, wann er es für richtig hält? Der Artikel 2109 des Zivilgesetzbuches sagt dazu, dass der Unternehmer den Zeitpunkt des Urlaubs „unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes und der Interessen des Arbeitnehmers“ festsetzt. Diese Formulierung lässt natürlich strittige Auslegungen zu und hat auch zu Auseinandersetzungen in Betrieben geführt. In einigen Wirtschaftsbereichen gibt es dazu auch genauere Bestimmungen in den Kollektivverträgen; meist geht es diesbezüglich um die Festlegung von Zeitfernstern, in welchen wegen erhöhter Betriebstätigkeit kein Urlaubsgenuss ermöglicht wird. Es hat zu diesbezüglichen Streitfällen auch nicht wenige Gerichtsurteile gegeben. Vorherrschend ist die Tendenz, in Zweifelsfällen doch der Unternehmenseite das Vorrecht in der Bestimmung der Urlaubszeiten zuzuerkennen. Vielfach wurde – sofern keine eindeutigen kollektivvertraglichen Normen vorliegen – dahingehend entschieden, dass eine Hälfte der Ferien der Unternehmer festlegt, während die andere Hälfte der Arbeitnehmer bestimmt.

Die Urlaubsregelungen bei Teilzeitarbeit – Was den Urlaub bei Teilzeit-Arbeitsverhältnissen anlangt, ist auf den Artikel 4 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 61/2000 hinzuweisen, welcher besagt, dass Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich die gleichen Rechte haben wie Vollzeitbeschäftigte. Was die Bezahlung im Urlaub angeht, ist auch klar, dass ihnen Bezahlung nur im Ausmaß ihres proportionalen Anteiles zur Vollzeitentlohnung zusteht. Die Teilzeitbeschäftigung kann aber in drei verschiedenen Formen erfolgen, von denen bei zwei Formen aber auf Probleme zu verweisen ist. Die

häufigste und einfachste Form ist die horizontale Teilzeit, bei welcher beispielsweise an jedem Tag der Woche vier Stunden gearbeitet wird, was in der allgemeinen Arbeitszeitregelung 50% der Vollzeit ausmacht. Dementsprechend steht diesen Teilzeitbeschäftigten in der Dauer die gleiche Urlaubsauszeit wie den Vollzeitbeschäftigten bei einer Entlohnung von 50% zu.

Komplizierter wird die Regelung bei der sogenannten vertikalen Teilzeit und der gemischten Teilzeit bestehend aus horizontaler und vertikaler Teilzeit. Vertikale Teilzeit bedeutet, dass nur an bestimmten Tagen der Woche gearbeitet wird (z.B. montags und donnerstags), und bei der gemischten Teilzeit gibt es eben einen Mix aus horizontaler und vertikaler Teilzeit. In solchen Fällen ist eine genaue Proportionierung des Urlaubsanspruches durchzuführen. Ein Beispiel soll in einem solchen Fall den Urlaubsanspruch eines in vertikaler Teilzeit Beschäftigten definieren. Ein Arbeitnehmer arbeitet immer am Montag und Dienstag jeweils acht Stunden. Der laut angewandtem Kollektivvertrag geltende Urlaubsanspruch für Vollzeitbeschäftigte beträgt im Jahr 25 Arbeitstage. Es ergibt sich folgende Berechnungsformel: zustehende Urlaubstage Vollbeschäftigte (25) mal Jahres-Arbeitstage Teilzeitbeschäftigter (104) dividiert durch Jahresarbeitstage Vollbeschäftigte (260) = 10. Der Vollzeitbeschäftigte hat also prinzipiell auch fünf Wochen Urlaub, und wenn dieser Teilzeitbeschäftigte eine Woche Urlaub nimmt, so hat er zwei Tage des zustehenden Urlaubs genossen. Der Urlaubsanspruch bei Fehlzeiten im Arbeitsverhältnis – Es gibt im Arbeitsverhältnis diverse Möglichkeiten, dass Arbeitnehmer völlig legal ihren Dienst nicht verrichten, und bei jeder dieser Möglichkeiten entsteht die Frage, ob der Urlaub trotzdem anreift oder eben nicht. Während der obligatorischen Arbeitsenthaltung wegen Mutterschaft oder Abwesenheit wegen eines Arbeitsunfalles zum Beispiel reift Urlaub an. Der beigestellte Info-Kasten gibt eine Übersicht. Die Freistunden – Vom eigentlichen Urlaub zu unterscheiden sind die sogenannten Freistunden („Riduzione orario“/ROL oder auch „Permessi“). Diese sind zusätzliche Arbeitszeit-Reduzierungen. 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 fixiert werden können. Es wurde von Arbeitnehmerseite eingewendet, dass jeder Arbeitnehmer irgendwann einige freie Stunden zur Erledigung privater Dinge oder auch einfach zum Ausspannen benötige. Seither sehen viele Kollektivverträge solche Freistunden – zusätzlich zum Urlaub – vor. Der wichtige Kollektivvertrag für den Bereich Handel/Dienstleistungen sieht z.B. 56 Stunden Arbeitszeitreduzierung pro Jahr in Betrieben mit bis zu 15 und 72 Stunden in Betrieben mit über 15 Arbeitnehmern vor. Zusätzlich stehen weitere 32 Freistunden als Ersatz für abgeschaffte kirchliche Feiertage zu.

Es ist nun im Zusammenhang mit den Freistunden die Frage aufgetreten, ob auch für diese Freistunden grundsätzlich die Bestimmung gilt, dass sie innerhalb einer bestimmten Zeit genossen werden müssen (wie 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 der Inanspruchnahme der Freistunden anlangt, sind zunächst die Kollektivverträge zu prüfen, 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. Aber Achtung: Wenn die vorgesehene Zeit für den Genuss oder die Zahlung der Freistunden abgelaufen ist, ohne dass beides geschehen ist, entsteht für den Arbeitgeber die Pflicht zur Zahlung der INPS-Beiträge auf virtuelle Beträge (den Geldwert) der Freistunden.

Tabelle: Wann reift Urlaub an?

Helmut Weißenegger

Infobox

Urlaubsurteil des EuGH

Die nicht genossenen Ferien eines verstorbenen Arbeitnehmers müssen seinen Erben ausbezahlt werden, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg entschieden.

Es häufen sich Fälle arbeitsrechtlicher Natur, mit welchen der EuGH befasst wird. Nachdem festgestellt worden

war, dass einem Arbeitnehmer, der Provisionen erhält, diese auch in der Ferienzeit zustehen, hat der EuGH in der Causa C-118/13 am 12. Juni 2014 erneut Recht gesprochen. Der Witwe eines verstorbenen deutschen Arbeitnehmers war anlässlich der Auszahlung der Schlusskompetenzen ihres verstorbenen Ehemannes die Bezahlung der angelaufenen Restferien vonseiten des Betriebes verweigert worden. Die Begründung des Arbeitgebers war, dass es dafür für die Witwe (Universalerbin) kein automatisch vererbbares Recht gebe und dass der Verstorbene auch keine diesbezügliche Verfügung getroffen habe. Damit wollte die Witwe sich aber nicht abfinden und brachte ihren Anspruch vor die bundesdeutsche Gerichtsbarkeit. Nach einer Ablehnung des Anspruches in der Erstverhandlung gab sie noch nicht auf und legte Berufung ein. Das Berufungsgericht äußerte Zweifel an dieser Rechtsfrage, und so wurde der Fall an den Europäischen Gerichtshof weitergeleitet; dieser ist laut den vom europäischen Parlament in der EU-Richtlinie 2003/88/CE verankerten Bestimmungen befugt, über Fälle, welche sich mit der Organisation der Arbeit in der EU befassen, zu richten. Und der Artikel 7 der erwähnten Richtlinie enthält *expressis verbis* die Bestimmung, dass im EU-Raum alle Arbeitnehmer den Anspruch auf jährlich vier Wochen Urlaub haben. Ausgehend von dieser Feststellung, kam der EuGH zum Schluss, dass keine nationale Gesetzgebung von EU-Staaten dieses Recht infrage stellen könne und leitete daraus auch das unumstößliche Recht einer Erbin eines verstorbenen Arbeitnehmers auf den Erhalt der Bezahlung der ihm zugestandenen Restferien ab. Auch dieses Urteil hat eine sogenannte Pilotfunktion und muss beachtet werden. (hw)