



Regelung Urlaub

ausgearbeitet von: Dr. Hannah Blasbichler

Bruneck, den 14.12.2023

Der Urlaub im Allgemeinen und damit auch der nicht genommene Urlaubsanspruch ist gesetzlich verankert. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub ist in **Artikel 2109 des Zivilgesetzbuches** geregelt und durch die **Gesetzesverordnung Nr. 66/2003** und das **Gesetzesdekret Nr. 213/2004** ergänzt.

Darin ist festgelegt, dass der Arbeitnehmer **jedes Jahr Anspruch auf mindestens vier Wochen Urlaub** hat; die Anzahl der genauen Urlaubstage können je nach Kollektivvertrag variieren, dürfen aber **niemals weniger als 4 Wochen sein und in keinem Fall gekürzt werden**. Von diesen vier Wochen müssen **mindestens zwei innerhalb des Jahres, in dem sie anfallen**, und die **übrigen beiden Wochen innerhalb der folgenden 18 Monate** genommen werden.

Stichtag 30. Juni des Folgejahres

Am 30. Juni eines jeden Jahres wird überprüft, ob der **Arbeitgeber seinen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer nachgekommen** ist. Nicht genommener Urlaub aus dem Vorjahr ist **weder verloren, noch muss er dem Arbeitnehmer ausgezahlt werden**.

Der Stichtag betrifft nur den **Arbeitgeber**: Am 30. Juni verfallen nicht die bis zu diesem Datum angesammelten Urlaubstage, sondern nur die Zahlung der entsprechenden **Sozialbeiträge**. Zudem besteht für den Arbeitgeber das **Risiko Strafen zahlen** zu müssen.

Es ist daher ratsam Resturlaub aus dem Vorjahr innerhalb 30. Juni des Folgejahres aufzubauchen.

Was geschieht nach 18 Monaten?

Resturlaub geht nicht verloren, er steht dem Arbeitnehmer also weiterhin zur Verfügung. Für die **INPS** ist es jedoch so, als wären sie verbraucht worden, so dass der **Arbeitgeber verpflichtet ist, die erforderlichen Beiträge zu zahlen**. Dies bedeutet, dass der Betrag, der für nicht genommenen Urlaub zu zahlen ist, **zur INPS-Beitragsgrundlage hinzugezählt** werden muss, auch wenn dieser Betrag nicht in der Lohnabrechnung des Arbeitnehmers aufgeführt ist.





Nicht genommener Urlaub: Wann darf er ausbezahlt werden?

Der Urlaubsanspruch von Mitarbeitern setzt sich generell aus **zwei Posten zusammen: Urlaub** und **Freistellungen** (abgeschaffte Feiertage und Arbeitszeitreduzierungen)

Laut Gesetz kann der Posten **Urlaub nicht ausgezahlt werden**, solange der Arbeitnehmer noch bei dem betreffenden Unternehmen oder Arbeitgeber beschäftigt ist. Im Gegensatz zum Urlaub, **der nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses** abgegolten werden darf, können die nicht in Anspruch genommenen **Freistellungen am Jahresende abgegolten werden**. Die Abgeltung für den nicht genommenen Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Abgeltung von Freistellungen während dem Arbeitsverhältnis sind **steuer- und beitragspflichtig**.

Darf Urlaub gestrichen werden?

Der **Gerichtshof der Europäischen Union** hat in den **Rechtsprechungen C-619/16 und C-684/16** wie folgt entschieden:

Kann der Arbeitgeber nachweisen, dass der Arbeitnehmer - **"bewusst und in voller Kenntnis der Sachlage"** - **den Urlaub nicht nehmen wollte**, obwohl dieser die Möglichkeit hatte, sein Recht tatsächlich auszuüben, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Abgeltung für den Resturlaub entrichten und der Resturlaub kann somit gestrichen werden. Nach Ansicht der Richter muss es sich dabei um eine **bewusste und gewollte Weigerung durch den Arbeitnehmer** handeln.

Der EU-Gerichtshof hat sich auch mit nicht genommenem **Urlaub bei Kündigung** befasst: Die **Vergütung ist immer fällig**, auch wenn das Arbeitsverhältnis durch die Entscheidung des Arbeitnehmers beendet wird.

Resturlaub kann somit **niemals beliebig durch den Arbeitgeber** gestrichen werden. Der **Arbeitnehmer** kann nur **freiwillig** darauf verzichten.

