



Rundschreiben Nr. 09/2024 - Regelung Urlaub

ausgearbeitet von: Dr. Hannah Blasbichler

Bruneck, den 21.03.2024

Der Urlaub im Allgemeinen und damit auch der nicht genommene Urlaubsanspruch ist gesetzlich verankert. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub ist in **Art. 2109 Zivilgesetzbuch** geregelt welcher durch die **gesetzesvertretenden Dekrete Nr. 66/2003** und **Nr. 213/2004** ergänzt wird.

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 sind, 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** ausbezahlt werden darf, können die nicht in Anspruch genommenen **Freistellungen am Jahresende ausbezahlt 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?

Grundsätzlich gilt, dass der Resturlaub **niemals beliebig durch den Arbeitgeber** gestrichen werden kann. Jedoch gibt es hier eine kleine Ausnahme!

Der **Gerichtshof der Europäischen Union** hat in seiner **Rechtsprechung C-619/16 und C-684/16** vom 06.11.2018 wie folgt entschieden: kann der Arbeitgeber **eindeutig nachweisen**, dass der Arbeitnehmer **"aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen"**, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Abgeltung für den Resturlaub entrichten und der Resturlaub kann somit gestrichen werden.

Um dies eindeutig nachweisen zu können, müsste das Unternehmen seinen Mitarbeiter deshalb **vorzeitig und schriftlich** über den noch **nicht genossenen Urlaub** und die **Möglichkeit diesen in Anspruch zu nehmen** informieren und ebenso darauf hinweisen, dass das **Recht auf Auszahlung bei Nichtbeanspruchung verfällt**.

Fraglich bleibt dabei jedoch, ob das INPS die Sozialbeiträge dafür einfordern kann.

Festlegung der Urlaubszeiträume

Die Urlaubszeiträume können in Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, wobei das **letzte Wort dem Arbeitgeber zusteht**.

Unsere Empfehlung: Urlaubsplanung unbedingt im Vorfeld machen und eventuelle Betriebsferien frühzeitig kommunizieren um hohe Resturlaubsansprüche und etwaige Streitigkeiten zu vermeiden.

