



Mag. Lukas Scharinger
Abteilung RECHT

RECHT | STAND: April 2022

URLAUBSERSATZLEISTUNG AUCH BEI UNBERECHTIGTEM VORZEITIGEM AUSTRITT

Grundsätzlich wird nach österreichischem Recht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der für das laufende Urlaubsjahr gebührende Naturalurlaub im aliquoten Ausmaß vom Beginn des Urlaubsjahres bis zum letzten Tag des Arbeitsverhältnisses finanziell abgegolten, soweit dieser nicht konsumiert wurde. Resturlaub aus vergangenen Urlaubsjahren wird dagegen immer zur Gänze ausbezahlt. Es handelt sich dabei um die sogenannte Urlaubersatzleistung.

Das Landarbeitsgesetz (LAG) bzw. auch das Urlaubsgesetz (UrlG) sehen jedoch zugleich vor, dass keine Urlaubersatzleistung gebührt, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Dies bezieht sich jedoch nur auf den Urlaubsanspruch jenes Urlaubsjahres, in dem der Austritt erfolgt.

Bereits seit einigen Jahren wurde diese Passage – ausgehend von einschlägigen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (kurz: EuGH) – in der Rechtsliteratur als unionsrechtlich bedenklich angesehen. Die Landarbeiterkammer OÖ hat sich daher in ihrem Zuständigkeitsbereich bereits im Zuge

der Zusammenführung der Landarbeitsordnungen zu einem bundeseinheitlichen Landarbeitsgesetz dafür eingesetzt, dass diese Passage aufgrund ihrer EU-Rechtswidrigkeit nicht in das neue LAG 2021 aufgenommen wird. Das Arbeitsministerium ist dieser Forderung nicht nähergetreten.

Zu den erwähnten Gesetzespassagen erging nun in einem gerichtlichen Musterverfahren der Arbeiterkammer OÖ eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH, 25.11.2021 – C-233/20).

Im konkreten Sachverhalt hat der Kläger sein knapp fünf Monate dauerndes Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet. Im Zeitpunkt der Beendigung bestand ein offenes Urlaubsguthaben von 3,33 Urlaubstagen. Der beklagte Arbeitgeber lehnte die Auszahlung der Urlaubersatzleistung für diese Tage aufgrund des unberechtigten Austritts ab.

Der Kläger war der Ansicht, dass diese Bestimmung unionsrechtswidrig ist. Der Oberste Gerichtshof legte den Fall dem EuGH zur Vorabentscheidung vor.

RECHTLICHE BEURTEILUNG DES EUGH

Rechtlicher Maßstab war in dieser Frage die Arbeitszeitrichtlinie der EU, die von den Mitgliedsstaaten umzusetzen ist. Nach dieser Richtlinie haben die Mitgliedsstaaten einen bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen vorzusehen, wobei nicht verbrauchter Urlaub bei der Beendigung auszubezahlen ist.

Der EuGH betonte den Grundsatz, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht restriktiv ausgelegt werden darf. Die Mitgliedsstaaten dürfen den Urlaubsanspruch nicht von irgendeiner Voraussetzung abhängig machen.

Gemäß ständiger EuGH-Judikatur sieht die Arbeitszeit-Richtlinie der EU für das Entstehen des Anspruchs auf eine finanzielle Vergütung keine andere Voraussetzung vor, als dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass zum anderen der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte.

Die Art und Weise der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist somit im

Hinblick auf den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung nach der Arbeitszeitrichtlinie nicht maßgeblich.

SCHLUSSFOLGERUNG:

§ 105 Abs. 2 LAG bzw. 10 Abs. 2 UrlG stehen im Widerspruch zu den Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie und sind damit unionsrechtswidrig.

Die Urlaubersatzleistung steht damit auch bei unberechtigtem vor-

zeitigem Austritt zu, es ist wohl eine entsprechende klarstellende Gesetzesänderung zu erwarten.

Aufgrund der EuGH-Entscheidung kann im Rahmen der allgemeinen Verjährungsfrist bis zu drei Jahre rückwirkend eine solche Urlaubersatzleistung, die aufgrund eines unberechtigten vorzeitigen Austritts nicht ausbezahlt wurde, noch geltend gemacht werden.

wichtig

Von der Urlaubersatzleistung bei Beendigung sind Urlaubsablösen bei aufrehtem Dienstverhältnis zu unterscheiden. Während des aufrechten Dienstverhältnisses ist jede Form der Urlaubsablöse, in Geld oder durch sonstige vermögenswerte Leistungen, unzulässig und rechtlich unwirksam.



aktion

LAND OÖ - URLAUBSAKTION FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Einen Urlaubszuschuss können Personen erhalten, die pflegebedürftige Angehörige, welche mindestens Pflegegrad der Stufe 3 beziehen, als Hauptpflegeperson betreuen.

Voraussetzungen:

- » Hauptwohnsitz der antragstellenden Person seit mind. 6 Monaten vor Urlaubsantritt in Oberösterreich
- » Hauptpflegetätigkeit von der pflegebedürftigen Person oder deren gesetzlichen Vertretung bzw. dem Erwachsenenvertreter bestätigen lassen
- » Urlaub muss in Österreich (mit oder ohne zu pflegenden Person) verbracht werden

Für die Förderung werden nur Erholungsurlaube, die im Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022 stattgefunden haben, anerkannt.

Anträge

Die Antragsformulare sind beim Amt der Oö. Landesregierung (Abteilung Soziales), bei den Oö. Bezirkshauptmannschaften und Magistraten sowie bei den Gemeindeämtern und auf der Homepage des Landes Oberösterreich www.ooe.gv.at erhältlich.

Die Antragsformulare sind innerhalb der Einreichfrist, bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubs, beim Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales, Bahnhofplatz 1, 4021 Linz, unter Anschluss der erforderlichen Beilagen und Bestätigungen einzureichen.

Die Gewährung der Förderung ist von der Höhe des Einkommens unabhängig. Der Urlaubszuschuss kann im Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 pro antragstellende Person nur einmal in Anspruch genommen werden, unabhängig davon, wie lange der Urlaub dauert (mindestens eine Übernachtung ist erforderlich).

Förderhöhe (unabhängig von der Dauer des Urlaubs)

- » Urlaub in Österreich: 175,00 €
- » Urlaub in Oberösterreich: 225,00 €

Auf die Gewährung des Zuschusses im Rahmen der „Oö. Urlaubsaktion für pflegende Angehörige“ besteht kein Rechtsanspruch. Die Förderung wird nach Maßgabe der vorhandenen budgetären Mittel gewährt. Die Richtlinien gelten für den Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022.