



WENN'S RECHT IST

## Kolumne von Mag. Nevena M. Shotekova-Zöchling

Rechtsanwältin – spezialisiert auf Unternehmensrecht, Vertragsrecht und Gesellschaftsrecht

E-Mail: [shotekova@advokat-wien.at](mailto:shotekova@advokat-wien.at), [www.robathin.at](http://www.robathin.at)

# Wie fix ist mein Urlaub?

Zum Urlaub darf niemand gezwungen werden. Der Arbeitgeber kann also nicht einseitig jemanden in den Urlaub schicken. Andererseits gibt es auch kein einseitiges Antrittsrecht des Arbeitnehmers. Es muss also immer eine Abwägung der Dienstnehmer- und der Dienstgeberinteressen vor Vereinbarung des Urlaubsverbrauchs stattfinden, die die gegenseitigen Ansprüche beider Seiten berücksichtigt.

Eine Urlaubsvereinbarung kann aber auch schlüssig getroffen werden: es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass, wenn der Arbeitgeber einen rechtzeitig geäußerten Urlaubswunsch des Arbeitnehmers nicht ablehnt, sein Schweigen grundsätzlich als konkludente Zustimmung zu werten ist. Der Arbeitgeber muss sich also über einen rechtzeitig geäußerten Urlaubswunsch des Arbeitnehmers unbedingt äußern, da ansonsten sein Schweigen als konkludente Zustimmung zu werten ist. Wurde ein Urlaub beidseitig und einvernehmlich beschlossen, so sind beide – Dienstgeber und Dienstnehmer – daran gebunden. Die Vereinba-

rung über den Urlaubsantritt kann jederzeit durch eine neue Vereinbarung einvernehmlich ersetzt oder abgeändert werden. Eine einseitige Änderung oder Zurückziehung der Urlaubsvereinbarung ist grundsätzlich nicht zulässig.

Eine einseitige Änderung der bereits beschlossenen Urlaubsvereinbarung ist nach der Rechtsprechung nur aus gewichtigen Gründen möglich, wie beispielsweise notwendige Pflege eines nahen Angehörigen oder Krankheit seitens des Dienstnehmers. Der Dienstgeber kann den beschlossenen Urlaub einseitig nur dann abändern bzw. zurückziehen, wenn nur dadurch schwerwiegende wirtschaftliche Nachteile für das Unternehmen verhindert werden können.

Es ist aber immer eine Frage des Einzelfalles, inwieweit ein einseitiges Abändern des Zeitpunktes bzw. des Zeitraumes des Urlaubsantrittes aufgrund eines wichtigen Grundes erfolgt, und ob es gerechtfertigt ist.

Eine ausdrückliche Aufforderung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer möge seinen Urlaub ver-

brauchen, ist nicht erforderlich. Der Anspruch auf Urlaub verjährt grundsätzlich zwei Jahre nach Ende jenes Arbeitsjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Der aktuell angetretene Urlaub wird aber immer auf den ältesten Resturlaub angerechnet, sodass der Urlaubsanspruch erst dann verjährt, wenn drei Jahre lang überhaupt kein Urlaub verbraucht wurde.

Bei allen Fällen gilt aber, dass für Arbeitsverhinderungen, bei denen Entgeltfortzahlungsanspruch besteht (z.B. Krankenstände, Pflegefreistellungen oder sonstige wichtige Hinderungsgründe), ein Urlaub nicht rechtswirksam vereinbart werden kann.

Falls trotz aller Bemühungen keine Einigung über den Zeitpunkt und das Ausmaß des Urlaubsverbrauches erfolgen kann, bleibt dem Arbeitnehmer nur der Rechtsweg offen. Dabei wird der Arbeitgeber auf Duldung des Verbrauchs eines offenen Urlaubsanspruches geklagt, wobei selbstverständlich eine Überprüfung allfälliger wichtiger Gründe stattfinden muss.