

RECHTE & PFLICHTEN

VON ELISABETH PRECHTL



Alles zum Thema Recht finden Sie auch online auf nachrichten.at/recht

Muss ich im Urlaub für den Chef erreichbar sein?

Eine Verjährung des Urlaubs ist möglich, ein freiwilliger Verzicht darauf nicht

LINZ. Wandern in Vorarlberg, Baden im Mittelmeer oder eine Studienreise in den Kaukasus: Sommerzeit ist Urlaubszeit. Doch Urlaub ist nicht gleichzusetzen mit unbegrenzter Freiheit. Welche Ansprüche Arbeitnehmern zustehen – und worauf sie achten müssen.

? **Darf ich meinen Urlaub einseitig antreten?**

Urlaub ist zwischen Arbeitgeber und -nehmer zu vereinbaren, und zwar unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebs und die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers, wie es im Urlaubsgesetz heißt. „Ein einseitiger Antritt ist nicht möglich“, sagt Ernst Eypeltauer, Rechtsanwalt in der Linzer Kanzlei HEGH. Genauso wenig sei es möglich, dass ein Arbeitgeber seinen Mitarbeiter ohne dessen Zustimmung „auf Urlaub schickt“, etwa weil dieser zu viel freie Tage angesammelt hat.

Eypeltauer empfiehlt zu Beweis-zwecken einen schriftlichen Antrag. Auf mündliche Vereinbarungen sollte man sich nicht verlassen. Bis wann der Urlaub beantragt sein muss, sieht das Gesetz nicht vor.

? **Kann der Urlaubsanspruch verjähren?**

Der jährliche Urlaubsanspruch beträgt in Österreich fünf

bzw. sechs Wochen, abhängig davon, wie lange der Arbeitnehmer berufstätig ist. Der Urlaub sollte möglichst binnen eines Arbeitsjahres konsumiert werden und verjährt spätestens mit Ende des zweiten Kalenderjahres nach dem Urlaubsjahr. Hier legt der Europäische Gerichtshof laut Eypeltauer aber einen strengen Maßstab an: „Der Urlaub verjährt nur dann, wenn der Arbeitgeber die Konsumation ermöglicht und den Mitarbeiter ausdrücklich auf die Verjährungsfrist hingewiesen hat.“ Auf den Urlaub zu verzichten und sich diesen stattdessen auszahlen zu lassen, ist verboten.

Wird das Dienstverhältnis beendet, ist dem Arbeitnehmer der noch offene Urlaub auszuzahlen. In diesem Zeitraum ruht der Anspruch auf Arbeitslosigkeit.

? **Kann ein Arbeitgeber seinen Mitarbeiter während des Urlaubs zurückbeordern?**

Einseitiger Rücktritt von der Urlaubsvereinbarung ist laut Eypeltauer sowohl vonseiten des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers möglich, aber nur, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Der Arbeitnehmer kann den Urlaub absagen, wenn der Erholungszweck vereitelt wird, etwa weil ein naher Verwandter gestorben ist. Der Arbeitgeber



Ein Zurückbeordern des Arbeitnehmers aus dem Urlaub ist nur bei wichtigen Gründen möglich.

(Wohlschlag, AFP/Prezioso)



„Man sollte im Vorhinein festlegen, wie die Erreichbarkeit in dringenden Fällen gehandhabt wird, zum Beispiel durch Hinterlegen einer Telefonnummer.“

■ **Ernst Eypeltauer**, Rechtsanwalt

kann den Mitarbeiter nur in den Betrieb zurückholen, wenn ein hoher wirtschaftlicher Nachteil droht und nur der urlaubende Mitarbeiter eine bestimmte Tätigkeit verrichten kann. Hier muss eine Inte-

ressenabwägung vorgenommen werden. Ein einvernehmlicher Abbruch oder eine Verschiebung sind immer möglich.

? **Muss ein Arbeitnehmer im Urlaub erreichbar sein?**

Im Grunde nicht: Urlaub ist die Befreiung von der Pflicht, die Arbeitsleistung zu erbringen. „Beide Parteien sollten im Vorhinein festlegen, wie die Erreichbarkeit in dringenden Fällen gehandhabt wird“, sagt Eypeltauer. So könnte zum Beispiel eine Telefonnummer hinterlegt werden, unter der der Mitarbeiter erreichbar ist.

? **Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer im Urlaub erkrankt?**

Ist Urlaub für mindestens eine Woche vereinbart und dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage, gilt dies nicht mehr als Ur-

laub. Der Arbeitnehmer muss seine Erkrankung aber unverzüglich dem Betrieb melden und auch ein ärztliches Attest vorlegen. Wer im Ausland erkrankt, muss zusätzlich eine behördliche Bestätigung beibringen, dass das Attest von einem befugten Arzt ausgestellt wurde.

? **Was ist bei Betriebsurlauben zu beachten?**

Hier fehlt eine gesetzliche Regelung. Laut Oberstem Gerichtshof dürfen Unternehmen Betriebsurlaube vorsehen und diese per Einzelvereinbarung fixieren. Voraussetzung ist ein wichtiges Interesse des Arbeitgebers (zum Beispiel die Wartung von Maschinen). Der Betriebsurlaub muss in einem dafür üblichen Zeitraum (zum Beispiel im Sommer) stattfinden und darf nicht länger als zwei Wochen dauern.

Wie sind Abfertigungen steuerlich zu behandeln?

Die Frage, ob Zahlungen im Rahmen eines Sozialplans Betriebsausgaben sind, beschäftigte kürzlich den Verfassungsgerichtshof

LINZ/WIEN. Ein oberösterreichisches Industrieunternehmen kündigte im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen mehrere Mitarbeiter und leistete zwischen 2015 und 2017 einmalig Zahlungen an sie. Basis dafür waren mit dem Betriebsrat abgeschlossene Sozialplanvereinbarungen. Diese wurden vom Unternehmen als Betriebsausgabe erfasst, bei einer Kontrolle durch das Finanzamt gemäß dem Einkommensteuergesetz aber nicht als solche anerkannt. Solche Ausgaben seien nicht abzugsfähig, so die Begründung.

Die Frage, ob Abfertigungen als Betriebsausgaben anzusehen sind und ob die Regelung gegen den



„Golden Handshakes steuerrechtlich gleich zu behandeln wie Zahlungen im Rahmen eines Sozialplans, ist gleichheitswidrig.“

■ **Georg Bruckmüller**, Rechtsanwalt

verfassungsgesetzlich gewährleisteten Gleichheitsgrundsatz verstößt, hat kürzlich den Verfas-

sungsgerichtshof (VfGH) beschäftigt.

„Dass freiwillige Abfertigungen nicht steuerbegünstigt sein sollen, hat den Hintergrund, dass der Gesetzgeber 2014 die steuerliche Begünstigung sogenannter Golden Handshakes, also hoher Abfertigungen für Vorstandsleitende, Geschäftsführer und dergleichen, einschränken wollte“, daher sei die Abzugsfähigkeit im Zusammenhang mit Abfertigungen stark eingeschränkt worden, sagt der Linzer Rechtsanwalt Georg Bruckmüller: Er hat das beschwerdeführende Unternehmen vertreten und den Bescheid des Finanzamts bzw. des Bundesfinanzgerichts vor dem

VfGH bekämpft. „Golden Handshakes“ steuerrechtlich gleich zu behandeln wie Abfertigungen im Rahmen eines Sozialplans, ist gleichheitswidrig“, sagt Bruckmüller: Letztere dürfe es nur für eine bestimmte Gruppe von im Arbeitsverfassungsgesetz definierten Arbeitnehmern geben: „Leitende Angestellte sind nicht erfasst.“

Zudem seien die rechtlichen Grundlagen unterschiedlich: Während eine freiwillige Abfertigung individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werde, sei ein Sozialplan das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Und drittens gibt es laut Bruckmüller

Unterschiede bei der Funktion solcher Zahlungen: Ziel eines Sozialplans sei es, die Folgen für die Betroffenen sozial abzufedern. „Die Ausgangslage ist völlig unterschiedlich, die steuerliche Behandlung aber die gleiche.“

Dieser Argumentation ist der VfGH gefolgt und hat Paragraph 20, Absatz 1, Ziffer 8 Einkommenssteuergesetz als verfassungswidrig aufgehoben. Der Gesetzgeber muss bis Jahresende eine verfassungskonforme Regelung finden: „Wahrscheinlich ist, dass eine steuerrechtliche Differenzierung zwischen freiwilligen Abfertigungen und jenen im Rahmen eines Sozialplans vorgenommen wird.“

WERBUNG

www.oerak.at



OBERÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMER

ihranwalt.at

Ein Service der Oberösterreichischen Rechtsanwaltskammer

Ihr kompetenter Partner bei sämtlichen Rechtsfragen!