

Der nach dem Alter zustehende Jahresurlaub ist eine Art des Zusatzurlaubes

Die bedeutenden Bereichen der ab Januar in Kraft getretenen arbeitsrechtlichen Änderungen bezüglich der Beurlaubung sind die folgende: die neue auf den nach dem Alter zustehenden Urlaub beziehenden Bestimmungen, sowie die neue Regelung, welcher bedankend der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer über die Übertragung des höchstens ein Drittel des Urlaubes bis zum 31sten Dezember des folgenden Jahres miteinander schon vereinbaren können – hat die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő das Internetportal [origo] aufmerksam gemacht.

RAin Dr. Zita Orbán erörterte: die seit Sommer 2012 anzuwendenden Regelungen des neuen Arbeitsgesetzbuches sind am 1sten Januar 2013 auch in Kraft getreten, welche neue Änderungen und Neuerungen bezüglich der Bestimmungen des Jahresurlaubes gebracht haben.

Eine wesentliche Änderung ist, dass während der Urlaub sich vorher auch einen Teil des nach dem Alter zustehenden Grundurlaubes bildete, ist er nach der gegenwärtigen Regelung als ein Typ des Zusatzurlaubes anzusehen.

Bei solchen Arbeitgebern, wobei es keinen Kollektivvertrag gibt, wird sich aus dieser Änderung keinerlei Veränderung hinsichtlich des Arbeitnehmers ergeben, da der Arbeitnehmer nach wie vor auch unverändert zu 20 Arbeitstage als Grundurlaub berechtigt wird, weiterhin zu einem Urlaub nach seinem Alter – aber im letzteren Fall unter dem Rechtstitel des Zusatzurlaubes.

Wo es Kollektivvertrag gibt

Im Falle eines Kollektivvertrages gibt es eine Möglichkeit jedoch, dass hinsichtlich des aufgrund des Alters zustehenden Zusatzurlaubes der Kollektivvertrag die Höhe des aufgrund des Alters zustehenden Zusatzurlaubes in mehreren oder sogar weniger zusätzlichen Urlaubstagen im Vergleich zu den gesetzlichen Bestimmungen bestimmt.

Die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő betonte: natürlich ist es erst dann möglich, wenn ein Kollektivvertrag mit solchem Gehalt akzeptiert wurde und auch in Kraft getreten ist.

Die Übertragung des Urlaubes auf das nächste Kalenderjahr

Weiterhin ist die neue Bestimmung erwähnenswert, wonach der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer schon über die Übertragung des höchstens ein Drittes des Jahresurlaubes auf das folgende Jahr bis zum 31sten Dezember miteinander vereinbaren können.

Mit der Einführung dieser neuen Bestimmung wollte der Gesetzgeber das praktische Problem beseitigen, wonach man die Problematik des angesammelten Urlaubes im laufenden Jahr - meistens am Ende des Jahres - laut bisherigen Regelungen nur beschränkt behandeln konnte.



Andererseits wurde es bei der Feststellung dieses Teiles vor Augen gehalten, dass das dem Arbeitnehmer zustehende Erholungsrecht nicht Schaden erlitten wird.

Entgegen der allgemeinen Meinung wird der Urlaub nicht vom Arbeitnehmer genommen, sondern wird er vom Arbeitgeber erteilt, das heisst, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, darum zu sorgen, dass der Arbeitnehmer ihren Urlaub tatsächlich in Anspruch nehmen kann- auch im Falle des Arbeitnehmers, der keine Absicht hat auf bezahlten Urlaub zu gehen.

Dementsprechend hat die neue Regelung also weiterhin das Zweck, dass der Arbeitgeber den Urlaub im Jahr dessen Fälligkeit erteilt, und sie gewährt nur bestimmte Abweichung – unter anderem die Möglichkeit der oben erwähnten Vereinbarung – sagte zum Schluss RAin Dr. Zita Orbán.