



Der Arbeitgeber hat zwar das recht, den Aufenthaltsort seiner Mitarbeiter zu kennen. Doch dieses Recht erstreckt sich nicht auf die Urlaubszeit.

Shutterstock

WICHTIGE URTEILE



Fälle aus der Anwaltspraxis

Martin Gabrieli ist Rechtsanwalt *

mit Kanzlei in der Dantestr. 20/b - 39100 Bozen
Tel: +39-0471-980199 | Fax: +39-0471-979554
E-Mail: info@wenter.it | Internet: www.wenter.it

Wenn der Chef den Urlaub ruiniert

Der Fall:

Ein Beamter wurde während seinesurlaubes von seinem Arbeitgeber aufgefordert, unverzüglich den Dienst wieder aufzunehmen. Der Mitarbeiter kam dieser Forderung aber nicht nach. Die Folge: Er wurde entlassen und hat dagegen geklagt.

Wie das Gericht entschieden hat:

Die beiden Instanzgerichte haben die Kündigung bestätigt. Sie verwiesen in ihrer Begründung auf Artikel 18 und 23 des anwendbaren Kollektivvertrages. Demnach muss der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber seinen Wohnsitz oder seinen vorläufigen Aufenthaltsort mitteilen und er muss ihn auch darüber informieren, wenn sich daran etwas ändert.

Damit werde dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt, den

Urlaub des Mitarbeiters zu unterbrechen beziehungsweise auszusetzen, auch wenn dieser seine Ferien bereits begonnen habe, argumentierten die Rich-

ter. Das italienische Höchstgericht sah dies aber anders. Es hat die Kündigung als unrechtmäßig befunden (Urteil Nr. 27057/13).

URTEIL DES EUGH

Urlaubsanspruch ist vererbbar

Das Thema Urlaub hat auch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) schon beschäftigt, wie etwa im folgenden Fall, der sich in Deutschland ereignet hat: Der Mitarbeiter einer Firma erkrankte schwer und starb kurz darauf, ohne die Möglichkeit gehabt zu haben, seinen Resturlaub von 140,5 Tagen zu genießen. Seine Witwe machte daraufhin die entsprechenden Abgeltungsansprüche geltend.

In erster Instanz unterlag die Witwe. Sie legte daraufhin Rekurs beim Landesarbeitsgericht Hamm ein, das ein Ansuchen auf Vorabentscheidung an den Europäischen Gerichtshof gestellt hat. Und der EuGH gab der Frau recht

(Prozess-Sache Bollacke, 118/C/13): In seinem Urteil vertrat er den Grundsatz, dass der Genuss desurlaubes ein besonders wichtiges Recht des Mitarbeiters darstellt, das sich im Falle des Ablebens auf die Erben überträgt. Der Europäische Gerichtshof verwies dabei auch auf die EU-Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung (Art. 7 der Richtlinie Nr. 2003/88/EG).

Nach Auffassung der luxemburger Richter weist der Mitarbeiter Anrecht auf einen bezahlten Urlaub auf. Wenn dieser nicht genommen werden kann, so geht der Anspruch auf den entsprechenden Geldwert auf die Erben über.

© Alle Rechte vorbehalten

Der Arbeitgeber habe zwar das Recht, den Aufenthaltsort seiner Mitarbeiter zu kennen, um ihnen Mitteilungen zukommen zu lassen. Allerdings erstrecke sich dieses Recht nicht auch auf die Urlaubszeit, betonten die Höchstrichter. Sie verwiesen darauf, dass es ein von der Verfassung geschütztes Recht des Mitarbeiters gibt, in Ruhe seinen Urlaub zu verbringen. Nicht zuletzt aus Gründen des Datenschutzes könne sich ein Arbeitnehmer in seiner Urlaubszeit frei bewegen, ohne dass der Arbeitgeber wissen müsse, wo genau die Erholung stattfindet. Aus Sicht des Höchstgerichtes ist es also nicht zumutbar, dass ein Bediensteter während desurlaubes seinem Arbeitgeber womöglich jeden Tag seinen neuen Aufenthaltsort mitteilt.

Wie das Urteil zeigt, darf der Arbeitgeber zwar aus organisatorischen Gründen Änderungen am Urlaubsplan seiner Mitarbeiter vornehmen. Doch diese Änderungen müssen, mit einer angemessenen Frist vor dem Urlaubsantritt angekündigt werden. Etwaige bereits getätigte Auslagen sind dann vom Arbeitgeber zu ersetzen.

© Alle Rechte vorbehalten

* Martin Gabrieli ist Partner der Kanzlei Dr. Markus Wenter & Dr. Martin Gabrieli in Bozen.