



URLAUB



Stand: 2023

Impressum:



VAAÖ – Verband Angestellter Apotheker Österreichs
Berufliche Interessenvertretung

Spitalgasse 31, A – 1091 Wien
Tel.: 01/404 14 400
www.vaaoe.at

**Für Fragen, Wünsche und Anregungen stehen wir Ihnen
gerne zur Verfügung!**

© VAAÖ 2023

Personenbezogene Begriffe sind unabhängig vom grammatischen Geschlecht geschlechtsneutral zu verstehen.

Urlaub in der Sonne am Meer unter Palmen, ein Städtetrip oder doch lieber frische Waldluft schnuppern? All dies können Sie während Ihres Urlaubes genießen. Bevor der Urlaub angetreten wird, gibt es jedoch einiges zu beachten.

Die Rechtsabteilung des VAAÖ hat Ihnen alles Wissenswerte zum Thema Urlaub in folgendem Leitfaden zusammengefasst, sodass Sie bei der Vereinbarung von Urlaub arbeitsrechtlich bestens vorbereitet sind.

Der Urlaubsbegriff

Rechtlich gesehen ist der Urlaub ein Freistellungsanspruch des Dienstnehmers zu Erholungszwecken bei weiterer Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber. Die wichtigsten Bestimmungen zum Urlaub finden sich im Urlaubsgesetz (UrlG) und in Art. X des Kollektivvertrages für Pharmazeutische Fachkräfte (KV).

Die Urlaubsvereinbarung

Für einen Urlaubskonsum des Dienstnehmers bedarf es stets einer einvernehmlichen Urlaubsvereinbarung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber. Dies bedeutet, dass der Dienstnehmer weder einseitig auf Urlaub geschickt, noch diesen einseitig in Anspruch nehmen kann.

In der Regel tritt der Dienstnehmer mit seinem Urlaubswunsch an den Dienstgeber heran und dieser darf den Urlaubswunsch nur aus betrieblichen Gründen (z. B. Personalknappheit) oder bei gegenteiligen Dienstnehmerinteressen (z. B. Urlaubsvorrang für Elternteile mit schulpflichtigen Kindern in den Schulferien) ablehnen. Es ist daher stets eine Interessensabwägung zwischen den betrieblichen Interessen und dem Erholungsinteresse des Dienstnehmers vorzunehmen.

Ein einmal bereits bewilligter Urlaub darf einseitig nur aus schwerwiegenden Gründen (z. B. unvorhersehbarer Personalmangel im Betrieb) widerrufen werden. Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer zudem alle dadurch entstehenden Kosten (z. B. Stornogebühren, Umbuchungskosten) zu ersetzen und der nicht konsumierte Urlaub ist dem Urlaubsguthaben wieder gutzuschreiben.