

Der persönliche Feiertag – Einseitiger Urlaubsantritt - Inhalt der gesetzlichen Neuregelung zum Karfreitag

Informationen zum persönlichen Feiertag

Feiertage sind der 1. Jänner (Neujahr), der 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, der 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, der 15. August (Mariä Himmelfahrt), der 26. Oktober (Nationalfeiertag), der 1. November (Allerheiligen), der 8. Dezember (Mariä Empfängnis), der 25. Dezember (Weihnachten) und der 26. Dezember (Stephanstag).

Die bisher geltende Bestimmung, dass der Karfreitag als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt, wurde aufgehoben.

Der persönliche Feiertag

Der Arbeitnehmer kann einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen, wann er einen Tag des ihm zustehenden gesetzlichen Urlaubs konsumiert. Das gesetzliche Urlaubsausmaß von 30 Werktagen bzw. bei länger dauernden Dienstverhältnissen von 36 Werktagen pro Jahr bleibt dabei unverändert.

Das Besondere am persönlichen Feiertag ist somit, dass der Arbeitnehmer selbst bestimmen kann, welchen Tag er einseitig als Urlaubstag bestimmt. Ob dieser Festlegung religiöse, oder andere Motive zugrunde liegen, ist irrelevant.

Seinen Rechtsanspruch auf den persönlichen Feiertag muss der Arbeitnehmer drei Monate im Voraus gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen.

Kann der Arbeitgeber den Urlaubstag ablehnen?

Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter ersuchen, den von ihm bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. Der Mitarbeiter kann diesem Ersuchen entsprechen, er kann aber auch darauf beharren, am bekannt gegebenen Tag auf Urlaub zu gehen.

Jedenfalls hat der Arbeitgeber keine Möglichkeit den Urlaubsantritt des Mitarbeiters abzulehnen bzw. zu verhindern und zwar auch dann nicht, wenn die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers an dem von ihm bekannt gegebenen Urlaubstag aus betriebsbedingten Gründen erforderlich ist.

Beispiel:

Ein Lebensmittelhändler in einer mittelgroßen Bezirksstadt beschäftigt mehrere Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter dieses Betriebes gibt rechtzeitig bekannt, dass er Montag, den 23. Dezember 2020 zu seinem persönlichen Feiertag gewählt hat, und an diesem Tag auf Urlaub geht. Dies obwohl allen bekannt ist, dass im Lebensmittelhandel der 23. Dezember der umsatzstärkste Tag des Jahres ist.

Der Unternehmer kann nicht darauf bestehen, dass zumindest ein Teil der Belegschaft aus betriebsbedingten Gründen an diesem Tag seinen Dienst antritt, weshalb ihm an diesem Tag auch keine Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Wie ist die am persönlichen Feiertag geleistete Arbeit abzugelten?

Hat der Arbeitnehmer bereits bekannt gegeben, welcher Tag sein persönlicher Feiertag ist und hat er diesen Urlaubstag über Ersuchen des Arbeitgebers aber nicht angetreten, besteht für den bekannt gegebenen Tag zusätzlich zum Urlaubsentgelt auch Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt. Insgesamt ist dafür das doppelte Entgelt zu zahlen.

Beispiel:

Der Mitarbeiter hat rechtzeitig bekannt gegeben, dass er Montag, den 23. Dezember 2020 zu seinem persönlichen Feiertag gewählt hat und an diesem Tag auf Urlaub geht. Der Arbeitgeber ersucht ihn darum, diesen Urlaubstag nicht anzutreten. Der Mitarbeiter kommt diesem Ersuchen nach und arbeitet an diesem Tag 8 Stunden.

Er erhält dafür das Dezembergehalt ungekürzt und als zusätzliche Entlohnung für diese 8 Stunden, jede am 23. Dezember geleistete Stunde mit dem Stundenlohn abgegolten.

Wie wirkt sich der persönliche Feiertag auf den Urlaubsanspruch aus?

Hat der Arbeitnehmer über Ersuchen des Arbeitgebers an dem von ihm gewählten Urlaubstag gearbeitet, kann er im laufenden Urlaubsjahr aber keinen weiteren Tag zu seinem persönlichen Feiertag bestimmen. Er hat dafür ohnedies das doppelte Entgelt erhalten.

Der Tag an dem der Mitarbeiter letztendlich gearbeitet hat, gilt nicht als Urlaubstag und wird daher auch nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet. Der bestehende Urlaubsanspruch bleibt unverändert.

Beispiel:

Der Mitarbeiter hat einen noch offenen Urlaubsanspruch von 19 Werktagen und gibt rechtzeitig bekannt, dass er Montag, den 23. Dezember 2020 zu seinem persönlichen Feiertag gewählt hat und an diesem Tag auf Urlaub geht. Der Arbeitgeber ersucht ihn, den Urlaubstag nicht anzutreten.

Der Mitarbeiter kommt dem Ersuchen nach und arbeitet an diesem Tag.

Dafür erhält er das doppelte Entgelt, darf aber deswegen keinen anderen Tag zu seinem persönlichen Feiertag bestimmen. Der offene Urlaubsanspruch von 19 Tagen bleibt unverändert.

Hinweis!

Nimmt hingegen der Arbeitnehmer seinen Urlaubstag in Anspruch, gilt er als konsumiert und vermindert den für das betreffende Jahr noch offenen Urlaubsanspruch.

Generalkollektivvertrag zum Karfreitag:

Abschließend legt die Regelung fest, dass Bestimmungen in Kollektivverträgen, die nur für Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, und Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, unwirksam und künftig unzulässig sind.

Diverse General- und Branchenkollektivverträge enthalten Regelungen, wie sie der EuGH für EU-Rechtswidrig erklärt hat. Diese sind unwirksam und werden von der Neuregelung ohne Nachwirkung abgelöst.

Dazu gehört vor allem der Generalkollektivvertrag zum Karfreitag aus dem Jahr 1954, der zwischen der WKÖ und dem ÖGB abgeschlossen worden ist.

Gleichzeitig folgt daraus, dass Kollektivverträge in Zukunft keine konfessionsgebundenen Sonderbestimmungen mehr über den Karfreitag festlegen dürfen (inhaltliche Begrenzung des § 2 Abs.2 Z.2 ArbVG).

Stand: 01.01.2022