

Änderungen bei der Regelungen für Arbeitnehmerurlaub in der Ukraine

Einführung

1. Übertragung von Feiertagen und arbeitsfreien Tagen
2. Vaterschaftsurlaub
3. Vergütung für nicht genommenen Urlaub
4. Unbezahlter Urlaub
5. Spezifische Urlaubsarten
6. Urlaub während des Kriegszustands

Ä

Am 24. Dezember 2023 sind Änderungen zu bestimmten Rechtsvorschriften der Ukraine über die Gewährung und Nutzung von Urlaub (nachstehend "Gesetz") in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz wurde eine Reihe wichtiger Korrekturen zur Regelung bestimmter Fragen im Bereich der Arbeitsverträge eingeführt, insbesondere in Bezug auf den Urlaub und die Organisation der Erholung von Arbeitnehmern.

1. Übertragung von Feiertagen und arbeitsfreien Tagen

Grundsätzlich gilt: Fällt ein Feiertag oder ein arbeitsfreier Tag mit einem Ruhetag zusammen, so wird der Ruhetag auf den Tag nach dem Feiertag oder dem arbeitsfreien Tag übertragen. Dies gilt jedoch nicht während der Geltung des Kriegsrechts in der Ukraine.

Das könnte Sie auch interessieren: Arbeitnehmerurlaub in der Ukraine: rechtliche Aspekte

Zur Abmilderung der Abschaffung der obligatorischen Übertragung von Feiertagen und arbeitsfreien Tagen für die Dauer des Kriegsrechts (d.h. praktisch auf unbestimmte Zeit) führt das Gesetz zusätzliche Möglichkeiten der Übertragung ein, indem es diese Frage den Parteien des Arbeitsverhältnisses überlässt, und zwar:

- durch Festlegung im Arbeits- und/oder Tarifvertrag oder
- durch eine Anordnung (Weisung) des Arbeitgebers im Einvernehmen mit der Hauptgewerkschaftsorganisation und, falls eine solche nicht besteht, mit den bevollmächtigten Vertretern der Arbeitnehmer.

2. Vaterschaftsurlaub bei der Geburt eines Kindes

Ein einmaliger bezahlter Vaterschaftsurlaub von bis zu 14 Kalendertagen (ausgenommen Feiertage und arbeitsfreie Tage) bei der Geburt eines Kindes wird nun dem Vater (oder einem anderen Familienmitglied) spätestens 3 Monate nach der Geburt des Kindes gewährt.

Durch das Gesetz wurde nun der Widerspruch beseitigt, der in der ukrainischen Gesetzgebung zwischen den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches und des Gesetzes "Über den Urlaub" einerseits, die die Inanspruchnahme dieser Art von Urlaub auf keinen bestimmten Zeitraum beschränkten, und dem durch eine Verordnung des Ministerkabinetts der Ukraine gebilligten Verfahren für die Gewährung von Urlaub bei der Geburt eines Kindes (das "Verfahren") andererseits, das einen Zeitraum von 3 Monaten festlegte, bestand. Lange Zeit gab es eine Situation, in der eine Durchführungsverordnung die Lage eines Arbeitnehmers, verglichen mit den Gesetzen, die eine höhere Rechtskraft hatten, praktisch beeinträchtigt hat.

Das könnte Sie auch interessieren: Arbeitsrecht in der Ukraine: Übersicht über das Wichtigste

Außerdem vereinfachte der Gesetzgeber die Bedingungen für die Inanspruchnahme dieses Urlaubs für den Vater eines Kindes, der nicht in einer eingetragenen Ehe mit der Mutter des Kindes lebt. Voraussetzung ist, dass sie zusammenwohnen, einen gemeinsamen Haushalt führen und gegenseitige Rechte und Pflichten haben. Diese Tatsachen müssen nur noch bestätigt werden durch:

- eine entsprechende Erklärung der Mutter des Kindes und
- die Geburtsurkunde des Kindes, aus der die Personalien des Vaters hervorgehen.

Das bedeutet, dass dem Urlaubsantrag keine Meldebescheinigung beigelegt werden muss, wie es das Verfahren vorsieht. Die Notwendigkeit der Vorlage dieser Bescheinigung hat in der Vergangenheit zu zahlreichen Diskussionen geführt, insbesondere aufgrund der weit verbreiteten Diskrepanzen zwischen dem gemeldeten und dem tatsächlichen Wohnsitz in der Ukraine. Es obliegt nun dem Ministerkabinett der Ukraine, seine Verordnungen mit dem Gesetz, einschließlich der oben genannten Bestimmung, in Einklang zu bringen.

3. Vergütung für nicht genommenen Urlaub

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auf Antrag des Arbeitnehmers ein Teil des Urlaubs durch eine finanzielle Vergütung ausgezahlt werden. Eine finanzielle Abgeltung aller nicht genommenen Urlaubstage war bisher jedoch nur im Kündigungsfall vorgesehen.

Nach dem neuen Gesetz haben Arbeitnehmer, die zum Wehrdienst angetreten sind oder einberufen wurden, auf ihren Antrag hin das Recht auf eine finanzielle Vergütung für alle nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage sowie auf einen zusätzlichen Urlaub, wenn sie Kinder oder ein erwachsenes Kind mit einer Behinderung der Untergruppe A der Gruppe I haben.

Der entsprechende Antrag ist spätestens am letzten Tag des Monats zu stellen, in dem der Arbeitnehmer wegen des Wehrdienstes von der Arbeit freigestellt wurde.

4. Unbezahlter Urlaub

Mit dem Gesetz wurden auch einige Änderungen der Regelung des unbezahlten Urlaubs vorgenommen. So schreibt das Gesetz u.a. vor, dass unbezahlter Urlaub auf Antrag des Arbeitnehmers für einen Zeitraum von bis zu 60 Kalendertagen Arbeitnehmern zu gewähren ist, die nach der Entlassung aus dem Wehrdienst nach

Ablauf einer Sonderfrist oder der Demobilisierung ihre Arbeit wieder aufnehmen.

Neben diesem auf Antrag des Arbeitnehmers obligatorisch zu gewährenden vorgeschriebenen Urlaub des Arbeitnehmers kann dem Arbeitnehmer auch unbezahlter Urlaub aus familiären oder anderen Gründen im Einvernehmen zwischen den Parteien bereitgestellt werden. Die Höchstdauer eines solchen Urlaubs, der zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber vereinbart werden kann, wurde von 15 auf 30 Kalendertage pro Jahr erhöht.

Im Falle einer drohenden Verbreitung einer Epidemie, einer Pandemie, der Notwendigkeit der Selbstisolierung, eines Arbeitnehmers in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zu isolieren, im Falle einer drohenden bewaffneten Aggression gegen die Ukraine und/oder einer menschlichentechnogenen, natürlichen oder sonstigen Notlage kann der Arbeitgeber auf Antrag des Arbeitnehmers einen unbezahlten Urlaub ohne Begrenzung auf 30 Tage gewähren. Die Dauer eines solchen Urlaubs wird von den Parteien einvernehmlich festgelegt.

Der von den Parteien vereinbarte unbezahlte Urlaub wird nicht auf die Dienstzeit angerechnet, die den Arbeitnehmer berechtigt, den jährlichen Grundurlaub zu nehmen. Dadurch unterscheidet sich dieser Urlaub von dem vorgenannten unbezahlten Urlaub, der auf Antrag des Arbeitnehmers obligatorisch zu gewähren ist.

5. Spezifische Urlaubsarten

Arbeitnehmern, die an nationalen und internationalen Sportwettkämpfen teilnehmen, wird Urlaub zur Vorbereitung und Teilnahme an diesen Wettkämpfen gewährt. Die Dauer, das Verfahren und die Bedingungen für die Gewährung und Bezahlung von Urlaub zur Vorbereitung und Teilnahme an Sportwettkämpfen werden künftig durch den Arbeits- und/oder Tarifvertrag und nicht mehr durch das Ministerkabinett der Ukraine festgelegt.

Für die Dauer der Gewerkschaftsschulung erhalten die Arbeitnehmer, die in die gewählten Gewerkschaftsorgane des Unternehmens gewählt wurden, einen zusätzlichen Urlaub von bis zu 6 Kalendertagen, vergütet zum Durchschnittslohn und auf Kosten der Gewerkschaftsorganisation, die beschlossen hat, den Arbeitnehmer zur Gewerkschaftsschulung zu entsenden. Früher wurde dieser Urlaub vom Arbeitgeber bezahlt.

6. Urlaub während des Kriegszustands

Während des Kriegszustands in der Ukraine kann der einem Arbeitgeber zu gewährende Jahresgrundurlaub durch Beschluss des Arbeitgebers auf 24 Kalendertage für das laufende Arbeitsjahr beschränkt werden. Wenn der Jahresgrundurlaub eines Arbeitnehmers mehr als 24 Kalendertage beträgt, werden die während des Kriegszustands nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage auf die Zeit nach Beendigung oder Aufhebung des Kriegszustands übertragen.

Das könnte Sie auch interessieren: Optimierung von Arbeitsverhältnissen in der Ukraine während des Kriegszustands

Das Gesetz präzisiert die oben genannten Bestimmungen des ukrainischen Gesetzes "Über die Organisation der Arbeitsbeziehungen unter Kriegsrecht" und legt fest, dass die Übertragung auch für alle anderen Arten von Urlaub gilt, die über den jährlichen

www.DLF.ua

Grundurlaub hinausgehen. Gleichzeitig wird festgelegt, dass diese Bestimmung nicht für Mutterschaftsurlaub, Urlaub zur Betreuung eines Kindes unter 3 Jahren und Urlaub im Zusammenhang mit der Adoption eines Kindes gilt.

Das Gesetz sieht vor, dass nicht in Anspruch genommene Tage des Jahresgrundurlaubs oder jedes anderen über 24 Kalendertage hinausgehenden Urlaubs auf Entscheidung des Arbeitgebers unbezahlt gewährt werden können.

Anmerkung: das Gesetz in seiner Gänze ist ab dem Tag der Beendigung oder Aufhebung des Kriegsrechts in der Ukraine nicht mehr wirksam. Die Bestimmungen des Gesetzes über die Möglichkeit, sowohl den jährlichen Grundurlaub als auch jede Art von unbezahltem Urlaub von mehr als 24 Kalendertagen zu gewähren, treten jedoch ab dem Zeitpunkt außer Kraft, zu dem die auf den Zeitraum nach Beendigung oder Aufhebung des Kriegsrechts in der Ukraine übertragenen Urlaubstage verbraucht sind.

Mit dem Gesetz wurde auch der Kreis der Arbeitnehmer erweitert, denen der Arbeitgeber während des Kriegsrechts jeden Urlaub verweigern kann (mit Ausnahme des Mutterschaftsurlaubs und des Urlaubs zur Betreuung von Kindern unter 3 Jahren). Neben den Arbeitnehmern, die an kritischen Infrastruktureinrichtungen arbeiten, gilt diese Bestimmung nun auch für Arbeitnehmer, die mit der Herstellung von Verteidigungsgütern oder mit der Umsetzung einer Mobilmachungsaufgabe (Auftrag) beschäftigt sind.