

Gericht

OGH

Rechtssatznummer

RS0120368

Entscheidungsdatum

16.12.2005

Geschäftszahl

9ObA144/05z; 8ObA80/05f; 9ObA62/08w; 8ObA81/08g; 8ObA23/09d; 9ObA110/14p; 9ObA82/16y;
8ObA62/18b; 9ObA21/21k

Norm

UrlG §9; UrlG §10

Rechtssatz

Nach Aufhebung des § 9 UrlG aF durch das ARÄG 2000 besteht - ausgenommen Rechtsmissbrauch - keine Obliegenheit des Arbeitnehmers mehr, den Urlaub in einer längeren Kündigungsfrist zu verbrauchen.

Entscheidungstexte

TE OGH 2005-12-16 9 ObA 144/05z

Veröff: SZ 2005/182

TE OGH 2006-01-26 8 ObA 80/05f

Auch; Beisatz: Dies gilt auch, wenn eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde. (T1)

TE OGH 2009-06-29 9 ObA 62/08w

Auch; Beisatz: Eine Obliegenheit des Arbeitnehmers, seinen Urlaub im Fall einer Dienstfreistellung innerhalb einer längeren Kündigungsfrist zu verbrauchen, besteht nur im Fall einer Verletzung der Treuepflicht oder eines Rechtsmissbrauchs. (T2)

TE OGH 2009-07-30 8 ObA 81/08g

Auch; Beisatz: Der Nichtabschluss der Urlaubsvereinbarung durch den Arbeitnehmer steht nach Aufhebung des § 9 UrlG aF im Allgemeinen nur mehr unter der „Sanktion“ der Verjährung des Urlaubsanspruchs nach § 4 Abs 5 UrlG. Zu einem Entfall der Urlaubersatzleistung kann es aber im Fall eines Rechtsmissbrauchs des Arbeitnehmers kommen. (T3)

Beisatz: Nur dann, wenn sich unter Berücksichtigung der gesetzlichen Wertungen ein völlig eindeutiges, krasses Überwiegen der benachteiligten Interessen des Arbeitgebers in einer vom Gesetz wegen der Besonderheiten des Falles nicht geregelten Konstellation ergibt, kann ein Rechtsmissbrauch des Arbeitnehmers in seiner mangelnden Bereitschaft, Urlaub zu verbrauchen, erblickt werden. Dabei ergibt sich für die Bewertung der gegenläufigen Interessen aus dem Urlaubsgesetz neben der Grundwertung in dessen § 4 Abs 1 (Urlaubsverbrauch im Urlaubsjahr) auch, dass Dienstfreistellungen, insbesondere

unwiderrufliche und die Jahresfrist überschreitende, zu berücksichtigen sind, soweit nicht etwa persönliche oder familiäre Hinderungsgründe, die sonst einen Urlaubsverbrauch gehindert hätten, einer Gestaltung der Zeit zu Erholungszwecken entgegenstehen. (T4)

Beisatz: Hier: Rechtsmissbrauch bejaht bei „Stehenlassen“ des Urlaubs während fast viereinhalb Jahre dauernder Dienstfreistellung trotz mehrfachen Anbots des Arbeitgebers zum Abschluss von Urlaubsvereinbarungen. (T5)

Bem: Mit Darstellung der Literaturmeinungen. (T6)

Veröff: SZ 2009/102

TE OGH 2009-09-29 8 ObA 23/09d

Auch; Beis ähnlich wie T2; Veröff: SZ 2009/128

TE OGH 2014-10-29 9 ObA 110/14p

TE OGH 2016-07-26 9 ObA 82/16y

Auch

TE OGH 2019-08-29 8 ObA 62/18b

Vgl

TE OGH 2021-03-24 9 ObA 21/21k

Beis wie T2; Beis wie T3; Beis wie T4; Beisatz: Hier: Beendigung des Dienstverhältnisses durch Fristablauf mit vorangegangener Dienstfreistellung. (T7)

European Case Law Identifier

ECLI:AT:OGH0002:2005:RS0120368