

# RS OGH 2005/12/16 9ObA144/05z, 8ObA80/05f, 9ObA62/08w, 8ObA81/08g, 8ObA23/09d, 9ObA110/14p, 9ObA82/1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 16.12.2005

## 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

- 9 ObA 144/05z  
Entscheidungstext OGH 16.12.2005 9 ObA 144/05z  
Veröff: SZ 2005/182
- 8 ObA 80/05f  
Entscheidungstext OGH 26.01.2006 8 ObA 80/05f  
Auch; Beisatz: Dies gilt auch, wenn eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde. (T1)
- 9 ObA 62/08w  
Entscheidungstext OGH 29.06.2009 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)
- 8 ObA 81/08g  
Entscheidungstext OGH 30.07.2009 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

- 8 ObA 23/09d

Entscheidungstext OGH 29.09.2009 8 ObA 23/09d

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

- 9 ObA 110/14p

Entscheidungstext OGH 29.10.2014 9 ObA 110/14p

- 9 ObA 82/16y

Entscheidungstext OGH 26.07.2016 9 ObA 82/16y

Auch

- 8 ObA 62/18b

Entscheidungstext OGH 29.08.2019 8 ObA 62/18b

Vgl

- 9 ObA 21/21k

Entscheidungstext OGH 24.03.2021 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)**

ECLI:AT:OGH0002:2005:RS0120368

#### **Im RIS seit**

15.01.2006

#### **Zuletzt aktualisiert am**

13.07.2021

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2024 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)