jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

RS OGH 1995/8/23 9ObA140/95, 8ObA282/95, 9ObA2051/96z, 8ObA98/98i, 8ObA205/00f, 9ObA77/01s, 9ObA113/

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.08.1995

Norm

ABGB §863 GI
ABGB §1153 D
UrlG §4 Abs1
UrlG §9 Abs1 Z4
UrlG §10 Abs1

Rechtssatz

1)

Eine Urlaubsvereinbarung gemäß § 4 Abs 1 UrlG kann auch schlüssig (§ 863 ABGB) zustandekommen. In einer Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten ist das unbefristete Anbot des Arbeitgebers zum Abschluß von Urlaubsvereinbarungen enthalten. Dieses Anbot kann der Arbeitnehmer ausdrücklich oder durch tatsächliche Entsprechung (§ 864 ABGB) annehmen. Eine ausdrückliche Aufforderung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer möge seinen Urlaub verbrauchen, ist nicht erforderlich.

2)

Für den trotz Zumutbarkeit nicht verbrauchten Resturlaub aus früheren Jahren gebührt auch keine Urlaubsabfindung (ZAS 1991/7; SZ 61/196).

Entscheidungstexte

- 9 ObA 140/95
  Entscheidungstext OGH 23.08.1995 9 ObA 140/95
- 8 ObA 282/95
  Entscheidungstext OGH 18.08.1995 8 ObA 282/95
  Auch
- 9 ObA 2051/96z
  Entscheidungstext OGH 24.04.1996 9 ObA 2051/96z
  Auch; nur: Eine ausdrückliche Aufforderung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer möge seinen Urlaub verbrauchen, ist nicht erforderlich. (T1)

- 8 ObA 98/98i
  Entscheidungstext OGH 08.06.1998 8 ObA 98/98i
  nur: In einer Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten ist das unbefristete Anbot des Arbeitgebers zum Abschluß von Urlaubsvereinbarungen enthalten. (T2); Beisatz: Es liegt eine Option für den Arbeitnehmer vor, sodaß er durch einseitige Erklärung, auch im Sinn einer Realannahme gemäß § 864 ABGB dem Antrag des Arbeitgebers lediglich tatsächlich zu entsprechen hat. Der Gefahr einer Entlassung setzt sich der urlaubnehmende Arbeitnehmer unter diesen Umständen nicht aus. (T3); Beisatz: Durch die Dienstfreistellung bringt der Arbeitgeber schlüssig zum Ausdruck, daß "die Erfordernisse des Betriebes" jegliche vom Arbeitnehmer gewünschte Urlaubsvereinbarung ermöglichen. (T4)
- 8 ObA 205/00f
  Entscheidungstext OGH 23.11.2000 8 ObA 205/00f
  nur: Eine Urlaubsvereinbarung gemäß § 4 Abs 1 UrlG kann auch schlüssig (§ 863 ABGB) zustandekommen. (T5)
- 9 ObA 77/01s
  Entscheidungstext OGH 05.09.2001 9 ObA 77/01s
  Auch
- 9 ObA 113/02m
  Entscheidungstext OGH 05.06.2002 9 ObA 113/02m
  Vgl auch; Beis wie T3 nur: Es liegt eine Option für den Arbeitnehmer vor, sodaß er durch einseitige Erklärung, auch im Sinn einer Realannahme gemäß § 864 ABGB dem Antrag des Arbeitgebers lediglich tatsächlich zu entsprechen hat. (T6)
- 9 ObA 144/05z
  Entscheidungstext OGH 16.12.2005 9 ObA 144/05z
  Auch; Beisatz: Rechtslage vor dem ARÄG 2000. (T7); Veröff: SZ 2005/182
- 9 ObA 51/07a
  Entscheidungstext OGH 08.08.2007 9 ObA 51/07a
  Vgl auch; Beisatz: Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber nicht gezwungen werden, zu einem bestimmten Zeitpunkt Urlaub zu machen. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer den konkreten Urlaubsverbrauch und dessen zeitliche Lage nicht vorschreiben, kann ihn also nicht einfach „in den Urlaub schicken". Auch durch eine - allein in der Ingerenz des Arbeitgebers liegende - Dienstfreistellung kann der Arbeitgeber den Urlaubsverbrauch nicht einseitig erzwingen. Der Nichtabschluss der Urlaubsvereinbarung durch den Arbeitnehmer steht - wie die Vorinstanzen richtig erkannt haben - nur unter der „Sanktion" der Verjährung des Urlaubsanspruchs nach § 4 Abs 5 UrlG. (T8)
- 9 ObA 65/08m
  Entscheidungstext OGH 05.06.2008 9 ObA 65/08m
  Auch; nur T2
- 9 ObA 117/08h
  Entscheidungstext OGH 24.02.2009 9 ObA 117/08h
  Vgl; nur T5; Beis wie T8; Beisatz: Hier: Schlüssiger Abschluss einer Urlaubsvereinbarung verneint. (T9)
- 9 ObA 62/08w
  Entscheidungstext OGH 29.06.2009 9 ObA 62/08w
  Vgl auch; nur T5; Beisatz: Die Rechtsfragen, ob im Verzicht auf die Dienstleistung des Arbeitnehmers während eines Entlassungsverfahrens ein Angebot des Arbeitgebers zum Abschluss einer Urlaubsvereinbarung liegt bzw ob in einer Nichtannahme eines solchen Angebots eine Treuepflichtverletzung zu sehen ist, sind nicht erheblich im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO. (T10)
- 9 ObA 160/11m
  Entscheidungstext OGH 29.03.2012 9 ObA 160/11m
  Vgl auch; Beis wie T8 nur: Auch durch eine Dienstfreistellung kann der Arbeitgeber den Urlaubsverbrauch nicht einseitig erzwingen. (T11); Beisatz: Ob dergestalt eine Urlaubsvereinbarung abgeschlossen wurde, ist eine von den Umständen des Einzelfalls abhängige Frage. (T12)

Schlagworte

Arbeitsfreistellung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1995:RS0053087

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

30.05.2012

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at