

Verpflichtender Urlaubskonsum während der Dienstfreistellung?

In der Regel muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung über den Verbrauch von Urlaub abgeschlossen werden. Dabei sollte einerseits Rücksicht auf die Erfordernisse des Betriebs, jedoch andererseits auch auf die Erholung des Arbeitnehmers genommen werden. Aus Sicht eines Arbeitnehmers ist bei Nichtabschluss einer Urlaubsvereinbarung die Verjährungsfrist von 2 Jahren gemäß § 4 Abs 5 UrlG nach Ablauf des Urlaubsjahres beachtlich, in welchem der Anspruch entstanden ist.

Im vorliegenden Fall setzte sich der Oberste Gerichtshof (9 ObA 21/21k) mit einem Sachverhalt auseinander, in welchem zwischen einer Arbeitnehmerin und ihrem Arbeitgeber ein von 1. Mai 2019 bis 30. April 2020 befristetes Dienstverhältnis bestand. Ab 4. Dezember 2019 stellte der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin für die restliche Dienstzeit frei, wobei der Arbeitgeber ihr den Verbrauch des Resturlaubes anbot, was diese jedoch ablehnte. In der Folge klagte die Arbeitnehmerin, welche ein schulpflichtiges Kind zu betreuen hatte, auf Urlaubersatzleistungen für 14 Tage.

Sowohl das Erst-, als auch das Berufungsgericht gaben dem Klagebegehren statt. Der Beklagte erhob in der Folge eine außerordentliche Revision an den Obersten Gerichtshof. Dieser ließ das Rechtsmittel zu und entschied wie folgt:

Es besteht grundsätzlich keine Obliegenheit des Arbeitnehmers, den Urlaub in der Kündigungsfrist zu verbrauchen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz liegt vor, wenn sich unter Berücksichtigung der gesetzlichen Wertung ein völlig eindeutiges, krasses Überwiegen der benachteiligten Interessen des Arbeitgebers in einer vom Gesetz wegen der Besonderheiten des Falles nicht geregelten Konstellation ergibt. Dann kann nämlich ein Rechtsmissbrauch des Arbeitnehmers in seiner mangelnden Bereitschaft, Urlaube zu verbrauchen, angenommen werden. Dies ergibt sich auch aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers (RS0120368). Das Vorliegen eines solchen Rechtsmissbrauchs sah der OGH beispielsweise bei einem „Stehenlassen“ des Urlaubs während einer fast 4,5 Jahre andauernden Dienstfreistellung trotz mehrfachem Anbot des Arbeitgebers zum Abschluss von Urlaubsvereinbarungen. Die Beurteilung des Rechtsmissbrauchs erfordert bei der genannten Gesamtschau zwar auch die Einbeziehung der Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers, doch trifft die Beweislast des Vorliegens eines Rechtsmissbrauchs

denjenigen, der sich auf diesen beruft (RS0026205). Weiters ist der Rechtsmissbrauch grundsätzlich immer nach den Umständen des Einzelfalls zu prüfen.

In der aktuellen Entscheidung bestätigte das Höchstgericht die Entscheidung des Rekursgerichtes. So war die Klägerin aufgrund der knapp fünfmonatigen Dienstfreistellung bei Betreuung eines schulpflichtigen Kindes und dem vorliegenden Lockdown nicht verpflichtet, das Angebot des Arbeitgebers anzunehmen. Der Oberste Gerichtshof stützte seine Entscheidung darauf, dass einerseits aufgrund des Lockdowns jegliche Urlaubsgestaltung ab 16. März 2020 massiv eingeschränkt wurde, andererseits die Arbeitnehmerin ein schulpflichtiges Kind zu betreuen hatte. Auf den Zeitraum von Ausspruch der Dienstfreistellung am 4. Dezember 2019 bis zum 16. März 2020 in dem wohl eine normale Urlaubsgestaltung möglich gewesen wäre, geht der OGH aus nicht klar ersichtlichen Gründen allerdings nicht ein.

Somit legt das Höchstgericht fest, dass das Verhalten der Klägerin nicht rechtsmissbräuchlich war. Daher wurde die außerordentliche Revision des Beklagten im Ergebnis zurückgewiesen.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass der Oberste Gerichtshof seinem sehr strengen Maßstab hinsichtlich des Vorliegens von Rechtsmissbrauchs treu bleibt.

Grundsätzlich entsteht Urlaub bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ex lege, daher ist sein Entstehen nicht von einer Geltendmachung durch den Arbeitnehmer abhängig. Allerdings bedarf es einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Konsum des Urlaubsanspruchs. Das bedeutet, dass Urlaub daher nicht einseitig genommen, oder angeordnet werden kann.

Bei Fragen rund um die Vereinbarung, Fortdauer oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen stehen Ihnen unsere Experten von HSP jederzeit gerne zur Verfügung.

DIE AUTOREN



Mag. Tino Enzi

Arbeitsrecht,
Gesellschaftsrecht und
M&A, Compliance

E: tino.enzi@hsp.law

W: <http://www.hsp.law/>



Mag. Alexander Spreitzer

Rechtsanwaltsanwärter

E: alexander.spreitzer@hsp.law

W: <http://www.hsp.law/>