

RS OGH 1987/11/18 9ObA88/87, 9ObA125/88, 9ObA19/90, 10ObS2373/96k, 9ObA59/97k, 9ObA77/01s, 9ObA221/0

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.11.1987

Norm

MuttSchG §15 Abs3

UrlG §4 Abs1

UrlG §4 Abs4

Rechtssatz

Für Antritt und Dauer des Urlaubs ist § 4 Abs 1 UrlG maßgeblich, wonach die Urlaubsfestsetzung zwingend einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf.

Entscheidungstexte

- 9 ObA 88/87
Entscheidungstext OGH 18.11.1987 9 ObA 88/87
Veröff: SZ 60/248 = WBI 1988,202 = ZAS 1989,128 (Dusak) = RdW 1988,203
- 9 ObA 125/88
Entscheidungstext OGH 01.06.1988 9 ObA 125/88
Auch; Beisatz: § 48 ASGG (T1)
- 9 ObA 19/90
Entscheidungstext OGH 17.01.1990 9 ObA 19/90
Vgl auch; Beisatz: Eigenmächtiger Urlaubsantritt ist Entlassungsgrund. (T2)
- 10 ObS 2373/96k
Entscheidungstext OGH 08.10.1996 10 ObS 2373/96k
Beisatz: Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird durch die Vereinbarung konkretisiert; sie ist der unmittelbare Rechtstitel für den Urlaubsverbrauch. Die gesetzliche Notwendigkeit, eine solche Vereinbarung zu treffen, schließt die Annahme eines einseitigen Gestaltungsrechts auch des Arbeitnehmers aus, etwa in der Form einer Erklärung, den Urlaub anzutreten (außer in den Ausnahmefällen der §§ 4 Abs 4, 16 Abs 3 UrlG; § 7 Abs 4 und 5 BUAG). (T3)
- 9 ObA 59/97k
Entscheidungstext OGH 05.03.1997 9 ObA 59/97k
Vgl auch; Beis wie T2

- 9 ObA 77/01s
Entscheidungstext OGH 05.09.2001 9 ObA 77/01s
Auch; Beis wie T3 nur: Die gesetzliche Notwendigkeit, eine solche Vereinbarung zu treffen, schließt die Annahme eines einseitigen Gestaltungsrechts auch des Arbeitnehmers aus, etwa in der Form einer Erklärung, den Urlaub anzutreten. (T4)
Beisatz: Einseitige Freistellungen des Arbeitnehmers von der Arbeit können eine sonst fehlende Urlaubsvereinbarung nicht ersetzen. (T5)
- 9 ObA 221/02v
Entscheidungstext OGH 26.02.2003 9 ObA 221/02v
Auch; Beisatz: Liegt aber ein Einverständnis schon beim Arbeitnehmer nicht vor, wäre die Beibehaltung der (in der Vergangenheit einverständlich vorgenommenen) stundenweisen Berechnung des Urlaubskonsums eine einseitige Maßnahme des Arbeitgebers, welcher das Vereinbarungsprinzip des § 4 Abs 1 UrlG entgegenstünde. (T6)
- 9 ObA 2/05t
Entscheidungstext OGH 02.02.2005 9 ObA 2/05t
Vgl auch
- 9 ObA 144/05z
Entscheidungstext OGH 16.12.2005 9 ObA 144/05z
Auch; Beisatz: Das in § 4 Abs 1 UrlG verankerte Erfordernis des Abschlusses einer Urlaubsvereinbarung schließt die Annahme eines einseitigen Gestaltungsrechts aus. (T7)
Veröff: SZ 2005/182
- 9 ObA 39/07m
Entscheidungstext OGH 09.05.2007 9 ObA 39/07m
Auch; Beis wie T5
- 9 ObA 51/07a
Entscheidungstext OGH 08.08.2007 9 ObA 51/07a
Auch; Beis wie T7
- 9 ObA 134/07g
Entscheidungstext OGH 28.11.2007 9 ObA 134/07g
Auch; Beis ähnlich wie T5; Beisatz: Eine einseitige Gestaltung, sei es auch durch eine Aufforderung des Arbeitgebers, oder eine einseitige Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit, können eine sonst fehlende Urlaubsvereinbarung nicht ersetzen. (T8)
- 8 ObA 20/08m
Entscheidungstext OGH 27.05.2008 8 ObA 20/08m
Vgl auch; Beisatz: Keine Möglichkeit, den Urlaubsverbrauch einseitig zu erzwingen. (T9)
Veröff: SZ 2008/71
- 9 ObA 117/08h
Entscheidungstext OGH 24.02.2009 9 ObA 117/08h
Beis wie T7; 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. Auch durch eine - allein in der Ingerenz des Arbeitgebers liegende - Dienstfreistellung kann der Arbeitgeber den Urlaubsverbrauch nicht einseitig erzwingen. (T10)
- 8 ObA 81/08g
Entscheidungstext OGH 30.07.2009 8 ObA 81/08g
Auch; Beis wie T7; Beisatz: Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber nicht gezwungen werden, zu einem bestimmten Zeitpunkt Urlaub zu machen. Auch durch eine - allein in der Ingerenz des Arbeitgebers liegende - Dienstfreistellung kann der Arbeitgeber den Urlaubsverbrauch nicht einseitig erzwingen. Auch nach der Aufhebung des § 9 UrlG aF kann eine Dienstfreistellung (zumindest) das Anbot des Arbeitgebers auf Abschluss einer Urlaubsvereinbarung enthalten, sofern die dafür erforderlichen Voraussetzungen einer schlüssigen Willenserklärung vorliegen. Mit der Treuepflicht ist es nicht vereinbar, im gekündigten Arbeitsverhältnis das Anbot des Arbeitgebers zum Abschluss einer Urlaubsvereinbarung während der Dienstfreistellung zwar abzulehnen, dann aber doch die bezahlte Freizeit zu einem erheblichen Teil tatsächlich für Zwecke zu verwenden, die die

Gewährung von Urlaub erfordern. (T11)

Veröff: SZ 2009/102

- 8 ObA 23/09d

Entscheidungstext OGH 29.09.2009 8 ObA 23/09d

Vgl auch; Beisatz: Abgesehen vom hier nicht vorliegenden Fall des § 2 Abs 4 UrlG haben es die Parteien des Arbeitsvertrags nicht in der Hand, das Entstehen des Anspruchs gemäß § 2 Abs 2 UrlG zu beeinflussen. Lediglich der Verbrauch des Urlaubs ist nach Maßgabe des § 4 UrlG zwischen ihnen zu vereinbaren. (T12)

Veröff: SZ 2009/128

- 9 ObA 103/12f

Entscheidungstext OGH 26.11.2012 9 ObA 103/12f

- 21 Os 8/14f

Entscheidungstext OGH 09.11.2015 21 Os 8/14f

Auch

- 8 ObA 20/17z

Entscheidungstext OGH 28.03.2017 8 ObA 20/17z

Auch; Beis ähnlich wie T11

- 9 ObA 149/21h

Entscheidungstext OGH 24.03.2022 9 ObA 149/21h

Vgl; Beisatz: Mit dem 2. COVID-19-Gesetz BGBl I 2020/16 wurde im § 1155 ABGB – befristet - ein dritter Absatz angefügt. Dieser enthielt (idF BGBl I 2020/16) eine Abweichung von der allgemeinen Regel des § 4 Abs 1 UrlG, wonach die Festsetzung des Urlaubs nicht einseitig angeordnet werden kann. (T13)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1987:RS0070760

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

07.06.2022

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at