

„ Aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung von EuGH und OGH zum Urlaubsrecht “

Mag.^a Verena Stiboller

Urlaubsverbrauch

§ 4 Abs 1 UrlG

Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren.

Urlaubsverbrauch

- grundsätzlich keine Obliegenheit der/des AN Urlaub in einer längeren Kündigungsfrist zu verbrauchen
- Nichtabschluss einer Urlaubsvereinbarung steht unter Sanktion der Verjährung
- Verpflichtung der/des AN Urlaub während einer längeren Kündigungsfrist zu verbrauchen nur im Fall
 - einer Verletzung der Treuepflicht oder
 - eines Rechtsmissbrauches

Rechtsmissbrauch

- Schikane liegt nach der Rechtsprechung nicht nur dann vor, wenn die Schädigungsabsicht den einzigen Grund der Rechtsausübung bildet, sondern auch dann, wenn zwischen den vom Handelnden verfolgten eigenen Interessen und den beeinträchtigten Interessen des anderen ein ganz krasses Missverhältnis besteht ([RS0026265](#)).
- 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 Falls nicht geregelten Konstellation ergibt, kann ein Rechtsmissbrauch des Arbeitnehmers in seiner mangelnden Bereitschaft, Urlaub zu verbrauchen, erblickt werden ([RS0120368](#)).
- Ob Rechtsmissbrauch vorliegt, ist eine nach den Umständen des Einzelfalls zu klärende Rechtsfrage ([RS0110900](#))

Aktuelle OGH-Judikatur zum Urlaubsverbrauch

- OGH vom 24.03.2021, 9 ObA 21/21k
 - befristetes Dienstverhältnis
 - fast fünfmonatige Dienstfreistellung
 - 14 Tage Resturlaub
 - Ablehnung des Urlaubsverbrauchs durch die AN - Rechtsmissbrauch?

OGH vom 24.03.2021, 9 ObA 21/21k

- kein Unterschied, ob befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis vorliegt

- Umstände des Einzelfalles sind zu beurteilen
 - „Kündigungsfrist“
 - Anzahl der Urlaubstage
 - Verhalten der/des AN in der Kündigungsfrist
 - Erholungsmöglichkeit der/des AN
 - Erfordernisse des Betriebes
 - Urlaubsverhalten in der Vergangenheit

OGH vom 24.03.2021, 9 ObA 21/21k

- **kein Rechtsmissbrauch bei**
 - fast fünfmonatiger Dienstfreistellung
 - letztlich verbliebenen 14 Tagen Resturlaub
 - **einem schulpflichtigen, während der Dienstfreistellung von der DN betreuten Kind**
 - **dem in der Zeit der Dienstfreistellung eingesetzten ersten „Lockdown“, der bekanntermaßen eine jegliche Urlaubsgestaltung massiv einschränkte**

- Dass der Urlaubsverbrauch unter Berücksichtigung der Jahreszeit, in der die Kündigungsfrist liegt, zumutbar wäre, reicht allein noch nicht aus, um bereits einen Missbrauchsfall als gegeben anzunehmen.
- **! Beweislast für den Rechtsmissbrauch trifft denjenigen, der sich darauf beruft!**

Urlaubsvereinbarung zu Ausbildungszwecken

- OGH vom 29. 9. 2020, 9 ObA 69/20t
- einjährige Ausbildung zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin im Ausmaß von 430 Wochenstunden
- im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien

OGH vom 29. 9. 2020, 9 ObA 69/20t

➤ **Ausbildungsvereinbarung**

- **Ausbildungskosten trägt AG**
- **Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts während der Ausbildung**
- **Beitrag der AN: Urlaubskonsum in den Jahren 2003 bis 2007 von 54 Urlaubsstunden pro Jahr (insg. 270)**
- **54 Stunden werden mit Beginn des Urlaubsjahres vom Urlaubskonto abgebucht**

OGH vom 29. 9. 2020, 9 ObA 69/20t

➤ **Ausbildungsvereinbarung**

- Verpflichtung der AN unter bestimmten Umständen Kostenersatz zu leisten:
 - bei Nichterreichen des Ausbildungsziels zum vorgesehenen Zeitpunkt bzw.
 - bei Fehlen einer Bestätigung **über mindestens 75%ige Anwesenheit** der AN in der Ausbildung

OGH vom 29. 9. 2020, 9 ObA 69/20t

- Wurde mit der Ausbildungsvereinbarung eine Urlaubsvereinbarung im Sinne des § 4 Abs 1 UrlG getroffen?
- Lt. OGH ist die Beurteilung der Vorinstanzen, dass keine Urlaubsvereinbarung vorliegt, vertretbar, da die Ausbildungsvereinbarung nicht regelt, welche Ausbildungsstunden die Klägerin im Rahmen ihres „Urlaubes“ absolvieren sollte.

OGH vom 29. 9. 2020, 9 ObA 69/20t

„Ist der Arbeitnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber gerade nicht mehr frei, womit er die Urlaubszeit verbringt, fehlt es an dem dem Urlaub immanenten Freiraum, weshalb eine solche Zeit nicht als Urlaub im Sinn des UrlG gewertet werden kann bzw. liegt keine zulässige Urlaubsvereinbarung vor.“

Urlabsvereinbarung zu Ausbildungszwecken

Wann ist eine Urlaubsvereinbarung zu Aus-,
Fort- und Weiterbildungszwecken zulässig?

OGH vom 29. 9. 2020, 9 ObA 69/20t

*„Nicht verbrauchte Urlaube (Urlaubsreste) können so lange auf weitere Urlaubsjahre übertragen werden, **als sie nicht verjährt sind.** Diese Übertragung ist an keine besonderen Voraussetzungen gebunden.“(RS0077513 [T1])“*

Urlaubsverjährung – OGH im Spannungsverhältnis zur EUGH- Rechtsprechung

Eine unendliche Geschichte?

Verjährung bei Scheinselbständigkeit

EuGH 29. 11. 2017, C-214/16, *King vs. OGH* 9.8.2019, 8
ObA 62/18b

**Verjährung des Urlaubes und unionsrechtliche
„Urlaubsfürsorgepflicht der/des AG“**

EuGH 6. 11. 2018, C-619/16, *Kreuziger* sowie EUGH 6. 11.
2018, C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft vs. OGH*
27.5.2021, 9 Ob A 88/20m

Urlaubsverjährung – OGH im Spannungsverhältnis zur EUGH- Rechtsprechung

§ 4 Abs 5 UrlG

*Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf
von zwei Jahren ab dem Ende des
Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.*

Urlaubsverjährung – OGH im Spannungsverhältnis zur EUGH- Rechtsprechung

*Art 7 der RL2003/88/EG (ArbeitszeitRL)
und Art 31 Abs 2 GRC (EU-Grundrechte-
Charta) gewährleisten ein **Grundrecht auf
einen bezahlten Jahresurlaub.***

Urlaubsverjährung – OGH im Spannungsverhältnis zur EUGH- Rechtsprechung

Art 7 Abs 1 ArbeitszeitRL

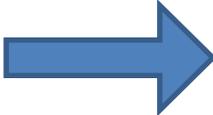
*Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, **damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.***

Urlaubsverjährung – OGH im Spannungsverhältnis zur EUGH- Rechtsprechung

Art 31 Abs 2 EU-Grundrechte-Charta

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

OGH im Spannungsverhältnis zur EUGH-Rechtsprechung

- *EUGH beruft sich in der jüngeren Judikatur (Rs Kreuziger) direkt auf Art 31 GRC* 
EUGH-Judikatur zum Urlaub auch zwischen Privaten unmittelbar anwendbar.
- *Nationales Urlaubrecht, das der EUGH-Judikatur entgegensteht, bleibt daher unangewendet.*

OGH im Spannungsverhältnis zur EUGH-Rechtsprechung

Rs Kreuziger

*„Art 7 Abs 1 RL 2003/88/EG steht grundsätzlich einer nationalen Regelung, die für die Wahrnehmung des mit dieser RL ausdrücklich verliehenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub Modalitäten vorsieht, die sogar den Verlust dieses Anspruchs am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums umfassen, nicht entgegen, **allerdings unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer, dessen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erloschen ist, tatsächlich die Möglichkeit hatte, den ihm mit der RL verliehenen Anspruch wahrzunehmen**“ (Rnr 42 mwN)*

OGH im Spannungsverhältnis zur EUGH- Rechtsprechung

Rs Max-Planck-Gesellschaft

- *"jede Praxis oder Unterlassung eines Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer davon abhalten kann, den Jahresurlaub zu nehmen"*
 Verstoß gegen das Unionsrecht
- *"die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu sorgen", dürfe nicht auf den DN verlagert werden*
- Der DG sei vielmehr verpflichtet, *"konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen"*.

OGH im Spannungsverhältnis zur EUGH- Rechtsprechung

Rs Max-Planck-Gesellschaft

- *Der AG muss den AN tatsächlich in die Lage versetzen einen solchen Anspruch zu nehmen*
- *erforderlichenfalls förmliche Aufforderung zum Urlaubsverbrauch*
- *Hinweis auf den Verfall*

OGH 27.5.2021, 9 Ob A 88/20m
Urlaubsverjährung und
„Urlaubsfürsorgepflicht“ der/des AG

- Klägerin war Büroleiterin
 - Personalagenden der MitarbeiterInnen
 - Administration von Krankenständen und Urlauben

- **59,5 „Urlaubsstunden“, die von der Beklagten als in den Jahren 2006 und 2008 als verjährt angesehen wurden**

- **54 Arbeitstage Urlaub, die die AN lt. der AG während einer Ausbildung von 1998 bis 2000 konsumiert hat**

OGH 27.5.2021, 9 Ob A 88/20m

Urlaubsverjährung und „Urlaubsfürsorgepflicht“ der/des AG

- Dem AN bleibt es unbenommen, während des Urlaubs auch Tätigkeiten nachzugehen, die nicht primär erholsam sind. Denn der Erholungszweck wird schon dadurch erreicht, dass vorübergehend die arbeitsrechtlichen Pflichtbindungen - unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts - entfallen.
- Haben die Arbeitsvertragsparteien eine unwirksame Urlaubsvereinbarung geschlossen, muss der AG den AN nicht auf (wegen Unwirksamkeit der Vereinbarung weiterhin) offene Urlaubsansprüche hinweisen, um eine Urlaubsverjährung zu verhindern.

OGH 27.5.2021, 9 Ob A 88/20m

Urlaubsverjährung und „Urlaubsfürsorgepflicht“ der/des AG

- Der AG musste nicht zum Urlaubsverbrauch auffordern, da die AN mit der Führung der Urlaubsverfalllisten im Unternehmen betraut war und daher ohnedies vom jeweils drohenden Urlaubsverfall wusste.
- Wenn der AG zweimalig einen konkret beantragten Urlaub nicht genehmigt hat, erlaubt das nicht die Annahme, dass der AG den Urlaubsverbrauch überhaupt nicht ermöglichen wollte.

Urlaubsverjährung und „Urlaubsfürsorgepflicht“ der/des AG

Ausblick: Die unendliche Geschichte geht weiter....

➤ **dzt. beim EUGH anhängig**

Rs C-120/21 LB gegen TO

- **Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichtes (Deutschland)**
- **Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten zur Urlaubsinanspruchnahme gegenüber dem AN**

Urlaubsverjährung und „Urlaubsfürsorgepflicht“ der/des AG

➤ **Schlussanträge des Generalanwalts vom 5.Mai 2022**

Art 7 der RL2003/88/EG und Art 31 Abs 2 GRC „sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der für einen Bezugszeitraum erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sowie der damit korrelierende Anspruch auf finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub einer dreijährigen Verjährungsfrist unterliegt, deren Lauf, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in Bezug auf die Urlaubsnahme durch den Arbeitnehmer nicht nachgekommen ist, mit dem Schluss dieses Bezugszeitraums beginnt.“

Anspruch auf Urlaubersatzleistung bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt

EuGH 25. 11. 2021, C-233/20 , *job-medium*

- Gemäß [§ 10 Abs 2 UrlG](#) gebührt einer/einem AN **keine Urlaubersatzleistung** für den noch offenen Urlaubsanspruch aus dem laufenden Urlaubsjahr, wenn er **ohne wichtigen Grund** vorzeitig aus dem Dienstverhältnis **austritt**.



Bestimmung ist **unionrechtswidrig**

- Art 7 [RL 2003/88/EG](#) (ArbeitszeitRL) und Art 31 Abs 2 GRC (EU-Grundrechte-Charta) gewährleisten ein Grundrecht auf einen bezahlten Jahresurlaub. Dieses beinhaltet auch den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses nicht verbrauchen konnte.
- Der **Grund für die Beendigung** des Arbeitsverhältnisses ist im Hinblick auf den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung nach Art 7 Abs 2 ArbeitszeitRL **nicht maßgeblich**.

Urlaubersatzleistung bei unberechtigtem Austritt nur für unionsrechtlichen Mindesturlaub

OGH 17. 2. 2022, 9 ObA 150/21f

- Art 7 der ArbeitszeitRL sieht einen Mindestjahresurlaub von vier Wochen vor.
- AN steht daher im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts eine Urlaubersatzleistung für den zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht verbrauchten Jahresurlaub nur auf Grundlage des unionsrechtlich garantierten Mindesturlaubs von vier Wochen zu.
- Eine **finanzielle Abgeltung** des über den vierwöchigen Mindesturlaub **hinausgehenden Urlaubsteils** ist daher unionsrechtlich **nicht geboten**.

Danke für die Aufmerksamkeit!