



Christoph Burgmer

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht

arbeitsrecht
medizinrecht

Urlaubserteilung muss nicht ausdrücklich „unwiderruflich“ erfolgen

Stellt ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben unter Anrechnung seines Urlaubs von der Arbeitsleistung frei, muss er dies nicht ausdrücklich „unwiderruflich“ tun. Ohne ausdrücklichen Vorbehalt ist einmal erteilter Urlaub immer unwiderruflich.

BAG, Urteil vom 14.03.2006 – 9 AZR 11/05

Sachverhalt

Ein Arbeitgeber hatte einem Arbeitnehmer gekündigt und ihn unter Anrechnung seines verbliebenen Urlaubs bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung frei gestellt. Der Arbeitnehmer verlangte nach Ende des Arbeitsverhältnisses, dass sein Urlaubsanspruch finanziell abgegolten werden solle. Im Kündigungsschreiben sei der Urlaub nicht ausdrücklich „unwiderruflich“ erteilt worden, so dass er arbeitsbereit habe sein müssen.

Entscheidung

Das BAG folgte diesem Argument nicht. Es wies darauf hin, dass der Urlaubsanspruch durch Befreiung von der Arbeitspflicht erfüllt werde. Einmal erteilter Urlaub sei grundsätzlich unwiderruflich. Darauf müsse – auch im Kündigungsschreiben – nicht ausdrücklich hingewiesen werden. Ein Anspruch auf Abgeltung des Urlaubsanspruches könne in solchen Fällen nur bestehen, wenn der Arbeitgeber sich den Widerruf des Urlaubs ausdrücklich vorbehalten habe. Das war hier aber nicht der Fall.