

Rechtsecke

Urlaub in der Kündigungsfrist

Soweit der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung ausgesprochen hat, so ist allseits bekannt, dass der Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist natürlich noch in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht.

Oftmals bestehen Gründe dahingehend, dass der Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist von der Erbringung der Arbeitsleistung gegen Fortzahlung der Vergütung befreit ist.

Es wird vielfach angenommen, dass die Freistellung unter Anrechnung des bestehenden Resturlaubs erfolgt.

Der Arbeitgeber hat natürlich ein Interesse daran, dass der Arbeitnehmer seinen Resturlaub in der Kündigungsfrist in Anspruch nimmt, da andernfalls nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abgeltung nicht in Anspruch genommener Urlaubstage in Frage käme.

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich in seinem Urteil vom 17.05.2011 (9 AZR 169/10) mit einer derartigen Thematik zu befassen.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes haben entschieden, dass die Erklärung eines Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer unter Anrechnung auf dessen Urlaubsansprüche nach der Kündigung von der Arbeitsleistung freizustellen, nach den §§ 133, 157 BGB aus Sicht des Arbeitnehmers auszulegen ist.

Die Richter des BAG haben ferner klargestellt, dass die Freistellung des Arbeitnehmers zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub durch einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers erfolgt.

Die Erklärung muss jedoch für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennen lassen, in welchem Umfang der Arbeitgeber Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers erfüllen will.

Zweifel – so das Bundesarbeitsgericht weiter – gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Im Streitfall konnte der Kläger der Freistellungserklärung der Beklagten nicht mit hinreichender Sicherheit entnehmen, für welche Zeiträume der Arbeitgeber die Urlaubsansprüche erfüllen wollte.

Hinweis:

Mit dieser Entscheidung zeigt sich wiederum, dass der Arbeitgeber insbesondere auch im Arbeitsrecht gehalten ist, gezielte und bestimmte Willenserklärungen abzugeben, da es überwiegend der Fall ist, dass Unklarheiten zu Lasten des Arbeitgebers gehen.