

TE OGH 2014/10/30 8ObA49/14k

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.10.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, den Hofrat Hon.-Prof. Dr. Kuras und die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Dr. Peter Schnöller in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A***** P***** , vertreten durch Mag. German Storch und Mag. Rainer Storch, Rechtsanwälte in Linz, gegen die beklagte Partei R***** GmbH, ***** , vertreten durch Dr. Franz Gütlbauer, Dr. Siegfried Sieghartsleitner, Mag. Dr. Michael Pichlmair, Ing. MMag. Michael Gütlbauer, Rechtsanwälte in Wels, wegen 385,74 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Juni 2014, GZ 12 Ra 40/14k-15, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird gemäß § 2 ASGG, § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Revision wird gemäß Paragraph 2, ASGG, Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Die Auslegung von Willenserklärungen und Auslegungsfragen über die Erklärungsabsicht im Einzelfall sind vom Obersten Gerichtshof - von groben Auslegungsfehlern und sonstigen krassen Fehlbeurteilungen abgesehen - nicht zu überprüfen (RIS-Justiz RS0044358 [T31]; RS0044298).

Dies gilt auch für die Frage, ob zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrags schlüssig eine Vereinbarung über die Verlängerung des Urlaubs zustandegekommen ist. Es ist nach den vorliegenden, den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen auch keineswegs unvertretbar, wenn die Vorinstanzen den Umstand, dass die Klägerin nur gekündigt und nicht entlassen wurde, nicht als schlüssige nachträgliche Zustimmung zu ihrem Urlaubsvorgriff gewertet haben.

Welche Konsequenzen die Revision aus höchstgerichtlicher Rechtsprechung zum Schutz des Vertrauens in bloße Willenserklärungen des Arbeitgebers im Falle langjähriger betrieblicher Übung (9 ObA 142/13t) für ihren Standpunkt ableiten will, bleibt unverständlich, geht es hier doch nicht um die Konkludenz langjährigen Arbeitgeberverhaltens, sondern um einen einmaligen Anlassfall.

2. Entgegen den Revisionsausführungen hat das Berufungsgericht keineswegs verkannt, dass die Frage des wirksamen Zustandekommens einer Vereinbarung und ihrer Auslegung zur rechtlichen Beurteilung zählt.

Die in der Revision zitierten Ausführungen des Berufungsgerichts, wonach keine Vereinbarung über eine

Urlaubsverlängerung „festgestellt“ werden konnte, beziehen sich eindeutig auf das Fehlen einer ausdrücklichen Willenserklärung. Die von den Parteien im Zuge einer Vertragsverhandlung gegenseitig abgegebenen Erklärungen sowie die damit verfolgte Absicht gehören aber richtigerweise zu den Tatsachenfeststellungen (RIS-Justiz RS0017882 [T1]).

3. Aktenwidrigkeit liegt nur bei einem Widerspruch zwischen dem Inhalt eines bestimmten Aktenstücks einerseits und dessen Zugrundelegung und Wiedergabe durch das Rechtsmittelgericht andererseits vor (RIS-Justiz RS0043397 [T2]). Ein behaupteter Mangel in der Begründung des Berufungsgerichts (hier: bei der Beurteilung des objektiven Erklärungswerts des Verhaltens der Beklagten) kann diesen Revisionsgrund nicht verwirklichen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E109307

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:008OBA00049.14K.1030.000

Im RIS seit

17.12.2014

Zuletzt aktualisiert am

20.01.2015

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