

TE OGH 2012/11/26 9ObA103/12f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.11.2012

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf und Hon.-Prof. Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter MMag. Dr. Helwig Aubauer und Mag. Regina Bauer-Albrecht als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei S***** K*****, vertreten durch Dr. Peter-Leo Kirste, Rechtsanwalt in Salzburg, gegen die beklagte Partei S***** G*****, vertreten durch Dr. Johannes Honsig-Erlenburg, Rechtsanwalt in Salzburg, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Juni 2012, GZ 12 Ra 46/12t-42, womit das Urteil des Landesgerichts Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 13. September 2011, GZ 11 Cga 224/09s-37, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Nach § 502 Abs 1 ZPO ist die Revision nur dann zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist. Eine Rechtsfrage dieser Qualität vermag die Revisionswerberin nicht aufzuzeigen. Nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die Revision nur dann zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist. Eine Rechtsfrage dieser Qualität vermag die Revisionswerberin nicht aufzuzeigen.

Das Berufungsgericht verneinte, in Bestätigung der erstgerichtlichen Klageabweisung, die Berechtigung der von der Klägerin auf das Vorliegen eines verpönten Motivs nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG und auf Sozialwidrigkeit nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG gestützten Kündigungsanfechtung. Das Berufungsgericht führte zutreffend aus, dass die Beklagte den Urlaubsanspruch der Klägerin weder als solchen noch in Bezug auf die der Klägerin zustehenden Erholungsmöglichkeiten in Frage gestellt habe, weshalb keine Kündigungsanfechtung wegen Geltendmachung eines

vom Arbeitgeber in Frage gestellten Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers möglich sei. Dem hält die Revisionswerberin zur Begründung der Zulässigkeit ihrer außerordentlichen Revision entgegen, dass es „völlig evident“ darum gegangen sei, dass die Beklagte - vor dem Hintergrund, dass eine andere Arbeitnehmerin zur gleichen Zeit wie die Klägerin auf Urlaub gehen wollte - über die offenen Urlaubsanträge und die damit zusammenhängende Vertretungsfrage entscheide. Hiezu verwies das Berufungsgericht darauf, dass nicht der Arbeitgeber über den Verbrauch des Urlaubs einseitig zu entscheiden habe, sondern dass nach § 4 Abs 1 UrlG der Zeitpunkt des Urlaubsantritts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebs und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren sei (RIS-Justiz RS0070760 ua). Schweigt der Arbeitgeber zu einem Urlaubsantrag einer Arbeitnehmerin, so kann dies im Einzelfall entweder als schlüssige Annahme (vgl RIS-Justiz RS0077447, RS0077450 ua) oder als Nichtannahme zu qualifizieren sein. Kommt für einen bestimmten vom Arbeitnehmer gewünschten Zeitpunkt des Urlaubsantritts aus betrieblichen Erfordernissen (zB wegen Sicherstellung der Vertretung während der Urlaube) keine Einigung zustande, wird damit noch nicht der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers in Frage gestellt. Dass die Beklagte überhaupt nicht gewillt sei, einen den Erholungsinteressen der Klägerin gerecht werdenden Urlaubszeitraum zu akzeptieren, hat die Klägerin nicht behauptet. Davon abgesehen normiert das Gesetz für den Fall des Nichtzustandekommens einer Urlaubsvereinbarung entsprechende Möglichkeiten der Durchsetzung (§ 4 Abs 4 UrlG), die hier nicht geltend gemacht wurden. Das verpönte Motiv iSd § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG kann sich daher auch nicht darauf beziehen (arg „Geltendmachung“). Das Berufungsgericht verneinte, in Bestätigung der erstgerichtlichen Klageabweisung, die Berechtigung der von der Klägerin auf das Vorliegen eines verpönten Motivs nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG und auf Sozialwidrigkeit nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG gestützten Kündigungsanfechtung. Das Berufungsgericht führte zutreffend aus, dass die Beklagte den Urlaubsanspruch der Klägerin weder als solchen noch in Bezug auf die der Klägerin zustehenden Erholungsmöglichkeiten in Frage gestellt habe, weshalb keine Kündigungsanfechtung wegen Geltendmachung eines vom Arbeitgeber in Frage gestellten Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers möglich sei. Dem hält die Revisionswerberin zur Begründung der Zulässigkeit ihrer außerordentlichen Revision entgegen, dass es „völlig evident“ darum gegangen sei, dass die Beklagte - vor dem Hintergrund, dass eine andere Arbeitnehmerin zur gleichen Zeit wie die Klägerin auf Urlaub gehen wollte - über die offenen Urlaubsanträge und die damit zusammenhängende Vertretungsfrage entscheide. Hiezu verwies das Berufungsgericht darauf, dass nicht der Arbeitgeber über den Verbrauch des Urlaubs einseitig zu entscheiden habe, sondern dass nach Paragraph 4, Absatz eins, UrlG der Zeitpunkt des Urlaubsantritts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebs und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren sei (RIS-Justiz RS0070760 ua). Schweigt der Arbeitgeber zu einem Urlaubsantrag einer Arbeitnehmerin, so kann dies im Einzelfall entweder als schlüssige Annahme vergleiche RIS-Justiz RS0077447, RS0077450 ua) oder als Nichtannahme zu qualifizieren sein. Kommt für einen bestimmten vom Arbeitnehmer gewünschten Zeitpunkt des Urlaubsantritts aus betrieblichen Erfordernissen (zB wegen Sicherstellung der Vertretung während der Urlaube) keine Einigung zustande, wird damit noch nicht der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers in Frage gestellt. Dass die Beklagte überhaupt nicht gewillt sei, einen den Erholungsinteressen der Klägerin gerecht werdenden Urlaubszeitraum zu akzeptieren, hat die Klägerin nicht behauptet. Davon abgesehen normiert das Gesetz für den Fall des Nichtzustandekommens einer Urlaubsvereinbarung entsprechende Möglichkeiten der Durchsetzung (Paragraph 4, Absatz 4, UrlG), die hier nicht geltend gemacht wurden. Das verpönte Motiv iSd Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG kann sich daher auch nicht darauf beziehen (arg „Geltendmachung“).

Soweit die Revisionswerberin als weitere erhebliche Rechtsfrage releviert, dass die Auslegung des Berufungsgerichts, wonach dem erstinstanzlichen Klagevorbringen nicht nachvollziehbar entnommen werden könne, auf welche anderen konkreten Ansprüche die Klägerin die Anfechtung wegen Motivkündigung noch gestützt habe, verfehlt sei, ist sie darauf zu verweisen, dass Fragen der Auslegung des Parteivorbringens zufolge ihrer Einzelfallbezogenheit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO begründen (RIS-Justiz RS0042828 ua). Soweit die Revisionswerberin als weitere erhebliche Rechtsfrage releviert, dass die Auslegung des Berufungsgerichts, wonach dem erstinstanzlichen Klagevorbringen nicht nachvollziehbar entnommen werden könne, auf welche anderen konkreten Ansprüche die Klägerin die Anfechtung wegen Motivkündigung noch gestützt habe, verfehlt sei, ist sie darauf zu verweisen, dass Fragen der Auslegung des Parteivorbringens zufolge ihrer Einzelfallbezogenheit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO begründen (RIS-Justiz RS0042828 ua).

Mangels Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage ist die außerordentliche Revision der Klägerin

zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO). Mangels Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 3 ZPO).

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E102614

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:009OBA00103.12F.1126.000

Im RIS seit

08.01.2013

Zuletzt aktualisiert am

29.01.2013

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