

TE OGH 2012/6/28 8ObA31/12k

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 28.06.2012

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Dr. Brenn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Rolf Gleißner und Mag. Manuela Majeranowski als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei N***** G*****, vertreten durch Frischenschlager & Gallistl, Rechtsanwälte in Linz, gegen die beklagte Partei M***** H*****, vertreten durch Kammler & Koll, Rechtsanwälte OG in Freistadt, wegen 11.282,27 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. April 2012, GZ 12 Ra 19/12v-13, den Beschluss

gefasst:

Spruch

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

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Eine Urlaubsvereinbarung kann auch schlüssig getroffen werden. Die Beurteilung der Schlüssigkeit eines (Erklärungs-)Verhaltens im Hinblick auf eine konkludente Willenserklärung hat regelmäßig keine über die besonderen Umstände des Einzelfalls hinausgehende Bedeutung (RIS-Justiz RS0043253 [T2]). Dementsprechend kommt auch der Frage, ob im konkreten Einzelfall eine konkludente Urlaubsvereinbarung zustande gekommen ist, keine erhebliche Bedeutung zu (RIS-Justiz RS0043253).

2. Eine stillschweigende Erklärung kann in einer positiven Handlung oder in einem Unterlassen (Schweigen) bestehen (3 Ob 43/12p). Es entspricht der Rechtsprechung, dass dann, wenn der Arbeitgeber einen rechtzeitig geäußerten Urlaubswunsch des Arbeitnehmers nicht ablehnt, sein Schweigen grundsätzlich als konkludente Zustimmung zu werten ist (RIS-Justiz RS0077450).

Mit der in der außerordentlichen Revision ins Treffen geführten (betrieblichen) Übung, wonach aufgrund der zu Beginn des Jahres erklärten Urlaubswünsche der Fahrer seitens der Beklagten jeweils bis Mitte Mai eine Bekanntgabe erfolgt, kann die Beklagte den Entfall der dargestellten Rede- bzw Antwortpflicht des Arbeitgebers nicht argumentieren. Sie gesteht selbst zu, dass aufgrund der Übung (erst) ab Mitte Mai eine

Ablehnung oder Genehmigung durch sie geboten war. Die weitere Schlussfolgerung, dass eine solche Reaktion vom Arbeitnehmer nur dann erwartet werden könne, wenn er zum Zeitpunkt der Bekanntgabe die Arbeit (nach einem Krankenstand) wieder angetreten habe, findet in der Sachverhaltsgrundlage zur gehandhabten Vorgangsweise keine Deckung.

3. Auf die Möglichkeit eines späteren einseitigen Rücktritts (auch) des Arbeitgebers von der getroffenen Urlaubsvereinbarung aus einem wichtigen Grund kann sich die Beklagte schon deshalb nicht berufen, weil sie eine solche Erklärung nicht abgegeben hat. Soweit das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang ausführt, dass die Bekanntgabe auch noch unmittelbar nach Beendigung des Urlaubs erfolgen könne, bezieht es sich auf einen Verhinderungsgrund iSd § 4 Abs 2 UrlG, der erst nach Urlaubsantritt eintritt oder bekannt wird. Als einen möglichen Verhinderungsgrund spricht das Berufungsgericht einen nachträglichen Krankenstand an. Entgegen den Überlegungen der Beklagten könnte aus einem solchen Verhinderungsgrund aber kein Entlassungsgrund (zB ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz oder eigenmächtiger Urlaubsantritt) abgeleitet werden. 3. Auf die Möglichkeit eines späteren einseitigen Rücktritts (auch) des Arbeitgebers von der getroffenen Urlaubsvereinbarung aus einem wichtigen Grund kann sich die Beklagte schon deshalb nicht berufen, weil sie eine solche Erklärung nicht abgegeben hat. Soweit das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang ausführt, dass die Bekanntgabe auch noch unmittelbar nach Beendigung des Urlaubs erfolgen könne, bezieht es sich auf einen Verhinderungsgrund iSd Paragraph 4, Absatz 2, UrlG, der erst nach Urlaubsantritt eintritt oder bekannt wird. Als einen möglichen Verhinderungsgrund spricht das Berufungsgericht einen nachträglichen Krankenstand an. Entgegen den Überlegungen der Beklagten könnte aus einem solchen Verhinderungsgrund aber kein Entlassungsgrund (zB ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz oder eigenmächtiger Urlaubsantritt) abgeleitet werden.

Insgesamt zeigt die Beklagte mit ihren Ausführungen keine korrekturbedürftige Fehlbeurteilung des Berufungsgerichts auf. Die außerordentliche Revision war daher zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E101479

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:008OBA00031.12K.0628.000

Im RIS seit

07.08.2012

Zuletzt aktualisiert am

07.08.2012

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