jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2004/9/24 8ObA81/04a

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.09.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Helmut Brandl und Dr. Herbert Stegmüller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Franz K*****, vertreten durch Dr. Georg Hahmann, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei B***** AG, ***** vertreten durch Dr. Charlotte Böhm, Rechtsanwältin in Wien, wegen Feststellung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Mai 2004, GZ 10 Ra 55/04p-16, 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).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).

Der Antrag auf Zuspruch der Kosten der Revisionsbeantwortung wird gemäß § 508a Abs 2 Satz 2 ZPO abgewiesenDer Antrag auf Zuspruch der Kosten der Revisionsbeantwortung wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, Satz 2 ZPO abgewiesen.

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die Beantwortung der Frage, ob die infolge des veränderten Personalbedarfs der beklagten Partei erfolgte Versetzung des Klägers in die Abteilung "Legal Desk" (Rechtsabteilung) aus arbeitsvertraglicher Sicht zulässig ist, hängt ausschließlich davon ab, ob sie durch den Inhalt des Arbeitsvertrages gedeckt ist, nicht aber davon, ob die Versetzung verschlechternd im Sinn des § 101 ArbVG ist (Arb 10.472; ZAS 1995/10 [Tomandl] = RdW 1995, 145; Germ/Spenling, Versetzungsschutz im privaten Arbeitsrecht und im öffentlichen Dienstrecht in FS Bauer/Maier/Petrag 189 ff in Druck).Die Beantwortung der Frage, ob die infolge des veränderten Personalbedarfs der beklagten Partei erfolgte Versetzung des Klägers in die Abteilung "Legal Desk" (Rechtsabteilung) aus arbeitsvertraglicher Sicht zulässig ist, hängt ausschließlich davon ab, ob sie durch den Inhalt des Arbeitsvertrages gedeckt ist, nicht aber davon, ob die Versetzung

verschlechternd im Sinn des Paragraph 101, ArbVG ist (Arb 10.472; ZAS 1995/10 [Tomandl] = RdW 1995, 145; Germ/Spenling, Versetzungsschutz im privaten Arbeitsrecht und im öffentlichen Dienstrecht in FS Bauer/Maier/Petrag 189 ff in Druck).

Eine ausdrückliche Vereinbarung, dass der Kläger, der seit 1. 9. 1973 zunächst als Bürokaufmann-Lehrling und in der Folge als Angestellter beschäftigt war, ausschließlich als Händler in dem Bereich "Treasury" verwendet werden dürfe, liegt nach den Feststellungen der Vorinstanzen nicht vor.

Ob die Versetzung durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist, ist im Wege der Auslegung des Vertrages zu beurteilen. Aus der längeren Verwendung an einem bestimmten Arbeitsplatz kann für sich allein noch nicht ohne weiteres geschlossen werden, dass sich der Aufgabenkreis des Dienstnehmers auf diese zuletzt ausgeübte Tätigkeit beschränkt hätte (ZAS 1995/10 [Tomandl]). Bei der Auslegung ist vielmehr der Sinn der Vereinbarung zu beachten, der nach redlicher Verkehrsübung den Inhalt der Dienstpflicht von den jeweils gegebenen Umständen abhängig machen kann (DRdA 1989/25 [Apathy]; DRdA 1997/44 [Schwarz]).

Die auf den konkreten Umständen des Einzelfalls beruhende Beurteilung der Vorinstanzen, die Versetzung des Klägers sei arbeitsvertraglich gedeckt, weil eine ausdrückliche Zusage einer bestimmten Verwendung an einem Arbeitsplatz nie gegeben wurde und weil nach den konkreten Umständen des Einzelfalls auch von einer stillschweigenden Ergänzung des Dienstvertrages des Klägers nicht auszugehen sei, stellt sich als nicht korrekturbedürftige Einzelfallbeurteilung dar: Dabei ist hervorzuheben, dass der Kläger - wie vor seiner Versetzung - auf der Karriereebene "Betreuer/Referent" tätig ist und sich an seiner Einreihung oder Einstufung im Gehaltsschema durch die Versetzung nichts änderte. Damit unterscheidet sich der von den Vorinstanzen festgestellte Sachverhalt wesentlich von jenen Sachverhalten, die den in der Revision zitierten Entscheidungen zugrunde lagen: Bei dem der Entscheidung 9 ObA 213/94 zugrunde liegende Sachverhalt war der Kläger mit dem auf das VBG 1948 gegründeten schriftlichen Dienstvertrag als "städtischer Verwalter" aufgenommen worden. Die Beurteilung, dass die funktionelle Versetzung des Klägers von diesem Posten zum Schulwart der Volksschule arbeitsvertraglich nicht gedeckt ist, gründete sich somit auf den ausdrücklich in den Dienstvertrag aufgenommenen Verwendungszweck. Die Entscheidung 8 ObA 220/95 ist auf den vorliegenden Fall schon deshalb nicht übertragbar, weil es dort im Wesentlichen um die Rechtswirkungen einer (unzulässigen) Betriebsvereinbarung im Sinne einer einstweiligen Ergänzung des (jeweiligen) Dienstvertrages ging. Die Entscheidung 8 ObA 312/95 (= SZ 69/7) leitete aus einer rund 20 Jahre währenden, nach einem gleichförmigen, generalisierenden System (9 Tage-Rhythmus) Einteilung zum Journaldienst ab, dass insofern eine stillschweigende Ergänzung des Dienstvertrages des Klägers erfolgt sei, weshalb ein nachfolgender Ausschluss von der Verrichtung des Journaldienstes und damit von der Erbringung dieses Teiles der vertraglichen Arbeitsleistung eine unzulässige Teilkündigung darstelle. Damit ist der vorliegende Fall deshalb nicht vergleichbar, weil die Tätigkeit des Klägers als "Händler" in der Abteilung "Treasury" zwar 15 Jahre währte; die Versetzung des Klägers in die Rechtsabteilung aber weder an der hierarchischen Stellung des Klägers noch (zum Unterschied zur Entscheidung SZ 69/7) zu einer Verschlechterung der finanziellen Stellung des Klägers führte.

Die Beurteilung der Vorinstanzen, die Versetzung des Klägers sei durch den Inhalt des Dienstvertrages gedeckt, ist somit vertretbar, und zwar auch unter Zugrundelegung der in der Revision aufgestellten Behauptung, ab dem Jahr 2007 seien finanzielle Verschlechterungen durch die Versetzung zu erwarten.

Darauf, ob - wie von der Revision behauptet - die vom Berufungsgericht ergänzend getroffene Feststellung über die Definitivstellung des Klägers seit 1995 als "überschießend" unbeachtlich ist, kommt es somit nicht an, weil nach den konkreten Umständen des Einzelfalls auch unter Außerachtlassung der Definitivstellung des Klägers die Auffassung vertretbar ist, dass die Versetzung des Klägers arbeitsvertraglich gedeckt ist.

Ein Eingehen auf den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutz und damit auf die Frage, ob die Versetzung des Klägers im Sinne des § 101 ArbVG verschlechternd ist, erübrigt sich, weil hier feststeht, dass der Betriebsrat der Versetzung des Klägers ausdrücklich seine Zustimmung erteilte.Ein Eingehen auf den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutz und damit auf die Frage, ob die Versetzung des Klägers im Sinne des Paragraph 101, ArbVG verschlechternd ist, erübrigt sich, weil hier feststeht, dass der Betriebsrat der Versetzung des Klägers ausdrücklich seine Zustimmung erteilte.

Die von der beklagten Partei erstattete, nicht freigestellte Revisionsbeantwortung dient iS des § 508a Abs 2 2. Satz ZPO nicht der zweckentsprechenden Rechtsverteidigung.Die von der beklagten Partei erstattete, nicht freigestellte

Revisionsbeantwortung dient iS des Paragraph 508 a, Absatz 2, 2. Satz ZPO nicht der zweckentsprechenden Rechtsverteidigung.

Textnummer

E74829

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:008OBA00081.04A.0924.000

Im RIS seit

24.10.2004

Zuletzt aktualisiert am

07.05.2012

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at