

TE OGH 2001/5/10 80bA85/01k

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 10.05.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Anton Wladar und Dr. Ernst Galutschek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Robert K*****, vertreten durch Dr. Thomas Mader, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Eduard H*****, vertreten durch Knirsch & Gschaider, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 577.784 sA (Revisionsinteresse S 480.124,86 sA) über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Dezember 2000, GZ 8 Ra 318/00v-66, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Der Kläger war seit 5. 9.1960 als Facharbeiter bei der Beklagten auf einer Vierfarbendruckmaschine beschäftigt. Er bezog regelmäßig neben dem Grundlohn jedes Monat einschließlich September 1995 unter anderem Alleinbediener-, Schmier- und Schmutzzuschläge bzw -zulagen. Auch leistete er Überstunden und Schichtdienste.

Nachdem es zu Beanstandungen der Arbeit des Klägers gekommen war erörterte die Geschäftsleitung der Beklagten vorerst mit den übrigen Maschinenmeistern während des Urlaubs des Klägers eine Änderung von dessen Tätigkeit. Dies wurde abgelehnt. Daraufhin entschloss sich die Geschäftsleitung der Beklagten während des Urlaubs des Klägers im September 1995, diesen zu kündigen. Der von dieser Absicht verständigte Betriebsrat teilte dies dem Kläger mit. Nach der Rückkehr des Klägers von seinem Urlaub am 4. 10. 1995 kam es zu einer gemeinsamen Besprechung, bei der die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. 3. 1996, der Verbrauch des noch offenen Resturlaubs des Klägers von 70 Tagen und die anschließende Dienstfreistellung vereinbart wurden. Der Geschäftsführer der Beklagten veranlasste dann, dass der Kläger ab Oktober 1995 nur noch sein Grundgehalt erhielt. Gegenüber der Abrechnung unter Berücksichtigung der Zulagen ergibt sich daraus für den Zeitraum von Oktober 1995 bis März 1996 eine Differenz von S 285.888,09 brutto sowie bei der Abfertigung von S 278.292,96 brutto.

Die Beklagte wendet sich mit ihrer außerordentlichen Revision gegen die vom Berufungsgericht geäußerte Rechtsansicht, dass hier eine verschlechternde Versetzung vorliege, die ohne Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 101 ArbVG unwirksam sei. Sie releviert dazu, dass der Begriff der Versetzung nicht auf eine bloße Änderung des Grades der Verantwortung anzuwenden sei, der daraus entstehe, dass eine Druckmaschine nicht durch eine, sondern durch zwei Personen bedient werde. Auch sehe der Arbeitsvertrag des Klägers keine dahingehende Einschränkung vor. Die Beklagte wendet sich mit ihrer außerordentlichen Revision gegen die vom Berufungsgericht geäußerte Rechtsansicht, dass hier eine verschlechternde Versetzung vorliege, die ohne Zustimmung des Betriebsrates gemäß Paragraph 101, ArbVG unwirksam sei. Sie releviert dazu, dass der Begriff der Versetzung nicht auf eine bloße Änderung des Grades der Verantwortung anzuwenden sei, der daraus entstehe, dass eine Druckmaschine nicht durch eine, sondern durch zwei Personen bedient werde. Auch sehe der Arbeitsvertrag des Klägers keine dahingehende Einschränkung vor.

Die so von der Beklagten geltend gemachte Frage der Einschränkung der Weisungsbefugnisse des Arbeitgebers durch das in § 101 ArbVG vorgesehene Mitwirkungsrecht des Betriebsrates oder durch den Arbeitsvertrag stellt sich aber nach den konkret getroffenen Feststellungen gar nicht. Kam es danach doch gar nicht mehr zu einer Veränderung des Tätigkeitsbereiches des Klägers. Vielmehr wurde nach seiner Rückkehr vom Urlaub die einvernehmliche Auflösung zum 31. 3. 1996 vereinbart, sowie dass der Kläger bis dahin Urlaub konsumiert bzw von der Beklagten dienstfrei gestellt wird. Bis zu seinem Urlaub hat der Kläger aber seine bisherige Tätigkeit ausgeübt. Eine konkrete Anordnung der Beklagten über die Änderung der Tätigkeit des Klägers wurde nicht festgestellt, sodass sich auch die von der Beklagten relevierte Frage des Umfangs der durch § 101 ArbVG oder durch den Arbeitsvertrag eingeschränkten Anordnungsbefugnisse nicht stellt. Die so von der Beklagten geltend gemachte Frage der Einschränkung der Weisungsbefugnisse des Arbeitgebers durch das in Paragraph 101, ArbVG vorgesehene Mitwirkungsrecht des Betriebsrates oder durch den Arbeitsvertrag stellt sich aber nach den konkret getroffenen Feststellungen gar nicht. Kam es danach doch gar nicht mehr zu einer Veränderung des Tätigkeitsbereiches des Klägers. Vielmehr wurde nach seiner Rückkehr vom Urlaub die einvernehmliche Auflösung zum 31. 3. 1996 vereinbart, sowie dass der Kläger bis dahin Urlaub konsumiert bzw von der Beklagten dienstfrei gestellt wird. Bis zu seinem Urlaub hat der Kläger aber seine bisherige Tätigkeit ausgeübt. Eine konkrete Anordnung der Beklagten über die Änderung der Tätigkeit des Klägers wurde nicht festgestellt, sodass sich auch die von der Beklagten relevierte Frage des Umfangs der durch Paragraph 101, ArbVG oder durch den Arbeitsvertrag eingeschränkten Anordnungsbefugnisse nicht stellt.

Vielmehr ist hier entscheidend, inwieweit dem Kläger während der Zeit der von der Arbeitgeberin verfügbaren Dienstfreistellung oder des Urlaubes entsprechend § 1155 ABGB bzw § 6 UrlG nach dem Ausfallprinzip das Entgelt einschließlich allfälliger Zulagen und Zuschläge gebührt (vgl in diesem Sinne zu § 1155 ABGB Krejci in Rummel ABGB3 § 1155 Rz 22 mwN; Pfeil in Schwimann ABGB2 § 1155 Rz 11 und 15 mwN; Schrammel in Tomandl/Schrammel Arbeitsrecht24, 122; zu § 6 UrlG Kuderna Urlaubsgesetz2 § 6 Rz 10 mwN; Cerny Urlaubsrecht7, 170 ua). Insoweit wird aber von der Beklagten gar keine Einschränkung der Ansprüche des Klägers, etwa weil es sich bei den Zulagen nur um einen abgegoltenen Aufwand und damit keinen Entgeltanspruch (SZ 60/112; RIS-Justiz RS0031505) gehandelt habe, releviert. Vielmehr ist hier entscheidend, inwieweit dem Kläger während der Zeit der von der Arbeitgeberin verfügbaren Dienstfreistellung oder des Urlaubes entsprechend Paragraph 1155, ABGB bzw Paragraph 6, UrlG nach dem Ausfallprinzip das Entgelt einschließlich allfälliger Zulagen und Zuschläge gebührt vergleiche in diesem Sinne zu Paragraph 1155, ABGB Krejci in Rummel ABGB3 Paragraph 1155, Rz 22 mwN; Pfeil in Schwimann ABGB2 Paragraph 1155, Rz 11 und 15 mwN; Schrammel in Tomandl/Schrammel Arbeitsrecht24, 122; zu Paragraph 6, UrlG Kuderna Urlaubsgesetz2 Paragraph 6, Rz 10 mwN; Cerny Urlaubsrecht7, 170 ua). Insoweit wird aber von der Beklagten gar keine Einschränkung der Ansprüche des Klägers, etwa weil es sich bei den Zulagen nur um einen abgegoltenen Aufwand und damit keinen Entgeltanspruch (SZ 60/112; RIS-Justiz RS0031505) gehandelt habe, releviert.

Insgesamt vermag es die Beklagte jedenfalls nicht, eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG aufzuzeigen. Insgesamt vermag es die Beklagte jedenfalls nicht, eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG aufzuzeigen.

Anmerkung

E62129 08B00851

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:008OBA00085.01K.0510.000

Dokumentnummer

JJT_20010510_OGH0002_008OBA00085_01K0000_000

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