jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/11/25 2Ob187/98h

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.11.1999

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Niederreiter als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Schinko, Dr. Tittel, Dr. Baumann und Hon. Prof. Dr. Danzl als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei S***** GesmbH, *****, vertreten durch Dr. Eva Roland und Dr. Manfred Roland, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei W*****, vertreten durch Dr. Gottfried Zandl und Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 167.699,71 sA (Revisionsinteresse: S 87.844,50), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht vom 31. März 1998, GZ 11 R 178/97w-17, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Wien vom 29. August 1997, GZ 29 Cg 39/96p-13, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 6.086,40 (darin S 1.014,40 USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Am 13. 2. 1995 ereignete sich auf der B 303 ein Verkehrsunfall, an welchem Jürgen L*****, ein Arbeitnehmer der klagenden Partei sowie ein bei der beklagten Partei haftpflichtversichertes Kraftfahrzeug beteiligt waren. Dass die beklagte Partei als Haftpflichtversicherer im Rahmen der Haftung nach dem EKHG mit den dort genannten Höchstbeträgen für den daraus entstandenen Schaden haftet, ist im Revisionsverfahren nicht mehr strittig.

Jürgen L***** war seit 1. 2. 1993 als Provisionsvertreter bei der klagenden Partei angestellt und wurde am 13. 2. 1995 bei dem Arbeitsunfall schwer verletzt. Auf Grund der unfallkausalen Verletzungen war er bis 14. 1. 1996 als arbeitsunfähig krank geschrieben. Erst im November 1995 stellte sich heraus, dass er auf Grund der Verletzungen nicht mehr in der Lage sein werde, bei der Klägerin als Provisionsvertreter tätig zu sein. Daher wurde er von dieser mit Schreiben vom 28. 11. 1995 per 31. 12. 1995 unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 29. 2. 1996 gekündigt. Vom 15. 1. 1996 bis 29. 2. 1996 konnte Jürgen L***** für die Klägerin keine Tätigkeiten verrichten, weshalb er in dieser Zeit den ihm aus 1994 noch zustehenden Resturlaub von 13 Arbeitstagen sowie jenen aus 1995 von 25 Arbeitstagen konsumierte, sodass ihm ein unverbrauchter Resturlaub von 4 Arbeitstagen verblieb.

Am 15. 1. 1996 begann Jürgen L***** ein Arbeitsverhältnis bei der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten und erhält dort seither inklusive der ihm zuerkannten Rente ein höheres monatliches Einkommen als bei der Klägerin. Vor dem Unfall bezog Jürgen L***** bei der Klägerin ein Fixgehalt von S 16.215,-- brutto sowie Provisionen, die monatlich für die Zeit vom 25. des Vormonats bis zum 25. des Auszahlungsmonats abgerechnet wurden. Von Februar 1994 bis

Jänner 1995 erhielt er S 273.721,38 und von März 1994 bis Februar 1994 S 298.481,01 an Provisionen ausbezahlt. Die Dienstgeberbeiträge im Jahr 1995 betrugen 20,75 %, 1996 20,85 %.

Mit der am 13. 2. 1996 beim Erstgericht eingelangten Klage begehrte die Klägerin nach Ausdehnung und Einschränkung von der Beklagten die Bezahlung von S 167.699,71 sA. Die beklagte Partei habe als Haftpflichtversicherer für das Verschulden des Lenkers des bei ihr versicherten LKW einzustehen. Der Klägerin seien aus der Entgeltfortzahlungsverpflichtung Kosten entstanden, die von der Beklagten zu ersetzen seien. Die Klägerin habe als Entgeltfortzahlungsanspruch das volle Entgelt vom 15. 2. 1995 bis 9. 4. 1995 sowie ein Teilentgelt von 10. 4. 1995 bis 7. 5. 1995 zuzüglich eines Arbeitgeberanteiles von 20,75 %, insgesamt S 98.159,71 und Sonderzahlungen für 1995 unter Berücksichtigung eines Dienstgeberanteiles von S 16.315,74, insgesamt für 1995 also S 114.474,45 zu leisten gehabt. Die Sonderzahlungen stünden nicht nur bis zum Ende der Lohnfortzahlung, sondern für das gesamte Jahr 1995 zu. Da sich erst im November 1995 herausgestellt habe, dass Jürgen L***** nicht mehr in der Lage sein werde, als Aussendienstvertreter für die Klägerin zu arbeiten, sei erst mit Schreiben vom 28. 11. 1995 zum 29. 2. 1996 das Arbeitsverhältnis aufgekündigt worden. Es sei nicht vorhersehbar gewesen, dass der Arbeitnehmer bereits mit 15. 1. 1996 wieder "gesundgeschrieben" worden sei und sei dieser auch nicht tatsächlich arbeitsfähig gewesen. Daher habe er in der Zeit vom 15. 1. 1996 bis 29. 2. 1996 den ihm zustehenden Urlaub konsumiert, der ebenfalls abzufinden gewesen wäre. Nach Verbrauch des Resturlaubes von 13 Tagen aus 1994 sowie von 21 Urlaubstagen für die Zeit vom 1. 2. 1995 bis 31. 1. 1996 habe die klagende Partei noch den verbleibenden Resturlaub von 4 Tagen abfinden müssen.

Weiters beantragte die Klägerin den Ersatz der vom 15. 1. 1996 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 29. 2. 1996 geleisteten Entgelte inkl Sonderzahlungen zuzüglich eines Arbeitgeberanteiles von 20,85 %, der Urlaubsabfindung für die 4 Werktage in Höhe von S 2.986,-- und der Dienstgeberanteile von S 622,58, insgesamt S 87.844,50. Von der Summe von S 87.444,50 und S 114.474,45, also S 202.318,95 seien die von der Beklagten bereits geleisteten S 34.619,24 abzuziehen, sodass sich der Klagsbetrag errechne. Schließlich stütze die Klägerin ihren Anspruch auch auf die seit 1. 2. 1996 neuangefallen Urlaubsansprüche und die dafür geleistete Urlaubsentschädigung. Die Beklagte habe auch für die Zeiträume, in denen ein Urlaubsanspruch anfalle bzw weiterlaufe, obwohl keinerlei Leistung für den Arbeitgeber erbracht werde, einzustehen.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Die Sonderzahlungen seien jedenfalls nur für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung zu leisten gewesen; eine Urlaubsentschädigung stelle keine übergangsfähigen Drittschaden dar. Die Klägerin habe gegen die Schadensminderungspflicht verstoßen, da sie es verabsäumt habe, ihren Mitarbeiter während des Krankenstandes zu kündigen oder nach Beendigung des Krankenstandes wegen Arbeitsunfähigkeit zu entlassen. Weiters treffe den Lenker des LKW's für dessen Haftpflichtversicherung sie einzustehen habe, kein Verschulden.

Das Erstgericht verpflichtete die Beklagte zur Zahlung von S 63.508,01 und wies das auf Zahlung von weiteren S 104.191,70 gerichtete Mehrbegehren ab. Es traf dabei im wesentlichen die eingangs wiedergegebenen Feststellungen. Rechtlich folgerte das Erstgericht, dass die Klägerin zwar Anspruch auf die von ihr im Rahmen der Entgeltfortzahlung geleisteten Beträge - sowohl Fixum als auch Provision - habe, ein Ersatz für die Sonderzahlung stehe ihr jedoch nicht zu; die Klägerin habe sich nicht auf einen Kollektivvertrag berufen. Ein Anspruch auf Ersatz der Aufwendungen der Klägerin im Jahr 1996 für jene Zeiträume, in denen Jügen L***** zwar arbeitsfähig gewesen, für die Klägerin aber nicht einsetzbar gewesen sei, stehe nicht zu. Jürgen L***** müsse sich ab 15. 1. 1996 die Versehrtenrente und sodann die Entlohnung durch seinen neuen Dienstgeber anrechnen lassen. Daher sei auf den Einwand der Schadenminderungspflicht nicht einzugehen.

Das Berufungsgericht gab mit der angefochtenen Entscheidung der gegen den abweisenden Teil des Ersturteils erhobenen Berufung der Klägerin teilweise Folge und änderte das Ersturteil dahin ab, dass die Beklagte zur Bezahlung von S 71.037,98 verurteilt wurde und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei.

In rechtlicher Hinsicht vertrat das Berufungsgericht die Auffassung, daß nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes Sonderzahlungen für Zeiten der Entgeltkürzung oder entgeltfreien Krankenstandsperioden zu aliquotieren seien und Abweichendes nur gelte, wenn in den Bestimmungen über die Sonderzahlungen auch festgelegt werde, dass diese trotz Wegfall des Entgeltfortzahlungsanspruches zustehen sollten. Sonderzahlungen seien arbeitsleistungsbezogene Zuwendungen. Ihr Rechtsgrund liege nicht außerhalb des Austauschverhältnisses von Entgelt und Arbeitsbereitschaft. Da sich die Klägerin auf keine kollektivvertraglichen Bestimmungen berufen habe, aus

denen sich ergeben würde, dass die Sonderzahlungsansprüche nicht zu aliquotieren wären, habe die Beklagte für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung einzustehen und errechne sich ausgehend von Remunerationsansprüchen a S 16.215,-- ein aliquoter Anteil von S 6.236,-- zuzüglich der Dienstgeberbeiträge, insgesamt S 7.529,97. In diesem Umfang sei der Berufung stattzugeben gewesen. Hinsichtlich der Entgeltansprüche für 1996 war das Berufungsgericht der Ansicht, dass die klagende Partei auf freiwilliger Basis für den Zeitraum eine Urlaubsvereinbarung getroffen habe und für diesen Zeitraum dem Arbeitnehmer kein Schaden entstanden sei, der im Sinne der vom Obersten Gerichtshof in seiner Grundsatzentscheidung SZ 67/52 dargestellten Legalzession auf den Arbeitgeber übergehen könnte; daher bestehe auch keine Schadensverlagerung.

Das Berufungsgericht verneinte auf Grund der Regelungen über den Urlaubsanspruch und die mangelnde Beeinträchtigung durch Krankenstandszeiten eine weitere Schadensverlagerung hinsichtlich der Urlaubsansprüche des verletzten Arbeitsnehmers, die während der Zeit der Entgeltfortzahlung und danach entstanden seien. Bereits mit Beginn des zweiten Arbeitsjahres entstehe der Urlaubsanspruch zur Gänze; hinsichtlich der Abgeltung der offenen Urlaubsansprüche sei völlig darauf abzustellen, wie das Arbeitsverhältnis beendet werde, weil es von verschiedensten Umständen abhänge, ob eine Urlaubsentschädigung oder nur eine aliquote Urlaubsabfindung zu bezahlen sei. Nach der neueren Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes könne der Arbeitgeber zwar jene Ansprüche geltend machen, hinsichtlich derer der Arbeitnehmer unter Außerachtlassung der Lohnfortzahlungsregelungen einen Schaden erleide, nicht aber hinsichtlich jener Beträge, die auch auf den Arbeitnehmer entfielen, den Arbeitgeber also wirtschaftlich belasteten, aber nicht im spezifischen Interesse des Arbeitnehmers erbracht würden (etwa Lohnsummensteuer, Dienstgeberbeiträge zum Familienbeihilfenausgleichsfonds etc). Da der Urlaubsanspruch ab dem zweiten Arbeitsjahr bereits an dessen ersten Tag zur Gänze entstehe und Vereinbarungen über seinen Verbrauch oder allfällige Ansprüche auf Abfindung nicht von dem Schädiger zurechenbaren unterjährigen Krankenstandszeiten abhingen, bewirkten die Regelungen über den Urlaubsanspruch und die mangelnde Beeinträchtigung durch Krankenstandszeiten insgesamt keine typische Schadensverlagerung.

Die ordentliche Revision wurde deshalb für zulässig erklärt, weil zur Frage, ob auch für während der Zeiträume der Entgeltfortzahlung bzw danach entstehende bzw zurechenbare Urlaubsansprüche ein Ersatzanspruch des Arbeitgebers, dessen Arbeitnehmer durch einen Unfall verletzt worden sei, bestehe, keine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes vorliege.

Gegen diese Entscheidung des Berufungsgerichtes richtet sich die Revision der Klägerin mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahingehend abzuändern, dass dem Klagebegehren auch hinsichtlich des weiteren Betrages von S 87.844,50 stattgegeben werde.

Die Beklagte beantragt, dem Rechtsmittel keine Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Die Klägerin macht in ihrem Rechtsmittel zusammengefasst geltend, dass bereits am 1. 2. 1995 der Urlaubsanspruch im vollen Ausmass für das gesamte folgende Urlaubsjahr entstanden sei und gemäß § 2 Abs 2 UrlG der Urlaubsanspruch auch für Zeiten unverkürzt zustehe, in denen kein Anspruch auf Entgelt bestehe. Es sei nicht einzusehen, weshalb diese gesetzliche Regelung zugunsten des Arbeitnehmers im Falle einer rechtswidrigen und schuldhaften Schädigung durch Dritte ausschließlich zu Lasten des Arbeitgebers gehen sollte. Der volle Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers entstehe nur bedingt und wohl nur unter der vom Gesetzgeber zugrundegelegten Prämisse, dass nach einem zweijährigen ungekündigten und sohin gedeihlichen Dienstverhältnis bereits eine gewisse Betriebstreue des Arbeitnehmers anzunehmen und die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu erwarten sei. Jürgen L***** habe zum Zeitpunkt des Unfalles und des daraus entstandenen Krankenstandes Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie auf volle Urlaubsentschädigung für sein drittes Dienstjahr, beginnend mit 1. 2. 1995 gehabt. Dadurch, dass die zum Schutz der Arbeitnehmer sozial geprägten Gesetze ua vorsähen, dass der - bedingte - Urlaubsanspruch bereits mit Beginn des Urlaubsjahres zur Gänze entstanden sei und Jürgen L***** lediglich auf Grund eines von einem Dritten verschuldeten Unfalles seine Arbeitsleistung vorzeitig einstellen habe müssen, sei ihm trotzdem der volle Urlaubsanspruch zugestanden. Die Arbeitseinstellung beruhe nicht auf einem Verschulden von Jürgen L***** sondern sei auf jenes des Schädigers zurückzuführen, daher könne dies nicht dazu führen, dass dieser ungeschoren bleibender Nutznießer der zum Schutz der Arbeitnehmer ergangenen sozialrechtlichen Bestimmungen

bleibe. Die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers seien aus wirtschaftlicher Sicht des Arbeitgebers gesehen auf das gesamte Arbeitsjahr zu beziehen und werde dadurch auch erhärtet, dass der volle Urlaubsanspruch und die Urlaubsentschädigung dann nicht gebühre, wenn das Dienstverhältnis während des Urlaubsjahres ungerechtfertigt vom Dienstnehmer beendet würde und er seine Arbeitsleistung ungerechtfertigt einstelle. Dass dies hier nicht der Fall sei, könne sich der Schädiger jedoch nicht zu seinen Gunsten zurechnen. Eine Unterscheidung zwischen Lohnfortzahlung und den aus dem Urlaubsgesetz resultierenden Ansprüchen sei nicht gerechtfertigt und sei auch die Gefahr der Ausuferung der Ersatzpflichten des Schädigers nicht gegeben, zumal der Urlaubsanspruch, seine Höhe und der Berechtigte gesetzlich determiniert seien. Da somit ein Fall der Schadensverlagerung vorliege, müsste dies auch zu einer Stattgebung der Ansprüche der Klägerin führen.Die Klägerin macht in ihrem Rechtsmittel zusammengefasst geltend, dass bereits am 1. 2. 1995 der Urlaubsanspruch im vollen Ausmass für das gesamte folgende Urlaubsjahr entstanden sei und gemäß Paragraph 2, Absatz 2, UrlG der Urlaubsanspruch auch für Zeiten unverkürzt zustehe, in denen kein Anspruch auf Entgelt bestehe. Es sei nicht einzusehen, weshalb diese gesetzliche Regelung zugunsten des Arbeitnehmers im Falle einer rechtswidrigen und schuldhaften Schädigung durch Dritte ausschließlich zu Lasten des Arbeitgebers gehen sollte. Der volle Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers entstehe nur bedingt und wohl nur unter der vom Gesetzgeber zugrundegelegten Prämisse, dass nach einem zweijährigen ungekündigten und sohin gedeihlichen Dienstverhältnis bereits eine gewisse Betriebstreue des Arbeitnehmers anzunehmen und die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu erwarten sei. Jürgen L***** habe zum Zeitpunkt des Unfalles und des daraus entstandenen Krankenstandes Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie auf volle Urlaubsentschädigung für sein drittes Dienstjahr, beginnend mit 1. 2. 1995 gehabt. Dadurch, dass die zum Schutz der Arbeitnehmer sozial geprägten Gesetze ua vorsähen, dass der - bedingte - Urlaubsanspruch bereits mit Beginn des Urlaubsjahres zur Gänze entstanden sei und Jürgen L***** lediglich auf Grund eines von einem Dritten verschuldeten Unfalles seine Arbeitsleistung vorzeitig einstellen habe müssen, sei ihm trotzdem der volle Urlaubsanspruch zugestanden. Die Arbeitseinstellung beruhe nicht auf einem Verschulden von Jürgen L***** sondern sei auf jenes des Schädigers zurückzuführen, daher könne dies nicht dazu führen, dass dieser ungeschoren bleibender Nutznießer der zum Schutz der Arbeitnehmer ergangenen sozialrechtlichen Bestimmungen bleibe. Die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers seien aus wirtschaftlicher Sicht des Arbeitgebers gesehen auf das gesamte Arbeitsjahr zu beziehen und werde dadurch auch erhärtet, dass der volle Urlaubsanspruch und die Urlaubsentschädigung dann nicht gebühre, wenn das Dienstverhältnis während des Urlaubsjahres ungerechtfertigt vom Dienstnehmer beendet würde und er seine Arbeitsleistung ungerechtfertigt einstelle. Dass dies hier nicht der Fall sei, könne sich der Schädiger jedoch nicht zu seinen Gunsten zurechnen. Eine Unterscheidung zwischen Lohnfortzahlung und den aus dem Urlaubsgesetz resultierenden Ansprüchen sei nicht gerechtfertigt und sei auch die Gefahr der Ausuferung der Ersatzpflichten des Schädigers nicht gegeben, zumal der Urlaubsanspruch, seine Höhe und der Berechtigte gesetzlich determiniert seien. Da somit ein Fall der Schadensverlagerung vorliege, müsste dies auch zu einer Stattgebung der Ansprüche der Klägerin führen.

Hiezu wurde erwogen:

Mit der Entscheidung 2 Ob 21/94 (SZ 67/52 = AnwBl 1994, 904 [zust

Berger] = ecolex 1994, 560 [zust Mohr] = ZVR 1994/88) wurde von der

früheren Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abgegangen und ausgesprochen, dass der Ersatzanspruch gegen den Schädiger mit der Lohnfortzahlung auf den Dienstgeber übergeht und dieser immer dann ersatzberechtigt ist, wenn er zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist. Darin wurde ausführlich dargelegt, dass im Falle der Verletzung eines Verkehrsteilnehmers eine typische vom Schutzzweck der Bestimmungen der Straßenverkehrsordnung umfasste Folge seiner hiedurch verursachten Arbeitsunfähigkeit ist, dass er einen Verdienstentgang erleidet. Ist der Verletzte Dienstnehmer und sein Dienstgeber gesetzlich zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wird der Schaden auf diesen überwälzt. Die Lohnfortzahlungsvorschriften haben nicht den Zweck, den Schädiger zu entlasten, sie sollen vielmehr den Dienstnehmer vor sozialen Härten schützen. Die Ersatzpflicht des Schädigers wird daher durch die Lohnfortzahlung nicht ausgeschlossen. Ist eine Legalzession nicht vorgesehen, liegt eine Regelungslücke vor, die in Analogie zu § 1358 ABGB und § 67 VersVG geschlossen werden kann. Das bedeutet, dass der Ersatzanspruch gegen den Schädiger mit der Lohnfortzahlung auf den Dienstgeber übergeht. An dieser Rechtsprechung wurde auch in der Folge festgehalten und dem Arbeitgeber ein Ersatzanspruch nicht nur in den Fällen der Lohnfortzahlungspflicht nach § 8 AngG zugesprochen, sondern ganz allgemein ausgeführt, dass er dann ersatzberechtigt sei, wenn er (auf Grund welcher Norm auch immer) zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist.früheren Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes

abgegangen und ausgesprochen, dass der Ersatzanspruch gegen den Schädiger mit der Lohnfortzahlung auf den Dienstgeber übergeht und dieser immer dann ersatzberechtigt ist, wenn er zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist. Darin wurde ausführlich dargelegt, dass im Falle der Verletzung eines Verkehrsteilnehmers eine typische vom Schutzzweck der Bestimmungen der Straßenverkehrsordnung umfasste Folge seiner hiedurch verursachten Arbeitsunfähigkeit ist, dass er einen Verdienstentgang erleidet. Ist der Verletzte Dienstnehmer und sein Dienstgeber gesetzlich zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wird der Schaden auf diesen überwälzt. Die Lohnfortzahlungsvorschriften haben nicht den Zweck, den Schädiger zu entlasten, sie sollen vielmehr den Dienstnehmer vor sozialen Härten schützen. Die Ersatzpflicht des Schädigers wird daher durch die Lohnfortzahlung nicht ausgeschlossen. Ist eine Legalzession nicht vorgesehen, liegt eine Regelungslücke vor, die in Analogie zu Paragraph 1358, ABGB und Paragraph 67, VersVG geschlossen werden kann. Das bedeutet, dass der Ersatzanspruch gegen den Schädiger mit der Lohnfortzahlung auf den Dienstgeber übergeht. An dieser Rechtsprechung wurde auch in der Folge festgehalten und dem Arbeitgeber ein Ersatzanspruch nicht nur in den Fällen der Lohnfortzahlungspflicht nach Paragraph 8, AngG zugesprochen, sondern ganz allgemein ausgeführt, dass er dann ersatzberechtigt sei, wenn er (auf Grund welcher Norm auch immer) zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist.

Im vorliegenden Fall ist nur zu überprüfen, ob es sich bei der Urlaubsabfindung für 4 Urlaubstage und der Urlaubsentschädigung für die Zeit ab 1. 2. 1996 um einen Anspruch aus "Lohnfortzahlung" und somit ersatzfähigen Drittschaden handelt.

Krejci (Schadenersatz wegen Verdienstentganges trotz Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers, VR 1995, 8 ff [17]) vertritt die Auffassung, die Urlaubsentschädigung drücke in Geld aus, was dem Dienstnehmer dadurch entgehe, daß er angesichts der gegebenen Umstände seinen Urlaub nicht konsumieren könne; diese Anspruchswandlung habe der Schädiger zwar verursacht, darin sei aber kein Verdienstentgang zu sehen, sodass der Dienstgeber vom Schädiger die ausbezahlte Urlaubsentschädigung nicht im Regressweg fordern dürfe. Ein allfälliger zusätzlicher immaterieller Schaden, dass der Urlaub nicht genossen werden könne, sei durch die Urlaubsentschädigung nicht abgegolten und sei diesbezüglich für den Fall, dass auch dieser ideelle Schaden zu ersetzen sei, allein der Dienstnehmer anspruchsberechtigt.

Dieser Ansicht schließt sich auch der erkennende Senat an. Dem Geschädigten war auf Grund des Beginns eines weiteren Urlaubsjahres mit 1. 2. 1996 ein erneuter Urlaubsanspruch entstanden und erhielt er für diesen, da er ihn nicht mehr verbrauchen konnte, eine Urlaubsentschädigung. Es entstand ihm daher für diesen Zeitraum des nichtverbrauchten Urlaubes kein Verdienstentgang, sodass ein solcher auch nicht ein im Wege der Schadensverlagerung vom Arbeitgeber geltend gemacht werden kann. Dies hat ebenso wie für die Urlaubsentschädigung auch für die Urlaubsabfindung zu gelten. Daher hat das Berufungsgericht zu Recht das Bestehen des geltend gemachten Anspruches verneint.

Die Kostenentscheidung stützt sich auf §§ 41, 50 ZPO.Die Kostenentscheidung stützt sich auf Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Anmerkung

E56011 02A01878

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:0020OB00187.98H.1125.000

Dokumentnummer

JJT_19991125_OGH0002_0020OB00187_98H0000_000

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