jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1988/5/11 9ObA103/88

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.05.1988

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Stefan Seper und Anton Tauber als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Alfred D***, Angestellter, Wien 10., Nellreichgasse 86/12/4/18, vertreten durch Dr. Georg Grießer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagten Parteien 1. "T***" Mineralprodukte Großhandel Martin M*** & Co KG, Wien 1., Singerstraße 27, 2. Martin M*** Ges.m.b.H., ebendort, beide vertreten durch Dr. Michael Mohn, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 132.150,-- brutto s.A. sowie Ausstellung eines Dienstzeugnisses (Gesamtstreitwert S 138.150,-- sA), infolge Revision der beklagten Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 25. Jänner 1988, GZ 32 Ra 131/87-15, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 30.Juni 1987, GZ 20 Cga 318/86-11, bestätigt wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagten Parteien sind zur ungeteilten Hand schuldig, dem Kläger die mit S 6.223,63 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (davon S 565,78 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war vom 1.9.1977 bis 31.8.1980 als kaufmännischer Lehrling und seit 1.9.1980 als kaufmännischer Angestellter bei der erstbeklagten Partei beschäftigt. Diese kündigte das Dienstverhältnis mit Schreiben vom 20.6.1986 zum 30.9.1986 auf. Mit Schreiben vom 4.7.1986 wurde der Kläger mit der Begründung entlassen, seinen Urlaub eigenmächtig schon am 30.6.1986 und nicht erst, wie bewilligt, am 7.7.1986 angetreten zu haben. Der Kläger behauptet, ungerechtfertigt entlassen worden zu sein, und begehrt von den beklagten Parteien an Urlaubszuschuß, restlichem Gehalt für Juli 1986, Kündigungsentschädigung bis 30.9.1986, restlicher aliquoter Weihnachtsremuneration, Abfertigung und Urlaubsentschädigung S 132.150,-- brutto = S 119.204,25 netto sA, sowie die Ausstellung eines - näher

konkretisierten - Dienstzeugnisses. Er habe schon im Dezember 1985 seinen Urlaubswunsch für den Sommer 1986 mündlich bekanntgegeben und die Zeit vom 30.6. bis 18.7.1986 in die Urlaubsliste eingetragen. Mit Schreiben vom 27.3.1986 habe er dem Geschäftsführer der zweitbeklagten Partei den Zeitpunkt seines Urlaubes noch einmal bekanntgegeben und darauf hingewiesen, daß seine Ehefrau zu keiner anderen Zeit frei bekomme und ein Urlaub von nur 14 Tagen keinen Erholungswert habe. Eine Einigung mit dem Arbeitgeber sei jedoch nicht zustande gekommen. Er habe auch den Betriebsrat gebeten, sich bei der Geschäftsführung für die Bewilligung des gewünschten Urlaubstermins einzusetzen. Da eine Einigung trotzdem nicht zustande gekommen sei, habe er am 30.6.1986 entsprechend der Bestimmung des § 4 Abs 4 UrlG seinen Urlaub angetreten.

Die beklagten Parteien beantragten die Abweisung des Klagebegehrens. Der Kläger sei berechtigt entlassen worden. Die erstbeklagte Partei habe ihm mit Schreiben vom 27.3.1986 mitgeteilt, daß ihm nur für die Zeit vom 7.7. - 19.7.1986 Urlaub gewährt werden könne. Mit Betriebsvereinbarung vom 28.4.1986 seien im Betrieb der erstbeklagten Partei Grundsätze über den Verbrauch des Erholungsurlaubes festgesetzt worden. Nach dieser Betriebsvereinbarung sei der Verbrauch eines drei Wochen umfassenden Urlaubsteils nur in der Zeit von Anfang Oktober bis Mitte Dezember oder von Mitte Jänner bis zu den Energieferien zulässig gewesen. Diese Betriebsvereinbarung sei kundgemacht und dem Kläger zur Kenntnis gebracht worden. Sie wirke auf seinen Individualarbeitsvertrag ein.

Das Erstgericht gab dem Begehren des Klägers auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses statt und sprach ihm S 131.100 brutto sA zu.

Es traf folgende wesentliche Feststellungen:

Bei "den beklagten Parteien" (richtig: der erstbeklagten Partei) werden die Urlaubslisten, in die die Arbeitnehmer ihre Urlaubswünsche für das kommende Jahr eintragen, bereits im Winter aufgelegt. Der Kläger trug zum Jahreswechsel 1985/86 in die Urlaubsliste seinen Urlaubswunsch mit 30.6. - 19.7.1986 ein. Die Zentrale gab zu den Urlaubswünschen der Mitarbeiter zunächst keine Stellungnahme ab. Am 8.3.1986 buchte der Kläger eine Reise nach Spanien für die Zeit vom 29.6. bis 20.7.1986. Mit Schreiben vom 27.3.1986 ersuchte der Kläger den Geschäftsführer der erstbeklagten Partei, Direktor Martin M***, um Genehmigung seines Urlaubs vom 30.6. - 18.7.1986 mit der Begründung, daß seine Frau zu keinem anderen Zeitpunkt freibekomme und 14 Tage Urlaub für seine Familie keinen Erholungswert hätten. Walter G*** und Frau N*** würden seine Urlaubsvertretung übernehmen. Der Kläger bat in diesem Schreiben um ein persönliches Gespräch mit Direktor Martin M***, falls dieser gegen die Genehmigung seines Urlaubswunsches Bedenken hätte. Die beklagte Partei teilte dem Kläger daraufhin mit, daß ihm ein Urlaub nur für die Zeit vom 7.7. bis 19.7.1986 gewährt werde. In der nachfolgenden Aussprache zwischen dem Kläger und Direktor Martin M*** erwähnte dieser, daß er jeweils immer nur 14 Tage Urlaub zusammenhängend gewähren würde. Der Kläger bat dann den neugewählten Betriebsratsvorsitzenden des Angestelltenbetriebsrates, Ing.Eduard K***, um Intervention bezüglich seines Urlaubswunsches. Am 22.4.1986 fand ein Gespräch zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden und Direktor Martin M*** statt. Direktor Martin M*** erklärte neuerlich, daß es in den Sommermonaten generell keinen dreiwöchigen Urlaub gebe. Am selben Tag erhielt der Kläger ein Telegramm der erstbeklagten Partei, in dem bestätigt wurde, daß sein Urlaub vom 7.7. bis 19.7.1986 genehmigt sei.

Am 28.4.1986 wurde über den Urlaubsverbrauch zwischen der Geschäftsleitung und dem Angestelltenbetriebsrat eine Vereinbarung abgeschlossen und einen Tag später am schwarzen Brett im Lager Lobau kundgemacht. Sie hat folgenden Wortlaut:

"Generell soll der Urlaub jährlich in drei Teilen konsumiert werden (zweimal zwei Wochen und eine Woche bzw. dreimal zwei Wochen). Ein dreiwöchiger Urlaub kann bis auf weiteres nur für folgende Zeiträume berücksichtigt werden:

Anfang Oktober bis Mitte Dezember sowie Mitte Jänner bis zum Beginn der Energieferien.

Voraussetzung dafür ist, daß der normale Betriebsablauf nicht gestört wird...."

Die erstbeklagte Partei brachte in der Folge wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes des Klägers keine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht ein. Der Kläger trat am 30.6.1986, wie von ihm beabsichtigt, den Urlaub an. Nach seiner Rückkehr fand er das bereits eingangs erwähnte Entlassungsschreiben der erstbeklagten Partei vor.

Das Erstgericht war der Ansicht, daß dem Urlaubsgesetz eine Dreiteilung des Urlaubsverbrauches nicht zu entnehmen sei. Der Kläger habe die in § 4 Abs 4 UrlG normierte Vorgangsweise eingehalten und daher den Urlaub zu dem ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten dürfen, da der Arbeitgeber wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantritts keine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eingebracht habe. Der Kläger habe somit seinen Urlaub am 30.6.1986 berechtigt angetreten. Die wegen eigenmächtigen Urlaubsantritts ausgesprochene Entlassung sei unberechtigt. Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei nicht Folge und bestätigte das Ersturteil mit der Maßgabe, daß es den im Ersturteil fehlenden Ausspruch der Abweisung eines Mehrbegehrens von S 1.050,-- brutto nachholte. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes sei zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers durch Einzelvereinbarung zu regeln. Für den Fall von Betriebsvereinbarungen bedürfe es einer Individualvereinbarung mit jedem einzelnen Arbeitnehmer.

Gemäß § 4 Abs 4 UrlG sei für den Fall des Nichtzustandekommens einer Einigung über den Urlaubsantritt vorgesehen, daß der Arbeitnehmer den von ihm gewünschten Zeitpunkt des Antritts des Urlaubs dem Arbeitgeber mindestens 3 Monate vorher bekanntzugeben habe. Komme eine Einigung nicht zustande, seien die ergebnislosen Verhandlungen unter Beiziehung des Beriebsrates fortzusetzen. Komme auch dann eine Einigung nicht zustande, dürfe der Arbeitnehmer den Urlaub zu den von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber habe wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht fristgerecht eingebracht. Die Unterlassung dieser Klage begründe die unwiderlegbare Vermutung, daß der Arbeitgeber dem vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes und der bekanntgegebenen Urlaubsdauer zustimme. Der Arbeitgeber werde so behandelt, als ob er dem Vorschlag zugestimmt und den für die Vereinbarung erforderlichen Konsens herbeigeführt habe. Das Erstgericht habe daher das Vorliegen eines Entlassungsgrundes zutreffend verneint.

Die beklagten Parteien erheben gegen das Urteil des Berufungsgerichtes Revision wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, die Urteile der Vorinstanzen im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern.

Der Kläger beantragt in seiner Revisionsbeantwortung, der Revision der beklagten Parteien nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Hat der Arbeitnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seines Urlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht (§ 4 Abs 4 UrlG). Wie die Vorinstanzen zutreffend erkannten, hat der Kläger die in dieser Gesetzesstelle für den Urlaubsverbrauch im Wege der Selbsthilfe geforderten Voraussetzungen erfüllt. Dazu nehmen die Revisionswerber nicht mehr Stellung. Sie sind aber der Ansicht, daß der vom Kläger angestrebte Urlaub in einen Zeitraum falle, in dem der Antritt durch eine dem Arbeitsvertrag "übergeordnete" Betriebsvereinbarung unzulässig gewesen sei. Der Urlaubswunsch des Klägers habe sich auf einen Zeitraum bezogen, der nicht mehr seiner freien Disposition unterlegen sei. Der Arbeitgeber habe daher keine Klage nach § 4 Abs 4 UrlG einbringen müssen; sein Untätigbleiben sei nicht als Zustimmung zum Urlaubswunsch des Klägers zu deuten. Zu einer "Nichteinigung" im Sinne des § 4 Abs 4 UrlG habe es wegen des Bestehens der Betriebsvereinbarung nur mehr für Zeiträume kommen können, die durch diese Vereinbarung nicht berührt worden seien. Nur diese Auslegung vermeide Widersprüche mit § 97 Abs 1 Z 10 ArbVG. Diesen Ausführungen ist nicht zu folgen. Gemäß § 4 Abs 1 UrlG ist der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Nur ausnahmsweise sieht der oben wiedergegebene § 4 Abs 4 UrlG die Möglichkeit vor, den Urlaubsverbrauch im Wege der Selbsthilfe durch eigenmächtigen Antritt in Vollzug zu setzen. Dieses Recht zur Selbsthilfe darf unter anderem nur dann ausgeübt werden, wenn der Arbeitgeber wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Gericht nicht (fristgerecht) eingebracht hat. Die Unterlassung dieser Klage begründet die unwiderlegbare Vermutung, daß der Arbeitgeber dem vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes und der bekanntgegebenen Urlaubsdauer zustimmt. Der Arbeitgeber wird so behandelt, als hätte er dem Vorschlag zugestimmt und den für die Vereinbarung erforderlichen Konsens herbeigeführt (Kuderna, Das Verfahren bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Urlaubsantritt, ZAS 1977, 83 86).

Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 11 UrlG zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung oder, soweit in diesen Bundesgesetzen nicht anderes bestimmt ist, durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden (§ 12 UrlG). Andererseits sieht § 97 Abs 1 Z 10 ArbVG ausdrücklich vor, daß Betriebsvereinbarungen im Sinne des§ 29 ArbVG über "Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes" abgeschlossen werden können. Eine mit § 12 UrlG konforme Auslegung dieser Bestimmung ergibt, daß sich die Rechtssetzungsbefugnis der Parteien der Betriebsvereinbarung nur auf allgemeine

Richtlinien, wie z.B. das Verfahren für die jährliche Inanspruchnahme des Urlaubes und die Festlegung von Urlaubsperioden beziehen kann. Unter "Grundsätzen, betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes" ist aber nicht die datummäßige Festlegung der konkreten Urlaubszeitpunkte der einzelnen Arbeitnehmer zu verstehen. Daher ist es insbesondere unzulässig, durch Betriebsvereinbarung einen für alle Arbeitnehmer verbindlichen Betriebsurlaub festzusetzen (Strasser in Floretta-Strasser Komm z ArbVG 567 f, ebenso Kurzkomm z ArbVG2 222; Dusak, Ausgewählte Probleme des Urlaubsrechts, ZAS 1985, 54 56 f, Klein-Martinek, Urlaubsrecht 68; Cerny, Urlaubsrecht4 64 f; derselbe in Arbeitsverfassungsgesetz 404 f). Auch eine Betriebsvereinbarung, die - wie

vorliegend - festlegt, daß ein zusammenhängender Urlaub von mehr als 14 Tagen nur innerhalb ganz bestimmter Zeiträume im Herbst und im Winter in Anspruch genommen werden kann, beschränkt unzulässig die Rechte, die dem Arbeitnehmer aus § 4 UrlG zustehen. Soweit die zitierte Betriebsvereinbarung den Verbrauch des Urlaubs in mehr als zwei Teilen vorsieht, widerspricht sie auch der Bestimmung des § 4 Abs 3 UrlG.

Eine die Ausübung der Rechte nach § 4 UrlG wirksam beschränkende "übergeordnete" Betriebsvereinbarung liegt daher nicht vor; der Kläger war durch die genannte Betriebsvereinbarung in seinem Recht, über den Zeitpunkt seines Urlaubsantritts abweichend vom Inhalte der Betriebsvereinbarung eine Einigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen, nicht wirksam beschränkt. Der Arbeitgeber hätte daher, wenn er der Meinung war, daß der Wunsch des Klägers dem Interesse der Belegschaft an einer gerechten Urlaubsordnung widerstreite, in der Frist des § 4 Abs 4 UrlG wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes des Klägers die Klage einbringen müssen. Da er dies nicht getan hat, spricht die unwiderlegbare Vermutung für seine Zustimmung zu dem vom Kläger vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantritts. Diese Zustimmung wird unabhängig vom tatsächlichen Willen des Arbeitgebers fingiert. Der Kläger handelte daher mit dem Urlaubsantritt am 30.6.1986 in erlaubter Selbsthilfe (§ 4 Abs 4 UrlG). Seine Entlassung wegen eigenmächtigen Urlaubsantritts war daher ungerechtfertigt. Zur Höhe des Klagebegehrens und zum Begehren auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses nimmt die Revision nicht mehr Stellung.

Der Revision ist daher ein Erfolg zu versagen.

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

Anmerkung

E13871

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1988:009OBA00103.88.0511.000

Dokumentnummer

JJT_19880511_OGH0002_009OBA00103_8800000_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