jusline®
»» Recht. Schnell

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

RS OGH 1995/8/18 8ObA233/95, 8ObA124/03y, 10ObS115/17k, 8ObA35/21m

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.08.1995

Norm

MuttSchG §14 Abs1

Rechtssatz

Unter Durchschnittsverdienst sind alle Lohnbestandteile, also der Normallohn (Gehalt) einschließlich aller Zulagen und Zuschläge zu verstehen. Nicht umfaßt von der Weiterzahlungspflicht des Dienstgebers ist das Entgelt für die Leistung von Überstunden.

Entscheidungstexte

- 8 ObA 233/95
  Entscheidungstext OGH 18.08.1995 8 ObA 233/95
- 8 ObA 124/03y
  Entscheidungstext OGH 26.02.2004 8 ObA 124/03y
  nur: Nicht umfaßt von der Weiterzahlungspflicht des Dienstgebers ist das Entgelt für die Leistung von Überstunden. (T1); Beisatz: Ebensowenig erfasst ist eine zulässigerweise vereinbarte Überstundenpauschale. (T2); Beisatz: Die Turnusdienstzulage einer Krankenschwester ist nicht nur als pauschale Überstundenabgeltung zu verstehen und von der Weiterzahlungspflicht des §14 Abs1 MuttSchG erfasst. (T3)
- 10 ObS 115/17k
  Entscheidungstext OGH 14.11.2017 10 ObS 115/17k
  Auch; nur T1; Beis wie T2; Veröff: SZ 2017/126
- 8 ObA 35/21m
  Entscheidungstext OGH 25.01.2022 8 ObA 35/21m
  Vgl; Beisatz: Hier: Gesichert wird nach § 14 Abs 1 MSchG der Durchschnittslohn, der sich aus Normallohn (Gehalt) einschließlich aller Zulagen und Zuschläge errechnet. Nicht umfasst von der Weiterzahlungspflicht des Dienstgebers ist das Entgelt für die Leistung von Überstunden, selbst wenn zulässigerweise ein Überstundenpauschale vereinbart war. (T4)
  Beisatz: Auch bei Weiterbeschäftigung der schwangeren Dienstnehmerin können daher Verdiensteinbußen dadurch eintreten, dass sie keine Überstunden mehr leisten darf. Über die Normalarbeitszeit hinausgehende Mehrleistungen sollen während Schwangerschaft und Stillzeit nicht fortgezahlt werden, wenn sie tatsächlich nicht mehr erbracht werden. (T5)
  Beisatz: Die Rechtsansicht, dass Arbeitnehmerinnen während der Dauer eines Überstundenverbots nach§ 8 MSchG hinsichtlich der Entlohnung nicht ungünstiger gestellt werden dürften als Arbeitnehmer bei einer Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Arbeitsunfall oder während des Erholungsurlaubs, trifft nicht zu. Eine solche Gleichbehandlungspflicht ergibt sich auch nicht aus der Mutterschutz-RL 92/85/EWG und der dazu ergangenen Rechtsprechung des EuGH. (T6)

Schlagworte

Arbeitgeber

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1995:RS0070949

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

17.05.2022

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