

RS OGH 1995/1/11 9ObA7/95, 8ObA2145/96s, 9ObA113/10y

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.01.1995

Norm

ABGB §1162 IBb

AngG §26 III5

AZG §9

Rechtssatz

Dem Arbeitnehmer, der über Anordnungen des Arbeitgebers täglich zwölf Stunden, teilweise bis über vierzehn Stunden zu arbeiten hat, steht das Austrittsrecht auch dann zu, wenn er gegen die die Arbeitszeit betreffenden Anordnungen des Vorgesetzten nicht remonstrierte.

Entscheidungstexte

- 9 ObA 7/95
Entscheidungstext OGH 11.01.1995 9 ObA 7/95
Veröff: SZ 68/4
- 8 ObA 2145/96s
Entscheidungstext OGH 14.11.1996 8 ObA 2145/96s
Vgl; Beisatz: Der Verstoß gegen die Vorschriften über die Arbeitszeit muss aber bewusst und systematisch erfolgen, um den Austrittsgrund zu verwirklichen. (T1)
- 9 ObA 113/10y
Entscheidungstext OGH 24.11.2010 9 ObA 113/10y
Vgl; Beisatz: Bewusste und systematische Verletzungen der Arbeitszeitsvorschriften können einen Austrittsgrund darstellen. Vom Dienstnehmer ist im Allgemeinen zu verlangen, dass er der übergebührlchen Inanspruchnahme ernstlich widerspricht und auf die Einhaltung der zulässigen Arbeitszeit besteht. Nur in Fällen eklatanter Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist ein Protest des Arbeitnehmers zur Wahrung seines Austrittsrechts entbehrlich. (T2)

Schlagworte

Angestellte, Arbeitsdauer, Überstunden, Remonstrieren, Ende, Beendigung, Dienstverhältnis, Arbeitsverhältnis, wichtiger Grund

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1995:RS0031711

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

18.01.2011

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