

RS OGH 1979/5/29 4Ob122/78, 9ObA92/87, 9ObA89/90, 9ObA289/90, 9ObA171/94 (9ObA172/94, 9ObA173/94), 8

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.05.1979

Norm

ABGB §1151 IA

ABGB §1151 IE

ABGB §1153 A

ArbVG §101

Rechtssatz

Für die Frage, welche Dienste der Arbeitnehmer zu leisten hat, ist grundsätzlich der Arbeitsvertrag maßgebend; er umschreibt die Gattung der Arbeit allgemein und steckt damit einen weiteren oder engeren Rahmen der vom Arbeitnehmer nach Bedarf auszuführenden Tätigkeit ab. Andere als die so vereinbarten Dienste braucht der Arbeitnehmer regelmäßig nicht zu leisten.

Entscheidungstexte

- 4 Ob 122/78
Entscheidungstext OGH 29.05.1979 4 Ob 122/78
Veröff: DRdA 1980,136 (mit Anmerkung von Spielbüchler) = ZAS 1983,17 (mit Kommentar von Gstirner)
- 9 ObA 92/87
Entscheidungstext OGH 16.09.1987 9 ObA 92/87
Veröff: WBI 1988,90 = RdW 1988,171
- 9 ObA 89/90
Entscheidungstext OGH 04.04.1990 9 ObA 89/90
Vgl auch; Beisatz: § 48 ASGG (T1)
- 9 ObA 289/90
Entscheidungstext OGH 07.11.1990 9 ObA 289/90
Auch; Beis wie T1; Veröff: MR 1991,242
- 9 ObA 171/94
Entscheidungstext OGH 12.10.1994 9 ObA 171/94
Auch; nur: Für die Frage, welche Dienste der Arbeitnehmer zu leisten hat, ist grundsätzlich der Arbeitsvertrag maßgebend. (T2)

Beisatz: Ebenso für die arbeitsvertragliche Beurteilung der Versetzung. (T3)

- 8 ObA 2108/96z

Entscheidungstext OGH 12.09.1996 8 ObA 2108/96z

nur: Für die Frage, welche Dienste der Arbeitnehmer zu leisten hat, ist grundsätzlich der Arbeitsvertrag maßgebend; er umschreibt die Gattung der Arbeit allgemein und steckt damit einen weiteren oder engeren Rahmen der vom Arbeitnehmer nach Bedarf auszuführenden Tätigkeit ab. (T4)

- 9 ObA 227/97s

Entscheidungstext OGH 27.08.1997 9 ObA 227/97s

Beis wie T3

- 9 ObA 51/99m

Entscheidungstext OGH 09.07.1999 9 ObA 51/99m

nur T2; Beisatz: Der konkrete Inhalt der Arbeitspflicht kann aber nie völlig detailliert umschrieben werden, da keiner der Vertragsparteien voraussehen kann, wie sich das Unternehmen und der einzelne Arbeitnehmer entwickeln und welche konkreten Arbeitsanforderungen jeder einzelne Arbeitsvertrag stellen wird. (T5)

Beisatz: Auch beim Arbeitsort entscheidet der Arbeitsvertrag. Der Arbeitnehmer hat demnach die Arbeiten an jenem Ort zu leisten, für den er sich verpflichtet hat. (T6)

- 8 ObA 202/02t

Entscheidungstext OGH 28.11.2002 8 ObA 202/02t

Vgl auch; Beisatz: Daran ändert auch nichts, dass § 22 Krnt LVBG ebenso wie § 6 VBG lediglich die Änderung der Dienststelle, somit die örtliche Versetzung regelt, weil für die-auch im Bereich des Vertragsbedienstetenrechts grundsätzlich nicht unzulässige-vertragsändernde funktionelle Versetzung mangels Regelung in den genannten Gesetzen die allgemeinen Rechtsgrundsätze gelten. (T7)

Veröff: SZ 2002/163

- 9 ObA 120/04v

Entscheidungstext OGH 02.02.2005 9 ObA 120/04v

Vgl auch; Beisatz: Innerhalb des Arbeitsvertrages können Versetzungen einseitig, dh ohne Zustimmung des Arbeitnehmers, im Rahmen des Direktionsrechtes durch den Arbeitgeber vorgenommen werden. Fällt der „neue Arbeitsplatz“ in den vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich, ist der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich verpflichtet, einer „Versetzungsanordnung“ des Arbeitgebers Folge zu leisten. Werden hingegen die Grenzen des Arbeitsvertrages überschritten, kann die Änderung des Tätigkeitsbereiches nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer erfolgen. (T8)

- 9 ObA 75/09h

Entscheidungstext OGH 11.05.2010 9 ObA 75/09h

Auch; Beisatz: Der Dienstvertrag umschreibt die Gattung der Arbeit und steckt daher den Rahmen der vom Arbeitnehmer nach Bedarf auszuführenden Tätigkeiten ab. Innerhalb des durch den Dienstvertrag vorgegebenen Rahmens wird die Arbeitspflicht durch das Direktions- oder Weisungsrecht des Dienstgebers konkretisiert. Eine Anordnung ist dann als gerechtfertigt anzusehen, wenn sie sich innerhalb der durch den Dienstvertrag und den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten gezogenen Grenzen hält und sich auf die nähere Bestimmung der konkreten Arbeitspflicht oder auf das Verhalten des Dienstnehmers im Betrieb erstreckt. (T9)

Beisatz: Im Rahmen des Direktionsrechtes des Arbeitgebers gegenüber unkündbaren Arbeitnehmern kann zwar ua eine Änderung des zeitlichen Verhältnisses einzelner Tätigkeiten zueinander erfolgen, nicht aber eine einseitige Verlängerung der Wochenarbeitszeit (hier: von 39 auf 40 Wochenstunden). (T10)

- 9 ObA 149/11v

Entscheidungstext OGH 29.05.2012 9 ObA 149/11v

Vgl auch; Beis wie T9

- 9 ObA 43/13h

Entscheidungstext OGH 27.08.2013 9 ObA 43/13h

Beis wie T3; Beisatz: Diese Grenzen sind auch für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit eines Arbeitnehmers maßgeblich. (T11)

- 9 ObA 64/15z

Entscheidungstext OGH 24.06.2015 9 ObA 64/15z

Auch

- 9 ObA 82/15x

Entscheidungstext OGH 24.09.2015 9 ObA 82/15x

Vgl; Veröff: SZ 2015/101

- 8 ObA 35/16d

Entscheidungstext OGH 24.05.2016 8 ObA 35/16d

Auch

- 9 ObA 83/16w

Entscheidungstext OGH 26.07.2016 9 ObA 83/16w

Auch; Beisatz: Eine Anordnung ist dann als gerechtfertigt anzusehen, wenn sie sich innerhalb der durch den Dienstvertrag und den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten gezogenen Grenzen hält. (T12)

- 9 ObA 85/17s

Entscheidungstext OGH 25.07.2017 9 ObA 85/17s

Auch; Beis wie T11

- 9 ObA 37/17g

Entscheidungstext OGH 30.10.2017 9 ObA 37/17g

Beis wie T8

- 9 ObA 3/18h

Entscheidungstext OGH 28.06.2018 9 ObA 3/18h

- 9 ObA 107/19d

Entscheidungstext OGH 30.10.2019 9 ObA 107/19d

Beisatz: Hier: Als Jurist zur Vertrags- und Angebotsprüfung sowie Vertragserstellung angestellter Arbeitnehmer soll nunmehr ebenfalls mit Vertragsvorbereitungen, der Bearbeitung von rechtlichen Fragen und Aspekten beschäftigt werden, im Wesentlichen in Materien, mit denen er schon bisher befasst war, jedoch mit neuem Schwerpunkt (studienrechtliche statt personalrechtliche Fragestellungen). (T13)

- 8 ObA 25/20i

Entscheidungstext OGH 24.04.2020 8 ObA 25/20i

Vgl

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1979:RS0021472

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

01.09.2020

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2024 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at