

TE OGH 2018/1/30 9ObA9/18s

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 30.01.2018

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Herbert Bauer in der Arbeitsrechtssache der klagenden Parteien 1. S***** A*****, 2. H***** B*****, 3. L***** B*****, 4. J***** Z*****, 5. M***** G*****, 6. O***** L*****, 7. S***** J*****, gegen die beklagte Partei H***** GmbH, ***** , vertreten durch Partnerschaft Schuppich Sporn & Winischhofer Rechtsanwälte in Wien, wegen 1. 2.577,90 EUR brutto sA (Revisionsinteresse: 819 EUR brutto sA), 2. 771,20 EUR brutto sA (Revisionsinteresse: 260,96 EUR brutto sA), 3. 1.131,10 EUR brutto sA (Revisionsinteresse: 469,22 EUR brutto sA), 4. 3.348,67 EUR brutto sA (Revisionsinteresse: 698,10 EUR brutto sA), 5. 1.013,80 EUR brutto sA (Revisionsinteresse: 437,34 EUR brutto sA), 6. 1.196,33 EUR brutto sA (Revisionsinteresse: 240,72 EUR brutto sA), 7. 186,07 EUR brutto sA (Revisionsinteresse: 186,07 EUR brutto sA), über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. November 2017, GZ 9 Ra 107/17x-29, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Damit eine „Pause“ als Ruhepause im Sinn des § 11 Abs 1 AZG anerkannt werden kann, muss sie ihrer Lage nach für den Arbeitnehmer vorhersehbar sein (sich also an einer im Vorhinein definierten zeitlichen Position im Rahmen der Arbeitszeiteinteilung befinden) oder vom Arbeitnehmer innerhalb eines vorgesehenen Zeitraums frei gewählt werden können. Überdies muss sie echte Freizeit sein; der Arbeitnehmer muss über diese Zeit nach seinem Belieben verfügen können (RIS-Justiz RS0051919 [T3], RS0102995 [T1]; idS auch Klein in Heilegger/Klein, AZG4 § 11 Erl 1, 321 f; Pfeil in Grillberger, AZG3 § 11 Rz 1 ff). Der Zweck der Ruhepausen ist die Erholung des Arbeitnehmers; eine solche ist nur dann gewährleistet, wenn diese Pausen im Voraus, spätestens bei ihrem Beginn, umfangmäßig feststehen (RIS-Justiz RS0102995).

2. Nach dem festgestellten Sachverhalt gibt es keine auf die Pausen bezogenen Anweisungen der Beklagten an die Mitarbeiter im Zug-Bordservice („S*****“) tätigen Kläger. Die „Umlaufpläne“ enthalten den Hinweis, dass die Pause unter Rücksichtnahme auf die Kundenfrequenz zu absolvieren sei. In den Zügen, in denen üblicherweise drei Mitarbeiter zur Betreuung des Bordrestaurants und des Trolley (Handwagen mit Speisen und Getränken) eingeteilt

sind, gibt es für die Kläger keine reservierten Sitzplätze oder ein Abteil, das sie benutzen können. Im Bistro-Bereich befindet sich eine ausklappbare Sitzfläche, die so positioniert ist, dass die dort sitzende Person jederzeit von Kunden, die an der Theke stehen, gesehen und angesprochen werden kann, wobei bei Benutzung des Klappsitzes die Kaffeemaschine für die anderen Mitarbeiter nicht mehr erreichbar ist. Am Ende des Zuges im Ausstiegsbereich ist ausreichend Platz vorhanden, um den Trolley abzustellen und sich auf die Stufen zu setzen. Bei guter Kundenfrequenz hatten die Kläger bei Trolley-Diensten aber oftmals am Ende des Zuges sofort umzukehren bzw Waren nachzufüllen, um die vorgegebenen Frequenzen einzuhalten. Auch im Ausstiegsbereich konnten sie von Fahrgästen angesprochen werden. Wenn Fahrgäste in diesem Bereich ihr Gepäck holten, sich aufs Aussteigen vorbereiteten oder der Zug hielt, war der Platz freizumachen. Es gibt keine Anweisung der Beklagten, dass die Uniform oder Teile davon während der Pause abgelegt werden durfte. Es war den Klägern auch nicht gestattet, Kunden mit der Begründung, es würde Pause gehalten, abzuweisen. Bei Beschwerden, dass „S*****“ im Zug schlafen, telefonieren, lesen oder sich unterhalten anstatt die Gäste zu betreuen, führte die Beklagte automatisch Mitarbeitergespräche. Versuchten Kläger, die von der Beklagten kostenlos zur Verfügung gestellten Mahlzeiten zu essen, mussten auch während ihrer Einnahme Kunden bedient werden, wenn es erforderlich war. Es bestand jederzeit die Möglichkeit, von einem Gast angesprochen zu werden. Dann hatten die „S*****“ unverzüglich ihre Arbeit aufzunehmen. Zeiträume, von denen die Kläger im Vorhinein wussten, das sie für eine bestimmte Dauer nicht arbeiten mussten, gab es nicht. Sie waren stets offensichtlich als Mitarbeiter der Beklagten erkennbar und für Fahrgäste ansprechbar und mussten damit auch arbeitsbereit sein.

3. Wenn die Vorinstanzen nach Maßgabe dieser Feststellungen verneinten, dass die von der Beklagten den Klägern „gewährten Pausen“ die genannten Anforderungen an den Begriff der „Ruhepause“ (§ 11 Abs 1 AZG) erfüllten, so ist dies vertretbar und nicht weiter korrekturbedürftig. Hervorzuheben ist, dass die Pausen der Kläger in ihrer zeitlichen Position nicht im Vorhinein definiert waren, ihre Lage auch nicht frei bestimmbar war, weil dabei auf die Kundenfrequenz Rücksicht zu nehmen war, und dass sich die Kläger selbst während einer „Pause“ arbeitsbereit halten mussten. Da die Kläger in der Disposition über ihre Freizeit während einer solchen „Pause“ – entgegen dem Erholungszweck der Ruhepausen – damit gerade nicht frei waren, kommt es auf die Möglichkeit zur – ohnehin beschränkten – Benutzbarkeit der Sitzgelegenheiten (Klappsitze, Stufen im Ausstiegsbereich) daneben nicht weiter an.

Mangels einer iSd § 502 Abs 1 ZPO zu klärenden Rechtsfrage ist die außerordentliche Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Textnummer

E120975

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2018:009OBA00009.18S.0130.000

Im RIS seit

06.04.2018

Zuletzt aktualisiert am

07.03.2019

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