

TE OGH 2019/6/27 8ObA4/19z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.06.2019

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Mag. Korn als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Ingomar Stupar (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Günter Hintersteiner (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. C***** L*****, vertreten durch Dr. Josef Milchram, Dr. Anton Ehm, Mag. Thomas Mödlagl, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei K*****, vertreten durch Freimüller / Obereder / Pilz / Rechtsanwält_innen GmbH in Wien, wegen 418.461,96 EUR sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 17. Dezember 2018, GZ 7 Ra 34/18y-38, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 2 ASGG, § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Wie die Revision selbst zugesteht, bildet die richtige Auslegung eines Vertrags im Einzelfall nur dann eine die Revisionszulässigkeit eröffnende erhebliche Rechtsfrage, wenn infolge einer wesentlichen Verkennung der Rechtslage ein unververtretbares Auslegungsergebnis erzielt wurde (RIS-Justiz RS0042936). Einen solchen Mangel des Berufungsurteils vermag die Revision hier nicht aufzuzeigen.

1. Soweit sich die Ausführungen gegen die Auslegung der Vereinbarung vom 13. 6. 2008 durch das Berufungsgericht mit dem Argument wenden, ein übereinstimmender Parteiwille lasse sich dem Sachverhalt nicht entnehmen, ist der Rechtsmittelgrund nicht gesetzmäßig ausgeführt.

Die Revision lässt die Feststellung außer Acht, „den Parteien, auch dem Kläger, war eindeutig klar, dass die Vereinbarung vom 13. Juni 2008 nur für den Zeitraum seiner Entsendung zum EWSA gelten sollte, bei früherem Ausscheiden wäre sie hinfällig gewesen und es hätte wieder die Vereinbarung vom 9. Oktober 2007 gegolten“, sowie die (dislozierte) Feststellung „dass der Kläger die fragliche Formulierung 'unbeschadet geltender Vereinbarungen' arglistig gewählt hat“ (Ersturteil S 7 und 9). Diese Feststellungen können im Revisionsverfahren auch nicht mehr bekämpft werden. Lediglich ergänzend ist den darauf abzielenden Revisionsausführungen entgegenzuhalten, dass die Sabbatical-Monate auch kein Anspruch auf „bezahlte Freizeit“ waren, sondern die Vereinbarung vom 13. 6. 2008 eine Art von geblockter Teilzeitarbeit bei gleichzeitig (wenn auch unterproportional) verringertem Entgelt begründete.

2. Ein Anspruch auf Überstundenbezahlung ist dann gegeben, wenn Überstunden ausdrücklich oder schlüssig angeordnet wurden, oder wenn der Dienstgeber Arbeitsleistungen entgegengenommen hat, die auch bei richtiger Einteilung der Arbeit nicht in der normalen Arbeitszeit erledigt werden konnten (RS0051431). Geleistete Überstunden, die keiner dieser Bedingungen entsprechen, begründen auch keinen Anspruch auf Entlohnung.

Mit der Argumentation, es sei nicht mit den Pflichten des Klägers als Mitglied des EWSA und seiner in dieser Funktion bestehenden Weisungsfreiheit vereinbar gewesen, Mehr- und Überstunden zu vermeiden, weshalb er auch die Weisung zur Vorausmeldung solcher Mehrarbeit nicht befolgen habe müssen, zeigt die Revision keine Fehlbeurteilung und keine erhebliche Rechtsfrage auf. Sie setzt sich vielmehr nur teilweise mit der Begründung des Berufungsgerichts auseinander. Dem Kläger wurde die Erbringung von notwendigen Mehrleistungen mit der Weisung vom 14. 1. 2014 durchaus nicht untersagt, sondern die Beklagte sollte vor den Überstunden Gelegenheit zur Prüfung ihrer Notwendigkeit und Angemessenheit bekommen.

Es ist aus dem bindend festgestellten Sachverhalt vor allem nicht abzuleiten, dass es dem Kläger nicht möglich gewesen wäre, seine Pflichten als Mitglied des EWSA bei richtiger Einteilung auch in der vorgegebenen Zeit zu erfüllen. Vielmehr steht fest, dass Überstunden deswegen angefallen sind, weil der Kläger keinen Gebrauch von der Möglichkeit gemacht hat, seinen Vertreter für gewisse

– denkbar wären etwa auch administrative – Arbeiten anzufordern. Der Kläger stellt auch gar nicht näher dar, aus welchen konkreten unionsrechtlichen Bestimmungen für eine bestimmte Tätigkeit gerade der begehrte Anspruch zustehen sollte.

Die in der Revision zur Darlegung angeblicher sekundärer Feststellungsmängel detailreich aufgelisteten Aufgaben des Klägers als Mitglied des EWSA verstoßen mangels eines entsprechenden Vorbringens in erster Instanz gegen das Neuerungsverbot.

Textnummer

E125715

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2019:008OBA00004.19Z.0627.000

Im RIS seit

05.08.2019

Zuletzt aktualisiert am

05.08.2019

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