

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

RS Vwgh 2018/11/14 Ra 2017/11/0263

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.11.2018

Index

60/04 Arbeitsrecht allgemein

Norm

AZG §20;

1. AZG § 20 heute
2. AZG § 20 gültig ab 01.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2022
3. AZG § 20 gültig von 01.08.2017 bis 31.05.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2017
4. AZG § 20 gültig von 01.01.2017 bis 31.07.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2016
5. AZG § 20 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2015
6. AZG § 20 gültig von 16.07.2008 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 124/2008
7. AZG § 20 gültig von 01.07.2006 bis 15.07.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2006
8. AZG § 20 gültig von 01.05.2004 bis 30.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2004
9. AZG § 20 gültig von 01.08.2002 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2002
10. AZG § 20 gültig von 01.01.2000 bis 31.07.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/1999
11. AZG § 20 gültig von 01.05.1997 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
12. AZG § 20 gültig von 01.01.1997 bis 30.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1997
13. AZG § 20 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 446/1994

Rechtssatz

Bei "außergewöhnlichen Fällen" iSd § 20 AZG, welche den Arbeitgeber von der Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten, Ruhepausen etc. befreien, muss es sich um Ereignisse handeln, die außerhalb des gewöhnlichen Betriebsablaufes liegen und nur nach strengsten Maßstäben zu einer vorübergehenden Durchbrechung der gesetzlichen Schutzvorschriften berechtigen (vgl. VwGH 24.9.1990, 90/19/0245; 30.9.1991, 91/19/0136; 30.9.1993, 92/18/0118). Außergewöhnliche Fälle, in denen Ausnahmen von der Anwendung von AZG-Bestimmungen vorgesehen sind, müssen unvorhersehbar und vorübergehend sein. In der Rechtsprechung wurde aufgrund der gebotenen restriktiven Auslegung der Ausnahmebestimmungen etwa ausgesprochen, dass die Personalknappheit eines Unternehmens (vgl. VwGH 30.9.1993, 92/18/0118) oder Kapazitätsprobleme, die durch die Hereinnahme eines Großauftrages entstanden sind (vgl. OGH 9 ObA 63/95, RdW 1996, 27), nicht als außergewöhnliche Umstände nach der genannten Bestimmung angesehen werden können. Bei "außergewöhnlichen Fällen" iSd Paragraph 20, AZG, welche den Arbeitgeber von der Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten, Ruhepausen etc. befreien, muss es sich um Ereignisse handeln, die außerhalb des gewöhnlichen Betriebsablaufes liegen und nur nach strengsten Maßstäben zu einer vorübergehenden Durchbrechung der gesetzlichen Schutzvorschriften berechtigen (vergleiche VwGH 24.9.1990, 90/19/0245; 30.9.1991, 91/19/0136; 30.9.1993, 92/18/0118). Außergewöhnliche Fälle, in denen Ausnahmen von der Anwendung von AZG-Bestimmungen vorgesehen sind, müssen unvorhersehbar und vorübergehend sein. In der Rechtsprechung wurde aufgrund der gebotenen restriktiven Auslegung der Ausnahmebestimmungen etwa ausgesprochen, dass die Personalknappheit eines Unternehmens (vergleiche VwGH 30.9.1993, 92/18/0118) oder Kapazitätsprobleme, die durch die Hereinnahme eines Großauftrages entstanden sind (vergleiche OGH 9 ObA 63/95, RdW 1996, 27), nicht als außergewöhnliche Umstände nach der genannten Bestimmung angesehen werden können.

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2018:RA2017110263.L04

Im RIS seit

04.12.2018

Zuletzt aktualisiert am

11.12.2018

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at