

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

RS Vwgh 2012/5/23 2011/08/0376

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.05.2012

Index

20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

62 Arbeitsmarktverwaltung

66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze

Norm

ABGB §1152;

AIVG 1977 §10 Abs1 Z1;

AIVG 1977 §9 Abs1;

1. ABGB § 1152 heute
2. ABGB § 1152 gültig ab 01.01.1917 zuletzt geändert durch RGBl. Nr. 69/1916

Rechtssatz

Ein Arbeitsloser kann im Allgemeinen nicht verpflichtet werden, bei einem potentiellen Dienstgeber einen nicht näher definierten "Schnuppertag" zu absolvieren: Das rechtlich zulässige Instrumentarium für Dienstgeber und Dienstnehmer, um den Arbeitsplatz und die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers kennenzulernen, besteht entweder aus einem - wegen der Befristung im Allgemeinen freilich nur aus wichtigem Grund kündbaren - befristeten Arbeitsverhältnis zur Probe oder der Vereinbarung eines Probemonats, während dessen ein Arbeitsverhältnis von beiden Teilen jederzeit gekündigt werden kann. Beide Wahlmöglichkeiten haben gemeinsam, dass für den Arbeitnehmer alle arbeitsrechtlichen Ansprüche, insbesondere auch ein Anspruch auf Entgelt, bestehen (vgl. näher Löschnigg, Arbeitsrecht10, 215 f; Ein Arbeitsloser kann im Allgemeinen nicht verpflichtet werden, bei einem potentiellen Dienstgeber einen nicht näher definierten "Schnuppertag" zu absolvieren: Das rechtlich zulässige Instrumentarium für Dienstgeber und Dienstnehmer, um den Arbeitsplatz und die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers kennenzulernen, besteht entweder aus einem - wegen der Befristung im Allgemeinen freilich nur aus wichtigem Grund kündbaren - befristeten Arbeitsverhältnis zur Probe oder der Vereinbarung eines Probemonats, während dessen ein Arbeitsverhältnis von beiden Teilen jederzeit gekündigt werden kann. Beide Wahlmöglichkeiten haben gemeinsam, dass für den Arbeitnehmer alle arbeitsrechtlichen Ansprüche, insbesondere auch ein Anspruch auf Entgelt, bestehen vergleiche näher Löschnigg, Arbeitsrecht10, 215 f;

Spielbüchler/Grillberger, Arbeitsrecht I4 94 und 356 f). Wenn daher ein potentieller Dienstgeber einem Bewerber weder das eine, noch das andere anbietet, sondern von ihm die Absolvierung eines "Schnuppertages" verlangt, dann ist nach der Verkehrssitte darunter im Zweifel weder ein Arbeitsverhältnis zur Probe noch ein Probemonat zu verstehen, sondern vielmehr die Absolvierung eines Arbeitstages ohne Entgeltanspruch. Wie der OGH (vgl. 9 ObA12/07s vom 30. Mai 2007) entschieden hat, hängt die Abgrenzung eines entgeltlichen Arbeitsvertrages von der Vereinbarung unentgeltlicher "Schnuppertage" von der Auslegung der Erklärung der Parteien im Einzelfall ab, wobei zwar im Zweifel von Entgeltlichkeit auszugehen, gemäß § 1152 ABGB aber auch Unentgeltlichkeit vereinbart werden kann. Spielbüchler/Grillberger, Arbeitsrecht I4 94 und 356 f). Wenn daher ein potentieller Dienstgeber einem Bewerber weder das eine, noch das andere anbietet, sondern von ihm die Absolvierung eines "Schnuppertages" verlangt, dann ist nach der Verkehrssitte darunter im Zweifel weder ein Arbeitsverhältnis zur Probe noch ein Probemonat zu verstehen, sondern vielmehr die Absolvierung eines Arbeitstages ohne Entgeltanspruch. Wie der OGH vergleiche 9 ObA12/07s vom 30. Mai 2007) entschieden hat, hängt die Abgrenzung eines entgeltlichen Arbeitsvertrages von der Vereinbarung unentgeltlicher "Schnuppertage" von der Auslegung der Erklärung der Parteien im Einzelfall ab, wobei zwar im Zweifel von Entgeltlichkeit auszugehen, gemäß Paragraph 1152, ABGB aber auch Unentgeltlichkeit vereinbart werden kann.

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2012:2011080376.X01

Im RIS seit

22.06.2012

Zuletzt aktualisiert am

02.09.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at