

Aktuelle Judikatur in Arbeitsrechtssachen

Zum kollektiven Arbeitsrecht

9 ObA 9/19t v. 12.4.2019

Überwachungsrecht des Betriebsrats betreffend Einhaltung von Betriebsübungen?

Gestützt auf § 89 ArbVG verlangt der Betriebsrat die Einsicht in Unterlagen, die er braucht, um die Einhaltung einer Betriebsübung zu überwachen. Der Betriebsinhaber meint, dass der Betriebsrat zur Überwachung der Ansprüche einzelner Arbeitnehmer nicht berechtigt sei und Einzelverträge (und daher auch Betriebsübungen) vom Überwachungsrecht nicht erfasst seien.

8 ObA 30/19y v. 24.07.2019

Überprüfung von Betriebsversammlungsbeschlüssen zur Betriebsratsumlage

Die Betriebsversammlung ist das Basisorgan der Arbeitnehmerschaft im Betrieb. Kann der Betriebsinhaber die Ungültigkeit eines von ihr gefassten Beschlusses über eine Betriebsratsumlage bekämpfen? Kann die allfällige Ungültigkeit eines solchen Beschlusses überhaupt geltend gemacht werden?

9 ObA 137/18i v. 28.03.2019

Essensbons auch für pensionierte Arbeitnehmer – betriebliche Übung?

Aktive und pensionierte Arbeitnehmer des Betriebs haben „seit ewig“ Essensbons erhalten, mit denen in Gasthäusern verbilligt gegessen werden konnte. Nunmehr wurde dieses System durch die Ausgabe von Wertkarten ersetzt. Dabei wurden die pensionierten Arbeitnehmer ausgeschlossen.

Kündigungsanfechtung

9 ObA 86/19s v. 30.10.2019

Allgemeiner Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

Bei älteren Arbeitnehmern sind bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung die altersbedingten Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen. Dies gilt aber nicht für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben. Manche verneinen deshalb jeglichen Kündigungsschutz für Ältere oder aber zumindest die Berücksichtigung von Wiedereingliederungsschwierigkeiten. Andere meinen, dass nur die besondere Berücksichtigung dieser Schwierigkeiten weg falle.

Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

9 ObA 135/18w v. 28. 3. 2019

Akzeptierte formwidrige Auflösung eines Lehrverhältnisses in der Probezeit

Die Auflösung des Lehrverhältnisses mittels einer WhatsApp-Nachricht erfüllt das Schriftformgebot des § 15 Abs 2 BAG nicht und kann daher das Lehrverhältnis nicht beenden. Der klagende Lehrling hat hier die Auflösung akzeptiert, begehrt aber wegen ihrer Rechtswidrigkeit Schadenersatz

9 ObA 67/19x v. 25.6.2019

Austritt (hier nach § 25 IO): Kündigungsentschädigung für in Karenz befindliche Arbeitnehmerin?

Die Klägerin war in Mutterschaftskarenz, als ihr Arbeitgeber insolvent wurde. Sie erklärte ihren Austritt nach § 25 IO. Der Masseverwalter bestritt ihren Anspruch auf Kündigungsentschädigung, weil sie in Karenz ohnedies keinen vertraglichen Entgeltanspruch habe. Das wertet sie als Benachteiligung gegenüber den nicht in Karenz befindlichen ArbeitnehmerInnen.

9 ObA 53/18m v. 25. 6. 2019

Zur Zulässigkeit eines Sonderkündigungsrechts des Arbeitgebers

Im Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien einen beidseitigen Kündigungsverzicht auf drei Jahre. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollte in dieser Zeit nur aus den Gründen der §§ 26 bzw 27 AngG möglich sein. Zusätzlich wurde dem Arbeitgeber für den Fall des Scheitern des vom Arbeitnehmer erstellten Businessplans das strittige Sonderkündigungsrecht eingeräumt.

8 ObA 70/18d v. 25.1.2019

Kürzere Kündigungsfrist nach § 20 Abs 1 AngG aF unzulässige Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter?

Bis zum Inkrafttreten der Arbeiter-Angleichungs-Nov BGBI I 2017/153 mit 1.1.2018 nahm § 20 Abs 1 AngG in geringem Umfang beschäftigte Teilzeitbeschäftigte von der Anwendung der Kündigungsfristen des AngG aus. Für sie galten die kürzeren Kündigungsfristen des ABGB. Dies wird als europarechtswidrig bekämpft.

9 ObA 70/19p v. 28.11.2019

Geteilte Karenz: Kündigungsschutz

Nach § 3 VKG kann die Karenz zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter – soweit hier von Interesse: unmittelbar im Anschluss an deren Karenz - in Anspruch genommen werden. Auch die geteilte Karenz vermittelt Kündigungsschutz. Hier lag zwischen der Karenz des Vaters und jener der Mutter allerdings ein Wochenende.

9 ObA 133/19b v. 17.12.2019

Bekanntgabe der Schwangerschaft unmittelbar nach Ablauf der Befristung des Dienstverhältnisses

Einige Tage vor Ablauf der Befristung erklärte die Arbeitgeberin, das Dienstverhältnis nicht verlängern zu wollen. Die Arbeitnehmerin, die bereits schwanger war, gab die Schwangerschaft der Arbeitgeberin aber erst zwei Tage nach Ablauf der Befristung bekannt.

Einiges zum Entgelt

9 ObA 87/19p v. 23.07.2019

Mitarbeiterbeteiligungen und Abfertigung

Dem Kläger wurde im Dienstvertrag die Zuteilung von Aktien der Konzernmutter der Beklagten zugesagt. Nach Zuteilung der Aktien konnte er zwischen dem Behalten und dem Verkauf der Aktien wählen. Der Kläger entschied sich für den Verkauf und stand nun auf dem Standpunkt, eine Geldleistung erhalten zu haben, die in die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung falle.

8 ObA 65/19w v. 16.12.2019; 9 ObA 99/19b v. 23.9.2019

Dienstnehmer führt Trinkgeld ab, obwohl er weiß, dass er dazu nicht verpflichtet ist

Angestellte eines Casino-Betreibers führten auf Grund einer Anweisung des Arbeitgebers einen Teil ihrer Trinkgelder an den Arbeitgeber oder an einen „Spielinspektor“ ab. Können diese Angestellten die abgeführten Trinkgelder vom Arbeitgeber zurückverlangen, obwohl sie immer wussten, dass sie aufgrund ihrer Dienstverträge nicht zur deren Herausgabe verpflichtet waren?

Neues zur Gleitzeit

9 ObA75/19y v. 30.10.2019

Zur Zulässigkeit einer „Kappungsklausel“ in einer Gleitzeit-Betriebsvereinbarung

Eine Gleitzeitvereinbarung sieht die Übertragung des höchstzulässigen Gleitzeitsaldos in die nächste Gleitzeitperiode vor, ordnet aber für den Fall der Überschreitung des Saldos in der nächsten Periode den Verfall des die Höchstgrenze überschreitenden Guthabens an, sofern dem Arbeitnehmer der Verbrauch möglich und zumutbar war. Strittig war, ob dies zulässig ist.

8 ObA 77/18h v.16. 12. 2019

Gleitzeit nach AZG-Nov 2018: Zum Verhältnis zwischen Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung

§ 4b Z 4 AZG kann die tägliche Normalarbeitszeit in einer Gleitzeitvereinbarung unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. Demgegenüber sieht § 4 Abs 9 des KV für das Metallgewerbe eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden vor. Ist § 4 Abs 9 KV durch die neue Rechtslage überholt und hat keinen normativen Inhalt mehr oder steht er Gleitzeitvereinbarungen, die die durch die AZG-Nov 2018 geschaffenen Möglichkeiten nutzen wollen, entgegen?

Diverses

9 ObA 116/19b v. 17.12.2019

Zulässigkeit von Auskünften des früheren Dienstgebers an (potenzielle) neue Dienstgeber

Dürfen Arbeitgeber (möglichen) neuen Dienstgebers ihrer ehemaligen Arbeitnehmer Auskünfte über diese geben? Grundsätzlich trifft den Arbeitgeber auch nachvertraglich ein Fürsorgepflicht, die solchen Auskünften entgegensteht. Andererseits können schützenswerte Interessen des Arbeitgebers oder Dritter solche Auskünfte nahelegen.

9 ObA 35/19s v. 23. 7. 2019

Ausbildungskostenrückerersatz bei saisonbedingter Beendigung mit Wiedereinstellungszusage

Wie wirkt sich die saisonbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Wiedereinstellungszusage auf das Recht des Arbeitgebers aus, bei Beendigung des fortgesetzten Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer den Rückerersatz von Ausbildungskosten zu fordern?

8 ObA 62/18b v. 29.8.2019 Urlaubsverjährung bei scheinselfständigem Arbeitnehmer

Der Kläger war als freier Dienstnehmer angemeldet. Zuletzt war nicht mehr strittig, dass er in einem „echten“ Dienstverhältnis gestanden ist. Strittig ist, in welcher Höhe ihm Urlaubersatzleistung zusteht. Dafür war zu klären, ob die Verjährungsbestimmung des § 4 UrlG europarechtskonform ist.