

# RS OGH 1980/9/18 4Ob84/80, 14Ob215/86, 9ObA112/87, 9ObA162/88, 9ObA160/91, 9ObA202/93, 9ObA369/93, 8

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 18.09.1980

## Norm

AngG §26 Z2 III2a

## Rechtssatz

Fordert ein Angestellter, der zunächst Zahlungsrückstände oder die ratenweise Zahlung von Entgeltteilen durch längere Zeit - wenngleich auch nur stillschweigend - geduldet hat, den Arbeitgeber unter Fristsetzung zur Zahlung auf, dann muss sich der Arbeitgeber darüber im klaren sein, dass eine weitere Stundung der fälligen Bezüge nicht mehr in Betracht kommt.

## Entscheidungstexte

- 4 Ob 84/80  
Entscheidungstext OGH 18.09.1980 4 Ob 84/80
- 14 Ob 215/86  
Entscheidungstext OGH 17.02.1987 14 Ob 215/86  
Auch; Beisatz: Wenn auch in derartigen Fällen regelmäßig eine nur kurze Nachfrist genügt, muss deren Dauer doch den Arbeitgeber in die Lage versetzen, die erforderlichen Dispositionen zu treffen. (T1) Veröff: Arb 10605
- 9 ObA 112/87  
Entscheidungstext OGH 21.10.1987 9 ObA 112/87  
Beisatz: Bei zahlreichen Zahlungsverzögerungen ist auch eine Nachfrist von einem Tag nicht zu kurz bemessen. (§ 48 ASGG) (T2)
- 9 ObA 162/88  
Entscheidungstext OGH 31.08.1988 9 ObA 162/88  
Vgl auch; Veröff: Arb 10726 = WBI 1989,125
- 9 ObA 160/91  
Entscheidungstext OGH 28.08.1991 9 ObA 160/91  
Vgl auch; Beisatz: § 48 ASGG (T3)
- 9 ObA 202/93  
Entscheidungstext OGH 13.10.1993 9 ObA 202/93  
Vgl auch; Beis wie T1; Beisatz: Reicht die gesetzte Nachfrist auf Grund der in der Sphäre des Arbeitgebers

gelegenen organisatorischen Schwierigkeiten nicht aus, hat der Arbeitgeber unter gleichzeitigem Inaussichtstellen einer positiven Erledigung um eine entsprechende Erstreckung der Nachfrist zu ersuchen. (T4)

- 9 ObA 369/93

Entscheidungstext OGH 23.02.1994 9 ObA 369/93

Auch; Beisatz: Nach fruchtlosem Verstreichen dieser Frist ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt. (§ 48 ASGG). (T5)

- 8 ObS 2098/96d

Entscheidungstext OGH 27.06.1996 8 ObS 2098/96d

Auch; Beis wie T5

- 9 ObA 18/99h

Entscheidungstext OGH 01.09.1999 9 ObA 18/99h

- 9 ObA 301/00f

Entscheidungstext OGH 20.12.2000 9 ObA 301/00f

Auch; Beis wie T5

- 9 ObA 135/01w

Entscheidungstext OGH 07.06.2001 9 ObA 135/01w

Vgl auch

- 9 ObA 115/02f

Entscheidungstext OGH 10.07.2002 9 ObA 115/02f

Auch; Beis wie T1; Beis wie T4; Beisatz: Wurde dem Arbeitgeber ohnehin der Umstand, dass das Arbeitsentgelt nicht vollständig eingelangt ist, angezeigt, so trifft ihn in der Folge eine erhöhte Sorgfaltspflicht und wird man ihm zumuten müssen, die rechtzeitige Erfüllung der offenen Forderung genau zu überwachen. Ist er neuerlich säumig, kann aus Sicht des Arbeitnehmers nicht mehr angenommen werden, dass der Arbeitgeber tatsächlich noch seinen Zahlungspflichten nachkommen kann oder will. (T6)

- 8 ObA 24/03t

Entscheidungstext OGH 26.06.2003 8 ObA 24/03t

- 9 ObA 59/04y

Entscheidungstext OGH 26.05.2004 9 ObA 59/04y

- 9 ObA 7/04a

Entscheidungstext OGH 02.02.2005 9 ObA 7/04a

Auch; Beis wie T1; Beisatz: Hier: Angesichts dieser ganz außerordentlich gelagerten Umstände (äußerst schwierige Bemessung der Vergütung für Diensterfindungen) musste dem Kläger klar sein, dass die der Beklagten gesetzte Frist von rund 14 Tagen bei weitem zu kurz war, um eine abschließende Beurteilung seiner Ansprüche zu ermöglichen. (T7)

- 9 ObA 110/09f

Entscheidungstext OGH 15.12.2009 9 ObA 110/09f

Auch; Beisatz: Hier: Austrittsgrund gemäß § 82a lit d GewO. (T8)

- 8 ObA 51/18k

Entscheidungstext OGH 24.09.2018 8 ObA 51/18k

### **Schlagworte**

Lohn, Gehalt, Mahnung, Einmahnung, Vorenthalten, Schmälierung, wichtiger Grund, Auflösung, Dienstverhältnis, Arbeitsverhältnis, Ende, Beendigung, konkludent

### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1980:RS0028939

### **Im RIS seit**

15.06.1997

### **Zuletzt aktualisiert am**

04.12.2018

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2025 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)