

Gedanken Rechnung zu tragen, werden doch Produktivität und Sicherheit des Arbeitnehmers durch wechselnde Arbeits- und Erholungsphasen erhöht. Somit erfüllt die gegenständliche Pause (Anmerkung: verschobene ungeteilte Pause) nicht die Voraussetzungen einer Ruhepause und ist gem§6Z5 des Kollektivvertrages als Arbeitszeit zu werten und zu entlohnen.

Intensive Versuche des Tzfz eine außergerichtliche Einigung mit der Produktion GesmbH über das Bezahlen der ungeteilten Pause zu erreichen, scheiterte an der Rechtsmeinung des Unternehmens.

Damit der Tzfz nicht nur Recht hatte sondern mit Hilfe der Arbeiterkammer auch Recht bekam, dauerte es vom Ereignis (25.1.2011) bis zum Gerichtsurteil (1.3.2012) über ein Jahr, welches sich für den Betroffenen nicht belastungs- bzw. konfliktfrei darstellte. Für seine Ausdauer und Mut ist dem Tzfz unser Respekt sicher.

Gerichtsurteil Leoben