

TE OGH 2017/5/24 9ObA31/17z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.05.2017

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Harald Stelzer und Werner Krachler in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M***** N*****, vertreten durch Dr. Gerhard Hiebler, Dr. Gerd Grebenjak, Rechtsanwälte in Leoben, gegen die beklagte Partei V*****anstalt *****, vertreten durch Dr. Sieglinde Gahleitner, Rechtsanwältin in Wien, wegen 3.847,12 EUR brutto sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. Dezember 2016, GZ 7 Ra 55/16m-11, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Leoben als Arbeits- und Sozialgericht vom 10. Februar 2016, GZ 23 Cga 123/15b-7, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision der klagenden Partei wird zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Revision der klagenden Partei wird zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit 501,91 EUR (darin 83,65 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens zu ersetzen.

Text

Begründung:

1. Das Berufungsgericht ließ die Revision mit der Begründung zu, dass sich der Oberste Gerichtshof in seiner jüngeren Judikatur mit der Frage der Wesentlichkeit der Anzahl zulässiger Kündigungsmöglichkeiten in einem befristeten Dienstvertrag nicht näher befasst habe. Entgegen dem – den Obersten Gerichtshof nicht bindenden – Zulassungsausspruch ist die Revision der Klägerin unzulässig. Die Zurückweisung der Revision kann sich auf die Ausführung der Zurückweisungsgründe beschränken (§ 510 Abs 3 ZPO). 1. Das Berufungsgericht ließ die Revision mit der Begründung zu, dass sich der Oberste Gerichtshof in seiner jüngeren Judikatur mit der Frage der Wesentlichkeit der Anzahl zulässiger Kündigungsmöglichkeiten in einem befristeten Dienstvertrag nicht näher befasst habe. Entgegen dem – den Obersten Gerichtshof nicht bindenden – Zulassungsausspruch ist die Revision der Klägerin unzulässig. Die Zurückweisung der Revision kann sich auf die Ausführung der Zurückweisungsgründe beschränken (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

2. Die Klägerin war ab 12. 11. 2014 bei der Beklagten in einem befristeten Dienstverhältnis beschäftigt. Auf dieses war

die Dienstordnung A für Verwaltungsangestellte bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (DO.A) anzuwenden. Im Dienstvertrag war zunächst eine Befristung von 12. 11. 2014 bis 11. 5. 2015 und „bei Entsprechung“ eine Befristung für die Zeit der Versetzung einer Mitarbeiterin aufgrund der mutterschaftsbedingten Abwesenheit einer weiteren Mitarbeiterin, spätestens mit 19. 1. 2016 vereinbart. Unter der Überschrift „Kündigungsfrist – Kündigungstermin“ wurde festgehalten: „s §§ 29 DO.A/DO.B/20 AngG. Gemäß § 20 Abs 3 AngG wird vereinbart, dass das Dienstverhältnis auch zum Letzten eines Monats unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden kann.“ Weiters wurden die Möglichkeiten zur jederzeitigen Einsichtnahme in die maßgeblichen Bestimmungen hervorgehoben. Das Dienstverhältnis der Klägerin endete durch Dienstgeberkündigung zum 31. 8. 2015.2. Die Klägerin war ab 12. 11. 2014 bei der Beklagten in einem befristeten Dienstverhältnis beschäftigt. Auf dieses war die Dienstordnung A für Verwaltungsangestellte bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (DO.A) anzuwenden. Im Dienstvertrag war zunächst eine Befristung von 12. 11. 2014 bis 11. 5. 2015 und „bei Entsprechung“ eine Befristung für die Zeit der Versetzung einer Mitarbeiterin aufgrund der mutterschaftsbedingten Abwesenheit einer weiteren Mitarbeiterin, spätestens mit 19. 1. 2016 vereinbart. Unter der Überschrift „Kündigungsfrist – Kündigungstermin“ wurde festgehalten: „s Paragraphen 29, DO.A/DO.B/20 AngG. Gemäß Paragraph 20, Absatz 3, AngG wird vereinbart, dass das Dienstverhältnis auch zum Letzten eines Monats unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden kann.“ Weiters wurden die Möglichkeiten zur jederzeitigen Einsichtnahme in die maßgeblichen Bestimmungen hervorgehoben. Das Dienstverhältnis der Klägerin endete durch Dienstgeberkündigung zum 31. 8. 2015.

Rechtliche Beurteilung

3 . Die Vorinstanzen lehnten das Begehren der Klägerin auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung inklusive Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung ab. Die vereinbarte Kündigungsmöglichkeit sei weder unangemessen noch ungewöhnlich oder intransparent. In ihrer dagegen gerichteten Revision zeigt die Klägerin keine Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO auf.3. Die Vorinstanzen lehnten das Begehren der Klägerin auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung inklusive Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung ab. Die vereinbarte Kündigungsmöglichkeit sei weder unangemessen noch ungewöhnlich oder intransparent. In ihrer dagegen gerichteten Revision zeigt die Klägerin keine Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO auf.

4 . Nach ständiger Rechtsprechung können die Parteien auch für ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis die Möglichkeit einer Kündigung vereinbaren (RIS-Justiz RS0028428). Die Dauer der Befristung und die Möglichkeit einer Kündigung müssen jedoch in einem angemessenen Verhältnis stehen (RIS-Justiz RS0028428 [T1]; zuletzt etwa 9 ObA 21/13y; 8 ObA 3/14w; 9 ObA 57/16x; RS0129581). Als zulässig wurde etwa die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit mit 14-tägiger Kündigungsfrist bei einem auf sechs Monate befristeten, vom AMS geförderten Arbeitsverhältnis angesehen (RIS-Justiz RS0028428 [T5] = 8 ObA 42/04s, zuletzt bestätigt in 9 ObA 57/16x; s auch 8 ObA 2206/96m [14-tägige Kündigungsfrist bei auf vier Monate befristetem Saisonarbeitsverhältnis]; 8 ObA 3/14w [einmonatige Kündigungsfrist bei einjähriger Befristung]).

5. Auch ausgehend von der zweiten Befristung (ab 11. 5. 2015) hält sich die Beurteilung der Vorinstanzen im Rahmen dieser Rechtsprechung, zumal die Kündigungsfrist hier sechs Wochen betrug, die gesetzlich möglichen Kündigungstermine auf den jeweils Monatsletzten reduziert wurden und die Befristung ihre sachliche Rechtfertigung in der mutterschaftsbedingten Abwesenheit einer anderen Mitarbeiterin der an Dienstpostenpläne gebundenen Beklagten hatte.

6 . Die Klägerin will auch das Transparenzgebot des § 6 Abs 3 KSchG angewendet wissen, gegen das die Kündigungsklausel verstoßen hätte. Wie bereits das Berufungsgericht ausführte, wurden Arbeitsverträge jedoch bewusst von der Anwendbarkeit des 1. Hauptstücks des KSchG und damit auch des § 6 Abs 3 KSchG ausgenommen (§ 1 Abs 4 KSchG).6. Die Klägerin will auch das Transparenzgebot des Paragraph 6, Absatz 3, KSchG angewendet wissen, gegen das die Kündigungsklausel verstoßen hätte. Wie bereits das Berufungsgericht ausführte, wurden Arbeitsverträge jedoch bewusst von der Anwendbarkeit des 1. Hauptstücks des KSchG und damit auch des Paragraph 6, Absatz 3, KSchG ausgenommen (Paragraph eins, Absatz 4, KSchG).

7 . Angesichts der konkreten Vertragsgestaltung (zweiseitiger Vertrag; unübersehbarer eigener Vertragspunkt zur Kündigung), der ausdrücklichen Anführung der maßgeblichen Kündigungsbestimmungen und der konkreten Vereinbarung eines Kündigungstermins zum jeweils Monatsletzten gelangt man auch zu keinem anderen Ergebnis, wenn man § 6 Abs 3 KSchG nur als besonderen Ausdruck eines allgemein geltenden Erfordernisses zur transparenten

AGB-Gestaltung ansieht (vgl Kietaihl, Allgemeine Arbeitsbedingungen [2011] 298 ff). Zur Beurteilung der Vorinstanzen besteht damit kein Korrekturbedarf.7. Angesichts der konkreten Vertragsgestaltung (zweiseitiger Vertrag; unübersehbarer eigener Vertragspunkt zur Kündigung), der ausdrücklichen Anführung der maßgeblichen Kündigungsbestimmungen und der konkreten Vereinbarung eines Kündigungstermins zum jeweils Monatsletzten gelangt man auch zu keinem anderen Ergebnis, wenn man Paragraph 6, Absatz 3, KSchG nur als besonderen Ausdruck eines allgemein geltenden Erfordernisses zur transparenten AGB-Gestaltung ansieht vergleiche Kietaihl, Allgemeine Arbeitsbedingungen [2011] 298 ff). Zur Beurteilung der Vorinstanzen besteht damit kein Korrekturbedarf.

8. Die Revision ist danach mangels der Voraussetzungen des§ 502 Abs 1 ZPO zurückzuweisen.8. Die Revision ist danach mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41, 50, ZPO.

Schlagworte

1 Generalabonnement,11 Arbeitsrechtssachen

Textnummer

E118376

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2017:009OBA00031.17Z.0524.000

Im RIS seit

23.06.2017

Zuletzt aktualisiert am

17.01.2018

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at