

TE OGH 2015/12/21 9ObA128/15m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.12.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Mag. Ziegelbauer und Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Reinhard Drössler und Mag. Manuela Majeranowski als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. A***** R*****, vertreten durch Mag. Martin Meier Rechtsanwalts GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei Medizinische Universität *****, vertreten durch Dr. Thomas Stampfer, Dr. Christoph Orgler, Rechtsanwälte in Graz, wegen 27.978,10 EUR brutto sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. Juli 2015, GZ 7 Ra 35/15v-27, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 4. Dezember 2014, GZ 28 Cga 69/14g-23, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision der klagenden Partei wird zurückgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 1.610,64 EUR (darin 268,44 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Entgegen dem - den Obersten Gerichtshof nicht bindenden (§ 508a Abs 1 ZPO) - Ausspruch des Berufungsgerichts hängt die Entscheidung nicht mehr von der Lösung einer erheblichen Rechtsfrage ab, weil im maßgeblichen Zeitpunkt der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs die bedeutsame Rechtsfrage der Zulässigkeit der in § 64 des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) normierten Verfallsklausel durch andere Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs bereits geklärt ist (RIS-Justiz RS0112921 [T5]): Entgegen dem - den Obersten Gerichtshof nicht bindenden (Paragraph 508 a, Absatz eins, ZPO) - Ausspruch des Berufungsgerichts hängt die Entscheidung nicht mehr von der Lösung einer erheblichen Rechtsfrage ab, weil im maßgeblichen Zeitpunkt der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs die bedeutsame Rechtsfrage der Zulässigkeit der in Paragraph 64, des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) normierten Verfallsklausel durch andere Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs bereits geklärt ist (RIS-Justiz RS0112921 [T5]):

1. In den Parallelverfahren 8 ObA 75/15k und 9 ObA 126/15t wurde dazu ausgeführt, dass auch „doppelte Verfallsbestimmungen“, bei denen in der Regel eine zunächst einzuhaltende längere Frist für eine außergerichtliche

Geltendmachung der Ansprüche beim Arbeitgeber im Fall der Ablehnung mit einer kürzeren Frist für die gerichtliche Geltendmachung (kollektivvertragliche Klagsfrist) kombiniert werden, von der Rechtsprechung akzeptiert werden. Die Verfallsbestimmung des § 64 KV unterliege daher keinem Sittenwidrigkeitsurteil.¹ In den Parallelverfahren 8 ObA 75/15k und 9 ObA 126/15t wurde dazu ausgeführt, dass auch „doppelte Verfallsbestimmungen“, bei denen in der Regel eine zunächst einzuhaltende längere Frist für eine außergerichtliche Geltendmachung der Ansprüche beim Arbeitgeber im Fall der Ablehnung mit einer kürzeren Frist für die gerichtliche Geltendmachung (kollektivvertragliche Klagsfrist) kombiniert werden, von der Rechtsprechung akzeptiert werden. Die Verfallsbestimmung des Paragraph 64, KV unterliege daher keinem Sittenwidrigkeitsurteil.

Diese Erwägungen treffen auch auf den vorliegenden Fall zu. Die Klägerin kann sich daher nicht auf die Unwirksamkeit der Verfallsklausel berufen.

2. Auch die weiteren von der Klägerin aufgeworfenen Rechtsfragen wurden in 8 ObA 75/15k und 9 ObA 126/15t bereits beantwortet:

Der Verfallseinwand der Beklagten verstößt auch im vorliegenden Fall nicht gegen Treu und Glauben, weil der Beklagten kein bewusstes rechtsmissbräuchliches Verhalten vorzuwerfen ist, das von der Absicht getragen war, die Anspruchsdurchsetzung durch die Arbeitnehmerin zu verhindern oder zumindest ernsthaft zu erschweren. Die Rechtsauffassung der Beklagten, auf die Klägerin sei das Gehaltsschema des § 49 KV kraft Anordnung in § 78 KV nicht anzuwenden, war zwar unrichtig, aber zumindest vertretbar. Damit scheidet auch der von der Klägerin auf Schadenersatz gestützte Anspruch auf Entgelt aus. Der Verfallseinwand der Beklagten verstößt auch im vorliegenden Fall nicht gegen Treu und Glauben, weil der Beklagten kein bewusstes rechtsmissbräuchliches Verhalten vorzuwerfen ist, das von der Absicht getragen war, die Anspruchsdurchsetzung durch die Arbeitnehmerin zu verhindern oder zumindest ernsthaft zu erschweren. Die Rechtsauffassung der Beklagten, auf die Klägerin sei das Gehaltsschema des Paragraph 49, KV kraft Anordnung in Paragraph 78, KV nicht anzuwenden, war zwar unrichtig, aber zumindest vertretbar. Damit scheidet auch der von der Klägerin auf Schadenersatz gestützte Anspruch auf Entgelt aus.

Die Revision war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO. Die Beklagte hat auf die Unzulässigkeit der Revision der Klägerin in ihrer Revisionsbeantwortung hingewiesen. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41, 50, ZPO. Die Beklagte hat auf die Unzulässigkeit der Revision der Klägerin in ihrer Revisionsbeantwortung hingewiesen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E113412

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:009OBA00128.15M.1221.000

Im RIS seit

04.02.2016

Zuletzt aktualisiert am

04.02.2016

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