

TE OGH 2015/7/29 9ObA41/15t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.07.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Mag. Ziegelbauer und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Mag. Robert Brunner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei P***** R*****, vertreten durch Hawel - Eypeltauer - Gigkeitner & Partner Rechtsanwälte in Linz, gegen die beklagte Partei A***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Bernhard Steinbüchler, Mag. Harald Mühlleitner, Mag. Silvia Schrattenecker, Mag. Georg Wageneder, Rechtsanwälte in St. Florian, wegen 7.047,61 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse 5.000,38 EUR brutto sA) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Dezember 2014, GZ 12 Ra 82/14m-22, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzung des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzung des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Die Vereinbarung einer kürzeren als der gesetzlichen Verjährungsfrist ist grundsätzlich zulässig (RIS-Justiz RS0034782). Kollektivvertragliche oder einzelvertragliche Ausschlussfristen, die eine Verkürzung der Verjährungsfrist auch für nach dem Gesetz unabdingbare Ansprüche vorsehen, sind nach ständiger Rechtsprechung zulässig, sofern dadurch die Rechtsverfolgung nicht übermäßig erschwert wird (RIS-Justiz RS0034517, RS0016688). Der Oberste Gerichtshof hat bereits wiederholt ausgesprochen, dass Regelungen in Dienstverträgen, nach denen alle Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind, weder sitten-, noch gesetzwidrig sind (RIS-Justiz RS0034517). An dieser Rechtsansicht, die darauf gründet, dass zwischen der vertraglichen Unabdingbarkeit eines Anspruchs und der Frist für dessen Geltendmachung zu unterscheiden ist, wurde trotz wiederholter Kritik in der Lehre ausdrücklich festgehalten (vgl insbesondere 9 ObA 1/14h). 1. Die Vereinbarung einer kürzeren als der gesetzlichen Verjährungsfrist ist grundsätzlich zulässig (RIS-Justiz RS0034782). Kollektivvertragliche oder einzelvertragliche Ausschlussfristen, die eine Verkürzung der Verjährungsfrist auch für nach dem Gesetz unabdingbare Ansprüche vorsehen, sind nach ständiger Rechtsprechung zulässig, sofern dadurch die Rechtsverfolgung nicht übermäßig erschwert wird (RIS-Justiz RS0034517,

RS0016688). Der Oberste Gerichtshof hat bereits wiederholt ausgesprochen, dass Regelungen in Dienstverträgen, nach denen alle Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind, weder sitten-, noch gesetzwidrig sind (RIS-Justiz RS0034517). An dieser Rechtsansicht, die darauf gründet, dass zwischen der vertraglichen Unabdingbarkeit eines Anspruchs und der Frist für dessen Geltendmachung zu unterscheiden ist, wurde trotz wiederholter Kritik in der Lehre ausdrücklich festgehalten vergleiche insbesondere 9 ObA 1/14h).

2. Zweck einer Verfallsbestimmung ist es, für eine möglichst rasche Bereinigung noch offener Ansprüche zu sorgen. Die Vertragspartner sollen dazu angehalten werden, möglichst bald ihre Ansprüche geltend zu machen. Andernfalls droht Bereinigung durch Verfall (RIS-Justiz RS0034417). Ist ein Entgeltanspruch bereits Bestandteil der Lohnabrechnung, muss der Arbeitnehmer nicht noch einmal zum Ausdruck bringen, dass ihm diese Ansprüche dem Grunde oder der Höhe nach zustehen (vgl 8 ObA 34/07v). Allein der Umstand, dass eine Leistung aus dem Dienstvertrag abgeleitet werden kann, bedeutet aber noch nicht, dass er unstrittig ist. Gerade wenn der Arbeitnehmer aus der Gehaltsabrechnung ersehen muss, dass der Arbeitgeber von anderen Grundlagen und anderen Berechnungsmodalitäten ausgeht, kann diese Unstrittigkeit in der Regel nicht angenommen werden. 2. Zweck einer Verfallsbestimmung ist es, für eine möglichst rasche Bereinigung noch offener Ansprüche zu sorgen. Die Vertragspartner sollen dazu angehalten werden, möglichst bald ihre Ansprüche geltend zu machen. Andernfalls droht Bereinigung durch Verfall (RIS-Justiz RS0034417). Ist ein Entgeltanspruch bereits Bestandteil der Lohnabrechnung, muss der Arbeitnehmer nicht noch einmal zum Ausdruck bringen, dass ihm diese Ansprüche dem Grunde oder der Höhe nach zustehen vergleiche 8 ObA 34/07v). Allein der Umstand, dass eine Leistung aus dem Dienstvertrag abgeleitet werden kann, bedeutet aber noch nicht, dass er unstrittig ist. Gerade wenn der Arbeitnehmer aus der Gehaltsabrechnung ersehen muss, dass der Arbeitgeber von anderen Grundlagen und anderen Berechnungsmodalitäten ausgeht, kann diese Unstrittigkeit in der Regel nicht angenommen werden.

3. Die Überlegung, dass die Arbeitnehmer in einer schwierigen Lage sind, wenn sie gezwungen sind, im aufrechten Arbeitsverhältnis offene Ansprüche geltend zu machen, ist zwar rechtspolitisch nachvollziehbar, obliegt aber der Wertung des Gesetzgebers (vgl 9 ObA 1/14h). Dass diese Belastung bei Teilzeitbeschäftigten größer wäre als bei Vollzeitbeschäftigten, ist nicht nachvollziehbar. 3. Die Überlegung, dass die Arbeitnehmer in einer schwierigen Lage sind, wenn sie gezwungen sind, im aufrechten Arbeitsverhältnis offene Ansprüche geltend zu machen, ist zwar rechtspolitisch nachvollziehbar, obliegt aber der Wertung des Gesetzgebers vergleiche 9 ObA 1/14h). Dass diese Belastung bei Teilzeitbeschäftigten größer wäre als bei Vollzeitbeschäftigten, ist nicht nachvollziehbar.

Die außerordentliche Revision ist daher mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO zurückzuweisen. Die außerordentliche Revision ist daher mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E111900

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:009OBA00041.15T.0729.000

Im RIS seit

03.09.2015

Zuletzt aktualisiert am

03.09.2015

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