

TE OGH 2014/11/25 8ObS9/14b

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.11.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei H***** L*****, vertreten durch Dr. Thomas Stampfer, Dr. Christoph Orgler, Rechtsanwälte in Graz, gegen die beklagte Partei IEF-Service GmbH, Geschäftsstelle Graz, 8020 Graz, Europaplatz 12, vertreten durch die Finanzprokurator, 1010 Wien, Singerstraße 17-19, wegen 5.839 EUR (Insolvenz-Entgelt), über die Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse: 2.689,64 EUR) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 1. Juli 2014, GZ 6 Rs 24/14t-12, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 21. Oktober 2013, GZ 32 Cgs 228/13p-8, teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, dass es unter Einschluss des bereits in Rechtskraft erwachsenen Teils insgesamt zu lauten hat:

„Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei Insolvenz-Entgelt in Höhe von 5.839 EUR binnen 14 Tagen zu zahlen.“

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 814,27 EUR (darin 135,71 EUR USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens und die mit 373,68 EUR (darin 62,28 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war seit 15. 6. 2010 bei der späteren Schuldnerin als Angestellte beschäftigt. Im Angestelltendienstvertrag der Klägerin war vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist jeweils zum 15. oder Letzten eines Monats gekündigt werden kann.

Mit Schreiben vom 10. 8. 2011, der Klägerin zugestellt am 12. 8. 2011, wurde sie „unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist per 31. 8. 2011“ gekündigt. Noch vor Ablauf der Kündigungsfrist wurde die Klägerin von ihrem Arbeitgeber mit 16. 9. 2011 von der zuständigen Gebietskrankenkasse abgemeldet.

Am 30. 11. 2011 erließ das Erstgericht als Arbeits- und Sozialgericht aufgrund einer von der Klägerin am 29. 11. 2011 eingebrachten Klage gegen den Arbeitgeber einen Zahlungsbefehl über 13.320,03 EUR, der in Rechtskraft erwuchs. In diesem Betrag ist eine Kündigungsentschädigung für die Zeit von 17. 9. 2011 bis 30. 11. 2011 enthalten.

Mit Beschluss des Erstgerichts als Insolvenzgericht vom 19. 2. 2013 wurde ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers der Klägerin mangels kostendeckenden Vermögens abgewiesen.

In weiterer Folge beantragte die Klägerin bei der Beklagten die Zuerkennung unter anderem einer Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 17. 9. 2011 bis 30. 11. 2011 als Insolvenz-Entgelt.

Mit Bescheid vom 18. 7. 2013 erkannte die Beklagte der Klägerin - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - ua Insolvenz-Entgelt für laufendes Entgelt vom 1. 8. 2011 bis 16. 9. 2011 sowie für Kündigungsentschädigung vom 17. 9. 2011 bis 30. 9. 2011 zu.

Mit dem angefochtenen Bescheid vom 6. 8. 2013 lehnte die Beklagte - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - ua den von der Klägerin geltend gemachten Anspruch an Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 1. 10. 2011 bis 30. 11. 2011 ab. Die Klägerin sei am 12. 8. 2011 unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist gekündigt, jedoch in weiterer Folge vom Arbeitgeber mit 16. 9. 2011 mit dem Abmeldegrund „einverständliche Lösung“ von der Gebietskrankenkasse abgemeldet worden. Diese Abmeldung habe das Arbeitsverhältnis nicht beendet, sodass nach wie vor die Kündigung vom 12. 8. 2011 wirksam sei. An diesem Tag hätte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 20 Abs 2 AngG zum 30. 9. 2011 auflösen können, sodass die Ansprüche der Klägerin nur bis zu diesem Zeitpunkt gesichert seien. Mit dem angefochtenen Bescheid vom 6. 8. 2013 lehnte die Beklagte - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - ua den von der Klägerin geltend gemachten Anspruch an Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 1. 10. 2011 bis 30. 11. 2011 ab. Die Klägerin sei am 12. 8. 2011 unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist gekündigt, jedoch in weiterer Folge vom Arbeitgeber mit 16. 9. 2011 mit dem Abmeldegrund „einverständliche Lösung“ von der Gebietskrankenkasse abgemeldet worden. Diese Abmeldung habe das Arbeitsverhältnis nicht beendet, sodass nach wie vor die Kündigung vom 12. 8. 2011 wirksam sei. An diesem Tag hätte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß Paragraph 20, Absatz 2, AngG zum 30. 9. 2011 auflösen können, sodass die Ansprüche der Klägerin nur bis zu diesem Zeitpunkt gesichert seien.

Die Klägerin begehrt die Zahlung von Insolvenz-Entgelt insbesondere für Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 1. 10. 2011 bis 30. 11. 2011. Das schon zuvor zum 30. 11. 2011 gekündigte Arbeitsverhältnis sei von der Beklagten unbegründet vorzeitig mit 16. 9. 2011 aufgelöst worden. Die Klägerin habe die daraus resultierenden Ansprüche insbesondere auf Kündigungsentschädigung bis 30. 11. 2011 gerichtlich geltend gemacht. An den darüber außerhalb der Frist des § 7 Abs 1 IESG erwirkten rechtskräftigen Zahlungsbefehl sei die Beklagte gebunden. Unter Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine wäre das Arbeitsverhältnis der Klägerin am 16. 9. 2011 erst zum 31. 12. 2011 aufkündbar gewesen, sodass die nur bis 30. 11. 2011 begehrte Kündigungsentschädigung jedenfalls gesichert sei. Dies ergebe sich schon daraus, dass die Ansprüche der Klägerin aufgrund der am 12. 8. 2011 zum 30. 11. 2011 ausgesprochenen Kündigung jedenfalls als laufendes Entgelt gemäß § 3a IESG gesichert gewesen wären. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch vorzeitige Auflösung am 16. 9. 2011 geendet habe, komme die von der Beklagten vorgenommene Fristberechnung aufgrund einer Arbeitgeberkündigung am 12. 8. 2011 nicht zum Tragen. Die Klägerin begehrt die Zahlung von Insolvenz-Entgelt insbesondere für Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 1. 10. 2011 bis 30. 11. 2011. Das schon zuvor zum 30. 11. 2011 gekündigte Arbeitsverhältnis sei von der Beklagten unbegründet vorzeitig mit 16. 9. 2011 aufgelöst worden. Die Klägerin habe die daraus resultierenden Ansprüche insbesondere auf Kündigungsentschädigung bis 30. 11. 2011 gerichtlich geltend gemacht. An den darüber außerhalb der Frist des Paragraph 7, Absatz eins, IESG erwirkten rechtskräftigen Zahlungsbefehl sei die Beklagte gebunden. Unter Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine wäre das Arbeitsverhältnis der Klägerin am 16. 9. 2011 erst zum 31. 12. 2011 aufkündbar gewesen, sodass die nur bis 30. 11. 2011 begehrte Kündigungsentschädigung jedenfalls gesichert sei. Dies ergebe sich schon daraus, dass die Ansprüche der Klägerin aufgrund der am 12. 8. 2011 zum 30. 11. 2011 ausgesprochenen Kündigung jedenfalls als laufendes Entgelt gemäß Paragraph 3 a, IESG gesichert gewesen wären. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch vorzeitige Auflösung am 16. 9. 2011 geendet habe, komme die von der Beklagten vorgenommene Fristberechnung aufgrund einer Arbeitgeberkündigung am 12. 8. 2011 nicht zum Tragen.

Die Beklagte, die die Höhe der geltend gemachten Ansprüche nicht bestritt, wandte gegen die Ansprüche der Klägerin zusammengefasst ein, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin gemäß § 20 Abs 2 AngG am 12. 8. 2011 zum 30. 9. 2011 kündbar gewesen wäre. Gemäß § 3 Abs 3 IESG seien die Ansprüche der Klägerin daher nur bis zu diesem Zeitpunkt

gesichert. Die später erfolgte faktische Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe keinen neuerlichen Beginn der Kündigungsfrist ausgelöst. Dem von der Klägerin begehrten Anspruch auf Kündigungsentschädigung stehe keine Gegenleistung der Klägerin gegenüber. Daher komme auch keine darüber hinausgehende Sicherung der Ansprüche der Klägerin gemäß § 3a IESG in Frage. Eine Bindung an den von der Klägerin erwirkten Zahlungsbefehl bestehe nicht, weil die Beklagte, die nicht bestreite, dass die Forderung der Klägerin gegen den Arbeitgeber zu Recht bestehe, die Anspruchsgrenzen nach dem IESG ohne Bindung an ergangene arbeitsgerichtliche Entscheidungen zu beurteilen habe. Selbst wenn man dem Standpunkt der Klägerin folgte, wäre aufgrund der Vereinbarung der Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses mit dem 15. oder dem Letzten eines Monats auch am 16. 9. 2011 eine Arbeitgeberkündigung unter Einhaltung der sechswöchigen Kündigungsfrist des § 20 Abs 2 AngG zum 31. 10. 2011 möglich gewesen, sodass ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung nach diesem Zeitpunkt keinesfalls bestehe. Die Beklagte, die die Höhe der geltend gemachten Ansprüche nicht bestritt, wandte gegen die Ansprüche der Klägerin zusammengefasst ein, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin gemäß Paragraph 20, Absatz 2, AngG am 12. 8. 2011 zum 30. 9. 2011 kündbar gewesen wäre. Gemäß Paragraph 3, Absatz 3, IESG seien die Ansprüche der Klägerin daher nur bis zu diesem Zeitpunkt gesichert. Die später erfolgte faktische Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe keinen neuerlichen Beginn der Kündigungsfrist ausgelöst. Dem von der Klägerin begehrten Anspruch auf Kündigungsentschädigung stehe keine Gegenleistung der Klägerin gegenüber. Daher komme auch keine darüber hinausgehende Sicherung der Ansprüche der Klägerin gemäß Paragraph 3 a, IESG in Frage. Eine Bindung an den von der Klägerin erwirkten Zahlungsbefehl bestehe nicht, weil die Beklagte, die nicht bestreite, dass die Forderung der Klägerin gegen den Arbeitgeber zu Recht bestehe, die Anspruchsgrenzen nach dem IESG ohne Bindung an ergangene arbeitsgerichtliche Entscheidungen zu beurteilen habe. Selbst wenn man dem Standpunkt der Klägerin folgte, wäre aufgrund der Vereinbarung der Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses mit dem 15. oder dem Letzten eines Monats auch am 16. 9. 2011 eine Arbeitgeberkündigung unter Einhaltung der sechswöchigen Kündigungsfrist des Paragraph 20, Absatz 2, AngG zum 31. 10. 2011 möglich gewesen, sodass ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung nach diesem Zeitpunkt keinesfalls bestehe.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Der von der Klägerin gegen den Arbeitgeber erwirkte Zahlungsbefehl sei mehr als sechs Monate vor dem Stichtag gemäß § 7 Abs 1 IESG in Rechtskraft erwachsen. Daher bestehe zwar eine arbeitsrechtliche Bindung an den Zahlungsbefehl. Die Frage, ob ein gesicherter Anspruch nach dem IESG vorliege, sei jedoch davon unabhängig zu prüfen. Durch die am 12. 8. 2011 ausgesprochene Kündigung wäre das Arbeitsverhältnis der Klägerin unter Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfrist und des gesetzlichen Kündigungstermins zum 30. 9. 2011 auflösbar gewesen, die darüber hinaus bis 30. 11. 2011 begehrten Ansprüche lägen nicht innerhalb des von § 3 Abs 3 IESG vorgegebenen gesetzlichen Rahmens. Die Klägerin sei ab 16. 9. 2011 zu keiner Arbeitsleistung mehr verpflichtet gewesen, sodass ihre Ansprüche auch nicht gemäß § 3a IESG gesichert seien. Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Der von der Klägerin gegen den Arbeitgeber erwirkte Zahlungsbefehl sei mehr als sechs Monate vor dem Stichtag gemäß Paragraph 7, Absatz eins, IESG in Rechtskraft erwachsen. Daher bestehe zwar eine arbeitsrechtliche Bindung an den Zahlungsbefehl. Die Frage, ob ein gesicherter Anspruch nach dem IESG vorliege, sei jedoch davon unabhängig zu prüfen. Durch die am 12. 8. 2011 ausgesprochene Kündigung wäre das Arbeitsverhältnis der Klägerin unter Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfrist und des gesetzlichen Kündigungstermins zum 30. 9. 2011 auflösbar gewesen, die darüber hinaus bis 30. 11. 2011 begehrten Ansprüche lägen nicht innerhalb des von Paragraph 3, Absatz 3, IESG vorgegebenen gesetzlichen Rahmens. Die Klägerin sei ab 16. 9. 2011 zu keiner Arbeitsleistung mehr verpflichtet gewesen, sodass ihre Ansprüche auch nicht gemäß Paragraph 3 a, IESG gesichert seien.

Das Berufungsgericht gab der von der Klägerin gegen dieses Urteil erhobenen Berufung teilweise Folge. Es sprach der Klägerin Insolvenz-Entgelt für Kündigungsentschädigung vom 1. 10. 2011 bis 31. 10. 2011 sowie damit verbundene sonstige Ansprüche mit einem Betrag von 3.149,36 EUR zu. In diesem Umfang ist das Urteil des Berufungsgerichts unanfechtbar in Rechtskraft erwachsen. Hingegen bestätigte es die Abweisung von 2.689,64 EUR an Kündigungsentschädigung samt damit verbundenen weiteren Ansprüchen für den Zeitraum 1. 11. 2011 bis 30. 11. 2011.

Im Verfahren sei nur mehr zu beurteilen, ob die der Klägerin arbeitsrechtlich zustehenden und der Höhe nach nicht strittigen Ansprüche nach dem IESG gesichert seien. Zur Klärung dieser Frage sei das Zusammenspiel der §§ 3 und 3a IESG zu berücksichtigen. Im Verfahren sei nur mehr zu beurteilen, ob die der Klägerin arbeitsrechtlich zustehenden und

der Höhe nach nicht strittigen Ansprüche nach dem IESG gesichert seien. Zur Klärung dieser Frage sei das Zusammenspiel der Paragraphen 3 und 3 a IESG zu berücksichtigen.

§ 3 Abs 3 IESG komme nur dort zum Tragen, wo bei der Bestimmung des Ausmaßes des Insolvenz-Entgelts überhaupt auf Kündigungsfristen Bezug genommen werde. Dies treffe auf § 3a Abs 1 IESG, der Ansprüche auf laufendes Entgelt sichere, nicht zu. Nach dieser Bestimmung sei laufendes Entgelt innerhalb des dort genannten sechsmonatigen Zeitraums unabhängig davon gesichert, ob sich das Arbeitsverhältnis in gekündigtem oder ungekündigtem Zustand befinde. Damit habe die ursprünglich am 12. 8. 2011 zum 30. 11. 2011 ausgesprochene Kündigung nicht zu einer Beschränkung der Sicherung dieser Ansprüche iSd § 3 Abs 3 IESG führen können. Wäre das Arbeitsverhältnis mit 30. 11. 2011 beendet worden, hätte sich die Frage nach der Auswirkung des § 3 Abs 3 IESG daher gar nicht gestellt. Paragraph 3, Absatz 3, IESG komme nur dort zum Tragen, wo bei der Bestimmung des Ausmaßes des Insolvenz-Entgelts überhaupt auf Kündigungsfristen Bezug genommen werde. Dies treffe auf Paragraph 3 a, Absatz eins, IESG, der Ansprüche auf laufendes Entgelt sichere, nicht zu. Nach dieser Bestimmung sei laufendes Entgelt innerhalb des dort genannten sechsmonatigen Zeitraums unabhängig davon gesichert, ob sich das Arbeitsverhältnis in gekündigtem oder ungekündigtem Zustand befinde. Damit habe die ursprünglich am 12. 8. 2011 zum 30. 11. 2011 ausgesprochene Kündigung nicht zu einer Beschränkung der Sicherung dieser Ansprüche iSd Paragraph 3, Absatz 3, IESG führen können. Wäre das Arbeitsverhältnis mit 30. 11. 2011 beendet worden, hätte sich die Frage nach der Auswirkung des Paragraph 3, Absatz 3, IESG daher gar nicht gestellt.

Aufgrund der in § 7 Abs 1 IESG normierten Bindungswirkung sei jedoch hier von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 16. 9. 2011 auszugehen. Erst ab diesem Zeitpunkt stelle sich die Frage einer Sicherung gemäß § 3 Abs 3 IESG. Für den danach relevanten Sicherungszeitraum seien hier nicht die gesetzlichen Bestimmungen, sondern die die Klägerin schlechter stellende einzelvertragliche Vereinbarung heranzuziehen. Dies entspreche dem Zweck des IESG, den von einer Insolvenz betroffenen Arbeitnehmern eine Mindestsicherung zu gewährleisten. Lasse man die durch die im August 2011 ausgesprochene Kündigung bewirkte Befristung unberücksichtigt, hätte der Arbeitgeber am 16. 9. 2011 aufgrund der zulässigen einzelvertraglichen Vereinbarung das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit 31. 10. 2011 auflösen können. Ungeachtet der fristwidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 16. 9. 2011 seien die Ansprüche der Klägerin daher nur bis 31. 10. 2011 gesichert. Aufgrund der in Paragraph 7, Absatz eins, IESG normierten Bindungswirkung sei jedoch hier von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 16. 9. 2011 auszugehen. Erst ab diesem Zeitpunkt stelle sich die Frage einer Sicherung gemäß Paragraph 3, Absatz 3, IESG. Für den danach relevanten Sicherungszeitraum seien hier nicht die gesetzlichen Bestimmungen, sondern die die Klägerin schlechter stellende einzelvertragliche Vereinbarung heranzuziehen. Dies entspreche dem Zweck des IESG, den von einer Insolvenz betroffenen Arbeitnehmern eine Mindestsicherung zu gewährleisten. Lasse man die durch die im August 2011 ausgesprochene Kündigung bewirkte Befristung unberücksichtigt, hätte der Arbeitgeber am 16. 9. 2011 aufgrund der zulässigen einzelvertraglichen Vereinbarung das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit 31. 10. 2011 auflösen können. Ungeachtet der fristwidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 16. 9. 2011 seien die Ansprüche der Klägerin daher nur bis 31. 10. 2011 gesichert.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil Rechtsprechung zu den hier zu behandelnden Rechtsfragen iZm § 3 Abs 3 IESG fehle. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil Rechtsprechung zu den hier zu behandelnden Rechtsfragen iZm Paragraph 3, Absatz 3, IESG fehle.

Gegen den klageabweisenden Teil dieses Urteils richtet sich die von der Beklagten beantwortete (offenbar irrtümlich als „außerordentliche“ bezeichnete) Revision der Klägerin.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig, sie ist auch berechtigt.

1. Zwischen den Parteien ist nicht strittig, dass die Kündigung vom 12. 8. 2011 das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. 11. 2011 aufgelöst hätte. Die Beklagte hat der Klägerin Insolvenz-Entgelt für laufendes Entgelt bis zum 16. 9. 2011 zuerkannt. Sie stellt die Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass der Anspruch der Klägerin auf laufendes Entgelt gemäß § 3a IESG bis zum arbeitsrechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. 11. 2011 auch gesichert gewesen wäre, wenn das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Tag gedauert hätte (8 ObS 121/02f), nicht in Frage. 1. Zwischen den Parteien ist nicht strittig, dass die Kündigung vom 12. 8. 2011 das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. 11. 2011 aufgelöst hätte. Die Beklagte hat der Klägerin Insolvenz-Entgelt für laufendes Entgelt bis zum 16. 9. 2011 zuerkannt. Sie stellt die

Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass der Anspruch der Klägerin auf laufendes Entgelt gemäß Paragraph 3 a, IESG bis zum arbeitsrechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. 11. 2011 auch gesichert gewesen wäre, wenn das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Tag gedauert hätte (8 ObS 121/02f), nicht in Frage.

Unstrittig ist auch davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin arbeitsrechtlich am 16. 9. 2011 beendet wurde und ihr danach Kündigungsentschädigung gebührt. Im Revisionsverfahren ist nur mehr zu beurteilen, ob der Anspruch der Klägerin auf Kündigungsentschädigung (samt Urlaubersatzleistung zur Kündigungsentschädigung sowie anteiligen Zinsen und Kosten) für den Zeitraum 1. 11. 2011 bis 30. 11. 2011 gesichert ist. Insofern besteht, worauf das Berufungsgericht zutreffend hingewiesen hat, keine Bindung an die Ergebnisse des arbeitsgerichtlichen Verfahrens (RIS-Justiz RS0064724).

2. Die Beklagte, die erklärt, die Entscheidung des Berufungsgerichts nur aus wirtschaftlichen Gründen akzeptiert zu haben, vertritt auch im Revisionsverfahren den Standpunkt, dass auf die Kündigung vom 12. 8. 2011 abzustellen sei, sodass die Ansprüche der Klägerin lediglich bis 30. 9. 2011 gesichert seien. Dem ist nicht zu folgen:

3. Richtig ist, dass der Arbeitgeber im Hinblick auf die (die Rechtsstellung der Klägerin gegenüber dem Gesetz verschlechternde) Vereinbarung über die möglichen Kündigungstermine ihr Arbeitsverhältnis am 12. 8. 2011 unter Einhaltung der sechswöchigen Kündigungsfrist des § 20 Abs 2 AngG zum 30. 9. 2011 kündigen hätte können. Daraus ist für die Beklagte jedoch nichts zu gewinnen, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die fristwidrige Auflösung vom 16. 9. 2011 noch vor diesem Zeitpunkt gelöst wurde. Die von der Beklagten als maßgeblich angesehene Kündigung vom 12. 8. 2011 hat daher das Arbeitsverhältnis der Klägerin tatsächlich nicht beendet. Durch die Kündigung vom 12. 8. 2011 - die weder frist- noch terminwidrig war - entstanden keine von § 3 Abs 3 IESG erfassten Ansprüche auf Kündigungsentschädigung für die Klägerin, die bis zum 16. 9. 2011 tatsächlich gearbeitet hat.3. Richtig ist, dass der Arbeitgeber im Hinblick auf die (die Rechtsstellung der Klägerin gegenüber dem Gesetz verschlechternde) Vereinbarung über die möglichen Kündigungstermine ihr Arbeitsverhältnis am 12. 8. 2011 unter Einhaltung der sechswöchigen Kündigungsfrist des Paragraph 20, Absatz 2, AngG zum 30. 9. 2011 kündigen hätte können. Daraus ist für die Beklagte jedoch nichts zu gewinnen, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die fristwidrige Auflösung vom 16. 9. 2011 noch vor diesem Zeitpunkt gelöst wurde. Die von der Beklagten als maßgeblich angesehene Kündigung vom 12. 8. 2011 hat daher das Arbeitsverhältnis der Klägerin tatsächlich nicht beendet. Durch die Kündigung vom 12. 8. 2011 - die weder frist- noch terminwidrig war - entstanden keine von Paragraph 3, Absatz 3, IESG erfassten Ansprüche auf Kündigungsentschädigung für die Klägerin, die bis zum 16. 9. 2011 tatsächlich gearbeitet hat.

4. Zutreffend ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, dass die Frage des Umfangs der Sicherung der Ansprüche der Klägerin gemäß § 3 Abs 3 IESG erst ab dem Zeitpunkt der tatsächlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, dem 16. 9. 2011, zu beurteilen ist.4. Zutreffend ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, dass die Frage des Umfangs der Sicherung der Ansprüche der Klägerin gemäß Paragraph 3, Absatz 3, IESG erst ab dem Zeitpunkt der tatsächlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, dem 16. 9. 2011, zu beurteilen ist.

4.1 Durch die Kündigung vom 12. 8. 2011 wurde das Arbeitsverhältnis der Klägerin ins Auflösungsstadium versetzt, die Auflösung werde erst mit Ablauf der Kündigungsfrist bewirkt (RIS-Justiz RS0028412). Dies bedeutet, dass das zunächst nicht absehbare Ende des ohne Befristung eingegangenen Arbeitsverhältnisses durch den rechtsgestaltenden Akt der Kündigung nachträglich einseitig herbeigeführt und damit ab dem Zeitpunkt der Kündigung voraussehbar gemacht wurde. Insofern wurde das Arbeitsverhältnis mit dem Zugang der Kündigung in ein solches mit bestimmter Dauer - nämlich bis zum Ende der Kündigungsfrist - umgewandelt (RIS-Justiz RS0028426; RS0021528).

4.2 Befristung und Kündigung schließen einander grundsätzlich aus (RIS-JustizRS0028431; Reissner in ZellKomm² § 19 Rz 38). Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf daher (abgesehen vom hier nicht vorliegenden Fall einer - zulässigen - Kündigungsvereinbarung, vgl dazu 8 ObA 3/14w) nicht gekündigt werden. Dies gilt auch dann, wenn die Befristung - wie hier - nicht von Anfang an vereinbart war, sondern erst durch den Zugang der Kündigung bewirkt wurde (4 Ob 50/80). Kündigt aber der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis - wie hier - ohne eine solche Vereinbarung, wird es - sofern nicht eine ausdrückliche Vereinbarung über einen Kündigungsausschluss vorliegt - dennoch beendet; den Arbeitgeber treffen allerdings die Folgen der ungerechtfertigten vorzeitigen Auflösung (9 ObA 49/05d mwH).4.2 Befristung und Kündigung schließen einander grundsätzlich aus (RIS-JustizRS0028431; Reissner in ZellKomm² Paragraph 19, Rz 38). Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf daher (abgesehen vom hier nicht vorliegenden Fall einer - zulässigen - Kündigungsvereinbarung, vergleiche dazu 8 ObA 3/14w) nicht gekündigt werden.

Dies gilt auch dann, wenn die Befristung - wie hier - nicht von Anfang an vereinbart war, sondern erst durch den Zugang der Kündigung bewirkt wurde (4 Ob 50/80). Kündigt aber der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis - wie hier - ohne eine solche Vereinbarung, wird es - sofern nicht eine ausdrückliche Vereinbarung über einen Kündigungsausschluss vorliegt - dennoch beendet; den Arbeitgeber treffen allerdings die Folgen der ungerechtfertigten vorzeitigen Auflösung (9 ObA 49/05d mwH).

5.1 Die gesetzwidrige vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin am 16. 9. 2011 löste das Arbeitsverhältnis der Klägerin zwar zu diesem Zeitpunkt. Die Klägerin behielt jedoch arbeitsrechtlich - insofern im Ergebnis unstrittig - gemäß § 29 AngG einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung bis zum Ende des durch den Ausspruch der Kündigung vom 12. 8. 2011 mit 30. 11. 2011 befristeten Arbeitsverhältnisses (vgl RIS-Justiz RS0028446). Ein Fall der Einschränkung der Sicherung dieses Anspruchs unter Anwendung des § 3 Abs 3 IESG liegt nicht vor: 5.1 Die gesetzwidrige vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin am 16. 9. 2011 löste das Arbeitsverhältnis der Klägerin zwar zu diesem Zeitpunkt. Die Klägerin behielt jedoch arbeitsrechtlich - insofern im Ergebnis unstrittig - gemäß Paragraph 29, AngG einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung bis zum Ende des durch den Ausspruch der Kündigung vom 12. 8. 2011 mit 30. 11. 2011 befristeten Arbeitsverhältnisses vergleiche RIS-Justiz RS0028446). Ein Fall der Einschränkung der Sicherung dieses Anspruchs unter Anwendung des Paragraph 3, Absatz 3, IESG liegt nicht vor:

5.2 Für - wie hier - befristete Arbeitsverhältnisse gilt § 3 Abs 3 letzter Satz IESG. Zwar sind danach auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen der Berechnung der gesicherten Ansprüche die gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Kündigungsfristen unter Bedachtnahme auf die Kündigungstermine und die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen zugrunde zu legen (8 ObS 219/01s; 8 ObS 23/03w). Die Zielrichtung der Sicherungsbeschränkung des § 3 Abs 3 IESG ist es aber, die Sicherung der Ansprüche im Wesentlichen auf das zu beschränken, was schon allgemein durch gesetzliche oder kollektivvertragliche Regelungen vorgegeben ist (8 ObS 1/05p; 8 ObS 219/01s; RIS-Justiz RS0109589). Dieser Zweck kommt hier jedoch nicht zur Geltung, weil die Klägerin durch die lediglich den Arbeitgeber begünstigende Vereinbarung der Möglichkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 15. oder Letzten eines Monats keine sie gegenüber den Regelungen des Angestelltengesetzes besser stellende einzelvertragliche Vereinbarung getroffen hat (RIS-Justiz RS0119867; vgl etwa 8 ObS 1/05p, Vereinbarung der Kündigungsmöglichkeit gemäß § 20 Abs 3 zweiter Halbsatz AngG, dafür aber einer dreimonatigen Kündigungsfrist). 5.2 Für - wie hier - befristete Arbeitsverhältnisse gilt Paragraph 3, Absatz 3, letzter Satz IESG. Zwar sind danach auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen der Berechnung der gesicherten Ansprüche die gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Kündigungsfristen unter Bedachtnahme auf die Kündigungstermine und die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen zugrunde zu legen (8 ObS 219/01s; 8 ObS 23/03w). Die Zielrichtung der Sicherungsbeschränkung des Paragraph 3, Absatz 3, IESG ist es aber, die Sicherung der Ansprüche im Wesentlichen auf das zu beschränken, was schon allgemein durch gesetzliche oder kollektivvertragliche Regelungen vorgegeben ist (8 ObS 1/05p; 8 ObS 219/01s; RIS-Justiz RS0109589). Dieser Zweck kommt hier jedoch nicht zur Geltung, weil die Klägerin durch die lediglich den Arbeitgeber begünstigende Vereinbarung der Möglichkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 15. oder Letzten eines Monats keine sie gegenüber den Regelungen des Angestelltengesetzes besser stellende einzelvertragliche Vereinbarung getroffen hat (RIS-Justiz RS0119867; vergleiche etwa 8 ObS 1/05p, Vereinbarung der Kündigungsmöglichkeit gemäß Paragraph 20, Absatz 3, zweiter Halbsatz AngG, dafür aber einer dreimonatigen Kündigungsfrist).

6. Ein von der Beklagten behaupteter „Gewinn“ der Klägerin durch die Insolvenz ihres früheren Arbeitgebers ist nicht ersichtlich:

Die neuerliche - rechtswidrige - Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Kündigungsfrist bietet der Klägerin im Vergleich zur Weiterbeschäftigung während des Auflösungsstadiums keinen Vorteil. Wäre die Klägerin während des gesamten Auflösungsstadiums weiterbeschäftigt gewesen, wären ihre Ansprüche wie ausgeführt ebenfalls - gemäß § 3a IESG - bis zum 30. 11. 2011 gesichert gewesen. Eine Ausdehnung über den durch die ursprüngliche Kündigung bewirkten Endigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses ist im Hinblick auf die Regelung in § 3 Abs 3 letzter Satz letzter Halbsatz IESG nicht gegeben. Die neuerliche - rechtswidrige - Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Kündigungsfrist bietet der Klägerin im Vergleich zur Weiterbeschäftigung während des Auflösungsstadiums keinen Vorteil. Wäre die Klägerin während des gesamten Auflösungsstadiums weiterbeschäftigt gewesen, wären ihre

Ansprüche wie ausgeführt ebenfalls - gemäß Paragraph 3 a, IESG - bis zum 30. 11. 2011 gesichert gewesen. Eine Ausdehnung über den durch die ursprüngliche Kündigung bewirkten Endigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses ist im Hinblick auf die Regelung in Paragraph 3, Absatz 3, letzter Satz letzter Halbsatz IESG nicht gegeben.

7. Der Revision war daher im gänzlich klagestattgebenden Sinn Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 77 Abs 1 Z 2 lit a ASGG. Die Kostenentscheidung beruht auf Paragraph 77, Absatz eins, Ziffer 2, Litera a, ASGG.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E109723

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:008OBS00009.14B.1125.000

Im RIS seit

05.02.2015

Zuletzt aktualisiert am

12.10.2016

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