

TE OGH 2008/11/25 9ObA150/08m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.11.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter MR Dr. Richard Warnung und Dr. Klaus Mayr als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Verena T*****, vertreten durch Mag. Sonja Fragner, Rechtsanwältin in Krems a.d. Donau, gegen die beklagte Partei Thomas F*****, vertreten durch die Hirtzberger Sacha Katzensteiner Rechtsanwältin GmbH in Krems a.d. Donau, wegen 5.876,48 EUR brutto sA abzüglich 2.352,16 EUR netto (Revisionsinteresse 652,98 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. August 2008, GZ 10 Ra 65/08i-16, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichts Krems a.d. Donau als Arbeits- und Sozialgericht vom 20. März 2008, GZ 15 Cga 44/07b-12, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

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

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Erhielt jemand als freier Mitarbeiter auf der Basis eines freien Dienstvertrags „Honorare" und wird festgestellt, dass er in Wahrheit kraft der Art und Gestaltung seiner Verwendung als Arbeiter in einem echten Arbeitsverhältnis gestanden ist, das einem bestimmten Kollektivvertrag unterliegt, dann muss bei der Prüfung der Frage, ob er aufgrund dieses Kollektivvertrags noch offene Ansprüche gegen seinen Arbeitgeber auf Sonderzahlungen hat, das gesamte von ihm bezogene „Honorareinkommen" in Anschlag gebracht werden (4 Ob 8, 9/81, DRdA 1985/20 [Wachter]; RIS-Justiz RS0028906 ua; Rebhahn in ZellKomm§ 1151 ABGB Rz 67; Kietaihl, JBl 2004, 626; ders wbl 2006, 207 ua). Selbstverständlich kann auch im echten Arbeitsverhältnis eine überkollektivvertragliche Entlohnung vereinbart werden. Dies war jedoch hier nicht der Fall, denn zwischen den Parteien wurde ein freier Dienstvertrag vereinbart. Nach den bindenden Feststellungen war der Klägerin bei Vertragsabschluss bewusst, dass vom Beklagten eine überkollektivvertragliche Entlohnung nur für den Fall des freien Dienstverhältnisses angeboten und vereinbart wurde. Die Klägerin war damit einverstanden, weil sie davon ausging, die Flexibilität eines freien Dienstverhältnisses nutzen zu können. Was in Bezug auf die Entgelthöhe zu geschehen hat, wenn die tatsächliche Handhabung des Vertrags von der ursprünglichen Vereinbarung abweicht, ist - vorbehaltlich der hier unstrittigen Frage, dass die Klägerin jedenfalls

sämtliche arbeitsrechtlichen Ansprüche auf der Basis des anzuwendenden Kollektivvertrags zu erhalten hat - primär eine Frage der (allenfalls auch ergänzenden) Vertragsauslegung, der aufgrund ihrer Einzelfallbezogenheit keine erhebliche Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO zukommt (RIS-Justiz RS0042936 ua). Unredlichkeit des Beklagten wurde von der Klägerin in erster Instanz nicht behauptet. Auf die diesbezüglichen Erwägungen in der Revision ist daher nicht weiter einzugehen. Erhielt jemand als freier Mitarbeiter auf der Basis eines freien Dienstvertrags „Honorare“ und wird festgestellt, dass er in Wahrheit kraft der Art und Gestaltung seiner Verwendung als Arbeiter in einem echten Arbeitsverhältnis gestanden ist, das einem bestimmten Kollektivvertrag unterliegt, dann muss bei der Prüfung der Frage, ob er aufgrund dieses Kollektivvertrags noch offene Ansprüche gegen seinen Arbeitgeber auf Sonderzahlungen hat, das gesamte von ihm bezogene „Honorareinkommen“ in Anschlag gebracht werden (4 Ob 8, 9/81, DRdA 1985/20 [Wachter]; RIS-Justiz RS0028906 ua; Rebhahn in ZellKomm Paragraph 1151, ABGB Rz 67; Kietztaibl, JBI 2004, 626; ders wbl 2006, 207 ua). Selbstverständlich kann auch im echten Arbeitsverhältnis eine überkollektivvertragliche Entlohnung vereinbart werden. Dies war jedoch hier nicht der Fall, denn zwischen den Parteien wurde ein freier Dienstvertrag vereinbart. Nach den bindenden Feststellungen war der Klägerin bei Vertragsabschluss bewusst, dass vom Beklagten eine überkollektivvertragliche Entlohnung nur für den Fall des freien Dienstverhältnisses angeboten und vereinbart wurde. Die Klägerin war damit einverstanden, weil sie davon ausging, die Flexibilität eines freien Dienstverhältnisses nutzen zu können. Was in Bezug auf die Entgelthöhe zu geschehen hat, wenn die tatsächliche Handhabung des Vertrags von der ursprünglichen Vereinbarung abweicht, ist - vorbehaltlich der hier unstrittigen Frage, dass die Klägerin jedenfalls sämtliche arbeitsrechtlichen Ansprüche auf der Basis des anzuwendenden Kollektivvertrags zu erhalten hat - primär eine Frage der (allenfalls auch ergänzenden) Vertragsauslegung, der aufgrund ihrer Einzelfallbezogenheit keine erhebliche Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zukommt (RIS-Justiz RS0042936 ua). Unredlichkeit des Beklagten wurde von der Klägerin in erster Instanz nicht behauptet. Auf die diesbezüglichen Erwägungen in der Revision ist daher nicht weiter einzugehen.

Mangels erheblicher Rechtsfrage ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO). Mangels erheblicher Rechtsfrage ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 3 ZPO).

Anmerkung

E894529ObA150.08m

Schlagworte

Kennung XPUBL Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5976/5/2009 XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00150.08M.1125.000

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2009

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at