jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2007/10/11 8ObA56/07d

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.10.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter ADir. Brigitte Augustin und Wolfgang Birbamer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Heidemarie S*****, vertreten durch Dr. Fritz Wintersberger ua, Rechtsanwälte in Mödling, wider die beklagte Partei Marien *****, vertreten durch Dr. Peter Hallas, Rechtsanwalt in Mödling, wegen EUR 1.505,97 brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse EUR 1.477,12 sA) gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. Juni 2007, GZ 9 Ra 86/06t-14, den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Zu der hier maßgeblichen Frage, inwieweit auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden kann, hat der Oberste Gerichtshof bereits wiederholt Stellung genommen. Auch dass die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit bei einem mit 6 Monaten befristeten Arbeitsverhältnis zulässig sein kann, wenn sachliche Gründe für die Befristung vorliegen, wurde bereits ausgesprochen (OGH 8 ObA 42 /04s = ZAS 2004/47 [Band], 48 [Tomandl]). Die Anwendung dieser Grundsätze im Einzelfall stellt regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar (Kodek in Rechberger ZPO3 Rz 26). Eine aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifende Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht vermögen die konkreten Ausführungen der Klägerin nicht darzustellen. Hat doch die Klägerin selbst vorgebracht, dass die Befristungen im Zusammenhang mit Impfaktionen erfolgten. Es wurde auch unbekämpft festgestellt, dass die Absicht der Beklagten darin lag, das Dienstverhältnis für die Dauer der Impfaktion einzugehen. Für das nunmehrige Vorbringen der Klägerin, dass die Dauer des Arbeitsbedarfes von vornherein nicht absehbar gewesen sei, findet sich kein Anhaltspunkt.Zu der hier maßgeblichen Frage, inwieweit auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden kann, hat der Oberste Gerichtshof bereits wiederholt Stellung genommen. Auch dass die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit bei einem mit 6 Monaten befristeten Arbeitsverhältnis zulässig sein kann, wenn sachliche Gründe für die Befristung vorliegen, wurde bereits ausgesprochen (OGH 8 ObA 42 /04s = ZAS 2004/47 [Band], 48 [Tomandl]). Die Anwendung dieser Grundsätze im Einzelfall stellt regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins,

ZPO dar (Kodek in Rechberger ZPO3 Rz 26). Eine aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifende Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht vermögen die konkreten Ausführungen der Klägerin nicht darzustellen. Hat doch die Klägerin selbst vorgebracht, dass die Befristungen im Zusammenhang mit Impfaktionen erfolgten. Es wurde auch unbekämpft festgestellt, dass die Absicht der Beklagten darin lag, das Dienstverhältnis für die Dauer der Impfaktion einzugehen. Für das nunmehrige Vorbringen der Klägerin, dass die Dauer des Arbeitsbedarfes von vornherein nicht absehbar gewesen sei, findet sich kein Anhaltspunkt.

Den Ausführungen der Klägerin, dass die Vereinbarung einer Kündigungsfrist von bloß einem Monat unzulässig wäre, ist schon entgegenzuhalten, dass eine derartige Vereinbarung gar nicht ersichtlich ist, sondern nur eine Vereinbarung zum Kündigungstermin getroffen wurde. Außerdem wurde die 6-Wochenfrist des § 20 Abs 2 AngG eingehalten.Den Ausführungen der Klägerin, dass die Vereinbarung einer Kündigungsfrist von bloß einem Monat unzulässig wäre, ist schon entgegenzuhalten, dass eine derartige Vereinbarung gar nicht ersichtlich ist, sondern nur eine Vereinbarung zum Kündigungstermin getroffen wurde. Außerdem wurde die 6-Wochenfrist des Paragraph 20, Absatz 2, AngG eingehalten.

Anmerkung

E85726 8ObA56.07d

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:008OBA00056.07D.1011.000

Dokumentnummer

JJT_20071011_OGH0002_008OBA00056_07D0000_000

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