

TE OGH 2007/9/28 9ObA92/07f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.09.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter OLWR Dr. Peter Hübner und Mag. Canan Aytekin-Yildirim als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ernst G*****, vertreten durch Dr. Zsizsik & Dr. Prattes Rechtsanwälte OEG in Bruck an der Mur, gegen die beklagte Partei M***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Gerhard Hiebler und Dr. Gerd Grebenjak, Rechtsanwälte in Leoben, wegen EUR 18.000 sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 3. Mai 2007, GZ 8 Ra 5/07b-23, mit dem das Urteil des Landesgerichtes Leoben als Arbeits- und Sozialgericht vom 14. November 2006, GZ 25 Cga 94/06i-16, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden aufgehoben. Die Arbeitsrechtssache wird an das Erstgericht zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung zurückverwiesen.

Die Kosten des Rechtsmittelverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. 1. 1990 bis zum 15. 7. 2005 als technischer Betriebsleiter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Arbeitnehmerkündigung.

Punkt 13 des Dienstvertrages hat folgenden Wortlaut:

„Insoweit der Kollektivvertrag keine entsprechenden Bestimmungen enthält, verjähren alle Forderungen aus dem Dienstverhältnis in drei Monaten nach Fälligkeit.“

Der Kläger begehrte den Zuspruch einer ihm zugesagten Prämie, die er mit EUR 18.000,- bezifferte. Sein in erster Instanz erstattetes Vorbringen lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Er sei seit März 2003 mit der Erstellung bzw Planung eines Projektes betraut gewesen. Nach der endgültigen Auftragserteilung durch den Kunden der Beklagten sei ein externer Konsulent als Projektleiter im Gespräch gewesen. Im April 2004 sei die Geschäftsführung an ihn mit der Frage herangetreten, ob er es sich zutraue, das Projekt ohne Beziehung des externen Konsulenten, für dessen Tätigkeit Kosten von EUR 72.000,- zu erwarten seien, zu Ende zu

bringen. Dem Kläger sei erklärt worden, dass man das Geld lieber ihm geben würde. Der Kläger habe das Angebot angenommen und das Projekt erfolgreich abgewickelt. Verzögerungen der Fertigstellung seien nicht im Bereich des Klägers gelegen. Noch während der Zeit des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei ihm vom Geschäftsführer auf entsprechende Fragen über die Auszahlung der Prämie erklärt worden, dass man noch die Dokumentation des Projektes abwarten müsse. Auch nach der endgültigen mängelfreien Fertigstellung des vom Kunden in Betrieb genommenen Projektes durch die Dokumentation im August 2005 sei jedoch keine Prämie gezahlt worden.

Die Zusage einer Prämie sei auch dann verbindlich, wenn über die Höhe der Prämie keine Vereinbarung getroffen worden sei. In diesem Falle richte sich der Anspruch auf einen der Leistung objektiv angemessenen Betrag. Im Hinblick auf den Auftragswert (über eine Million EUR) sowie auf die ersparten Kosten des externen Konsulenten von EUR 72.000,- sei der Klagebetrag angemessen, bei dem es sich um ein Viertel der ersparten Kosten handle.

Der Kläger habe seinen Anspruch auch rechtzeitig geltend gemacht. Zum einen sei die im Arbeitsvertrag vereinbarte Frist sittenwidrig, weil sie zu kurz sei. Zum anderen habe der Kläger diese Frist ohnedies eingehalten, weil er trotz mehrmaliger Urgenz erst am 12. 9. 2005 die Endabrechnung bekommen habe, aus der ersichtlich gewesen sei, dass er keine Prämie erhalte. Den Erhalt der Endabrechnung habe er im Hinblick auf Zusagen, dass die Prämie gezahlt werde, abwarten dürfen. Am 10. 11. 2005 - gerechnet vom Erhalt der Endabrechnung also innerhalb der dreimonatigen Frist - habe er seinen Anspruch mittels eines Schreibens der Kammer für Arbeiter und Angestellte geltend gemacht. Dass die Frist nur durch die gerichtliche Geltendmachung gewahrt werden könne, sei nicht vereinbart worden.

Die Beklagte beantragte, das Klagebegehren abzuweisen. Eine konkrete Vereinbarung über eine Prämie sei nie abgeschlossen worden. Richtig sei nur, dass dem Kläger eine Prämie unter der Voraussetzung in Aussicht gestellt worden sei, dass das Projekt inklusive der notwendigen Dokumentationen termingerecht fertig werde und die Funktion der Anlage gesichert sei. Damit seien aber nur Gespräche über eine auszuhandelnde Prämie angeboten worden. Zudem habe der Kläger das Projekt nicht rechtzeitig und nicht mängelfrei fertiggestellt.

Die im Arbeitsvertrag vereinbarte dreimonatige Frist zur Geltendmachung der Ansprüche des Arbeitnehmers bezeichnete die Beklagte zunächst als Verfallsfrist. Diese sei in der vereinbarten Länge zulässig, jedoch vom Kläger nicht eingehalten worden. Im Laufe des Verfahrens bezeichnete die Beklagte die Frist als Verjährungsfrist, die nur durch gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs gewahrt werden könne. Auf die Endabrechnung mit Schreiben vom 12. 9. 2005 könne sich der Kläger nicht berufen, weil die Endabrechnung schon bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fertiggestellt, vom Kläger jedoch nicht abgeholt worden sei.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Mangels kollektivvertraglicher Verfalls- oder Verjährungsregeln sei von der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist auszugehen, die als Verjährungsfrist zu qualifizieren sei. Die Verkürzung der Verjährungsfrist auf drei Monate sei nicht sittenwidrig. Verjährungsfristen könnten nur durch gerichtliche Geltendmachung gewahrt werden. Der Kläger habe seine Klage aber erst ein halbes Jahr nach Fristablauf eingebracht.

Das Berufungsgericht bestätigte dieses Urteil und sprach aus, dass die ordentliche Revision nicht zulässig sei. Es billigte die Rechtsauffassung der ersten Instanz, wonach es sich bei der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist um eine Verjährungsfrist handle. Es treffe auch zu, dass die Verkürzung der Verjährungsfrist auf drei Monate nicht sittenwidrig sei. Die Notwendigkeit, eine solche Frist durch Klageführung zu wahren, ergebe sich aus § 1497 ABGB. Selbst wenn man daher die Zustellung der Endabrechnung als Beginn der Frist werte, sei die Klage somit zu spät eingebracht worden. Das Berufungsgericht bestätigte dieses Urteil und sprach aus, dass die ordentliche Revision nicht zulässig sei. Es billigte die Rechtsauffassung der ersten Instanz, wonach es sich bei der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist um eine Verjährungsfrist handle. Es treffe auch zu, dass die Verkürzung der Verjährungsfrist auf drei Monate nicht sittenwidrig sei. Die Notwendigkeit, eine solche Frist durch Klageführung zu wahren, ergebe sich aus Paragraph 1497, ABGB. Selbst wenn man daher die Zustellung der Endabrechnung als Beginn der Frist werte, sei die Klage somit zu spät eingebracht worden.

Gegen dieses Urteil richtet sich die außerordentliche Revision des Klägers mit dem Antrag, es im Sinne der Stattgebung des Klagebegehrens abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise, ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, weil das Berufungsgericht die Rechtslage verkannt hat. Sie ist im Sinne des darin gestellten Aufhebungsantrags auch berechtigt.

Es erscheint fraglich, ob der Umstand, dass die Parteien in ihrer Vereinbarung das Wort „verjähren“ verwendet haben, den Schluss der Vorinstanzen rechtfertigt, dass es sich bei der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist um eine Verjährungsfrist handelt. Die Kürze der hier vereinbarten Frist wäre wohl ein Indiz dafür, dass die Parteien in Wahrheit eine - in Arbeitsverträgen wesentlich häufiger verwendete - Verfallsfrist vereinbaren wollten (vgl etwa Wöss, Verjährung und Verfall im Arbeitsrecht, DRdA 1988, 216 ff; Koziol/Welser¹³ 235 ua). Da unter den gegebenen Umständen die unterschiedlichen Wirkungen von Verjährungs- und Verfallsfristen nicht relevant sind, braucht diese Frage aber nicht näher untersucht zu werden. Unabhängig davon, ob man die hier vereinbarte Frist als Verjährungs- oder als Verfallsfrist qualifiziert, erweist sich nämlich die Auffassung der Vorinstanzen, die Frist könne nur durch gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs gewahrt werden, als unzutreffend: Nach der zu kollektivvertraglichen Regelungen ergangenen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs kann nämlich dann, wenn die Regelung nicht ausdrücklich auf die gerichtliche Geltendmachung abstellt, allein aus der Verwendung der Worte „verjähren“ oder „Verjährung“ nicht geschlossen werden, dass zur Wahrung dieser Frist die gerichtliche Geltendmachung erforderlich ist. Sieht die Regelung daher - wie hier - nicht ausdrücklich vor, dass die Frist nur durch gerichtliche Geltendmachung gewahrt werden kann, reicht somit das außergerichtliche, rechtzeitig gestellte Verlangen auf Zahlung des in Rede stehenden Anspruchs zur Fristwahrung aus (RIS-Justiz RS0008876; 9 ObA 80/98z, vgl auch RIS-JustizRS0064449; Preiss in ZellKomm, ABGB § 1486 ABGB Rz 71). Nichts anderes kann für arbeitsvertraglich vereinbarte Fristen gelten. Es erscheint fraglich, ob der Umstand, dass die Parteien in ihrer Vereinbarung das Wort „verjähren“ verwendet haben, den Schluss der Vorinstanzen rechtfertigt, dass es sich bei der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist um eine Verjährungsfrist handelt. Die Kürze der hier vereinbarten Frist wäre wohl ein Indiz dafür, dass die Parteien in Wahrheit eine - in Arbeitsverträgen wesentlich häufiger verwendete - Verfallsfrist vereinbaren wollten (vergleiche etwa Wöss, Verjährung und Verfall im Arbeitsrecht, DRdA 1988, 216 ff; Koziol/Welser¹³ 235 ua). Da unter den gegebenen Umständen die unterschiedlichen Wirkungen von Verjährungs- und Verfallsfristen nicht relevant sind, braucht diese Frage aber nicht näher untersucht zu werden. Unabhängig davon, ob man die hier vereinbarte Frist als Verjährungs- oder als Verfallsfrist qualifiziert, erweist sich nämlich die Auffassung der Vorinstanzen, die Frist könne nur durch gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs gewahrt werden, als unzutreffend: Nach der zu kollektivvertraglichen Regelungen ergangenen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs kann nämlich dann, wenn die Regelung nicht ausdrücklich auf die gerichtliche Geltendmachung abstellt, allein aus der Verwendung der Worte „verjähren“ oder „Verjährung“ nicht geschlossen werden, dass zur Wahrung dieser Frist die gerichtliche Geltendmachung erforderlich ist. Sieht die Regelung daher - wie hier - nicht ausdrücklich vor, dass die Frist nur durch gerichtliche Geltendmachung gewahrt werden kann, reicht somit das außergerichtliche, rechtzeitig gestellte Verlangen auf Zahlung des in Rede stehenden Anspruchs zur Fristwahrung aus (RIS-Justiz RS0008876; 9 ObA 80/98z, vergleiche auch RIS-JustizRS0064449; Preiss in ZellKomm, ABGB Paragraph 1486, ABGB Rz 71). Nichts anderes kann für arbeitsvertraglich vereinbarte Fristen gelten.

Geht man aber davon aus, dass zur Wahrung der Frist das bloße außergerichtliche Verlangen nach Zahlung genügt, bestehen - insofern ist dem Berufungsgericht beizupflichten - gegen die Zulässigkeit der Dauer der vereinbarten Frist keine Bedenken.

Damit erweist es sich als notwendig, zu prüfen, wann unter den gegebenen Umständen die Frist zur Geltendmachung der Prämienforderung des Klägers zu laufen begonnen hat.

Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass die vereinbarte Fristbestimmung keinerlei Einschränkung auf Ansprüche enthält, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Sie soll nach ihrem Wortlaut vielmehr jegliche arbeitsvertraglichen Ansprüche (auch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses) umfassen, sodass die darin normierte Frist - zumal deren Lauf durch die Fälligkeit des Anspruchs ausgelöst wird - auch schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu laufen beginnen kann. Es bedarf daher der Klärung, wann der vom Kläger behauptete Anspruch - sollte er bestehen - fällig geworden ist.

Damit stellt sich zunächst die Frage, ob eine Prämienvereinbarung ohne Festsetzung der Höhe der Prämie überhaupt wirksam sein kann bzw - bejahendenfalls - wann und in welcher Höhe in einem solchen Fall eine allenfalls geschuldete Prämie fällig wird.

Obzwar § 869 ABGB die Bestimmtheit der Einigung der Parteien als Wirksamkeitsvoraussetzung normiert, ist es nicht

ausgeschlossen, dass eine Einigung über eine nicht bezifferte Prämie wirksam sein kann. Es ist allgemein anerkannt, dass dem Erfordernis der Bestimmtheit der Einigung Genüge getan ist, wenn sich ein wesentlicher Punkt aus den Umständen oder durch Heranziehung gesetzlicher Dispositivnormen bestimmen lässt (Bestimmbarkeit). Ebenso können die Parteien die erforderliche Bestimmung einem von ihnen oder einem Dritten überlassen (Koziol/Welser¹³ 121 f; vgl die Ausführungen von Aicher in Rummel, ABGB³ § 1056 Rz 7). Obzwar Paragraph 869, ABGB die Bestimmtheit der Einigung der Parteien als Wirksamkeitsvoraussetzung normiert, ist es nicht ausgeschlossen, dass eine Einigung über eine nicht bezifferte Prämie wirksam sein kann. Es ist allgemein anerkannt, dass dem Erfordernis der Bestimmtheit der Einigung Genüge getan ist, wenn sich ein wesentlicher Punkt aus den Umständen oder durch Heranziehung gesetzlicher Dispositivnormen bestimmen lässt (Bestimmbarkeit). Ebenso können die Parteien die erforderliche Bestimmung einem von ihnen oder einem Dritten überlassen (Koziol/Welser¹³ 121 f; vergleiche die Ausführungen von Aicher in Rummel, ABGB³ Paragraph 1056, Rz 7).

Daraus ergeben sich für den vorliegenden Fall folgende Konsequenzen:

Wurde tatsächlich Willensübereinstimmung darüber erzielt, dass dem Kläger unter bestimmten Voraussetzungen eine Prämie zustehen soll, steht der Umstand, dass die Höhe der Prämie nicht festgelegt wurde, der Wirksamkeit der Zusage nicht entgegen. Obzwar dies nicht ausdrücklich vereinbart wurde, obliegt es unter den gegebenen Umständen auf Grund der im Arbeitsverhältnis vorgegebenen Rollenverteilung dem Arbeitgeber, die Höhe der Prämie festzusetzen. Dieses Gestaltungsrecht des Arbeitgebers kann er aber nicht willkürlich ausüben; vielmehr hat er davon - zumal es sich auch bei einer Prämie um Entgelt handelt - unter sinngemäßer Anwendung des § 6 AngG (§ 1152 ABGB) unter Bedachtnahme auf das Gebrauch zu machen, was unter den gegebenen Umständen für eine Prämie angemessen erscheint. Wurde tatsächlich Willensübereinstimmung darüber erzielt, dass dem Kläger unter bestimmten Voraussetzungen eine Prämie zustehen soll, steht der Umstand, dass die Höhe der Prämie nicht festgelegt wurde, der Wirksamkeit der Zusage nicht entgegen. Obzwar dies nicht ausdrücklich vereinbart wurde, obliegt es unter den gegebenen Umständen auf Grund der im Arbeitsverhältnis vorgegebenen Rollenverteilung dem Arbeitgeber, die Höhe der Prämie festzusetzen. Dieses Gestaltungsrecht des Arbeitgebers kann er aber nicht willkürlich ausüben; vielmehr hat er davon - zumal es sich auch bei einer Prämie um Entgelt handelt - unter sinngemäßer Anwendung des Paragraph 6, AngG (Paragraph 1152, ABGB) unter Bedachtnahme auf das Gebrauch zu machen, was unter den gegebenen Umständen für eine Prämie angemessen erscheint.

Sind die für die Gewährung der Prämie vereinbarten Voraussetzungen eingetreten, ist zunächst der Arbeitgeber am Zug: Er hat unter Beachtung der eben dargelegten Grundsätze die Prämie zu beziffern und auszuzahlen. Hingegen trifft den Arbeitnehmer zunächst keine Verpflichtung, die (vom Arbeitgeber noch nicht bezifferte) Prämie einzufordern. Kommt aber der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht binnen angemessener Frist nach, kann der Arbeitnehmer nicht untätig bleiben und damit den Beginn der Verjährungs- oder Verfallsfrist auf unabsehbare Zeit hinausschieben. Vielmehr liegt es dann an ihm, die Prämie beim Arbeitgeber einzufordern, wobei es zur Wahrung der vereinbarten Frist genügt, die Prämie unbeziffert geltend zu machen.

Die im Arbeitsvertrag vereinbarte Frist zur Geltendmachung der Prämienforderung beginnt daher erst dann zu laufen, wenn der Arbeitgeber mit der Bezifferung und Auszahlung der Frist säumig ist. Wann dies der Fall ist, kann nur auf Grund der Umstände des konkreten Falls beurteilt werden, die hier aber - wie unten noch näher auszuführen sein wird - noch völlig unklar sind. Sollte sich iSd Vorbringens des Klägers herausstellen, dass die endgültige Fertigstellung des Projekts im zeitlichen Nahbereich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte, wäre seinem Standpunkt zuzustimmen, dass er berechtigt war, die (nach seinem Vorbringen) ausstehende Endabrechnung abzuwarten. Unter dieser Voraussetzung wäre sein Standpunkt, dass die dreimonatige Frist zur (außergerichtlichen) Geltendmachung der Forderung erst mit der Zustellung der Endabrechnung zu laufen begonnen hat, richtig, sodass er seine Forderung rechtzeitig geltend gemacht hätte.

Aus alledem wird deutlich, dass Verfahren und Feststellungen in mannigfaltiger Hinsicht ergänzungsbedürftig sind: Zunächst fehlt es an Feststellungen, die die Beurteilung erlauben, ob überhaupt und, wenn ja, unter welchen konkreten Bedingungen ein Anspruch des Klägers auf eine Prämie vereinbart bzw zugesagt wurde. Die dazu erstatteten Behauptungen der Parteien stehen zueinander in Widerspruch. Sofern eine bindende Zusage erweisbar ist, wird die ebenfalls strittige Frage zu klären sein, ob bzw wann der Erfolg, für dessen Eintritt die Prämie zugesagt wurde, tatsächlich eingetreten ist. Erst nach Klärung all dieser Fragen kann gegebenenfalls beurteilt werden, wann der Arbeitgeber verpflichtet war, die Prämie zu beziffern und auszuzahlen. Sollte sich erweisen, dass die Zustellung der

Endabrechnung an den Kläger für den Beginn des Fristenlaufs entscheidend ist, wird ferner zu beachten sein, dass auch zu dieser Frage die Behauptungen der Parteien in Widerspruch zueinander stehen.

Für den Fall, dass sich nach Klärung dieser Fragen herausstellt, dass dem Kläger ein nicht verfristeter Anspruch zusteht, wird die Prämie unter Beachtung der oben dargestellten Grundsätze auszumessen sein. Dabei wird - falls möglich - auf die bisherigen Gepflogenheiten im Betrieb des Arbeitgebers abzustellen sein. Sofern tatsächlich bei der Zusage der Prämie ein gewisser Zusammenhang mit der durch den Verzicht auf einen Konsulenten erwarteten Ersparnis hergestellt worden sein sollte, wird zudem der als Ersparnis ins Auge gefasste Betrag als Orientierungshilfe zu berücksichtigen sein. Unter Beachtung dieser Grundsätze wird schließlich der dem Kläger gegebenenfalls zustehende Betrag - allenfalls unter Anwendung des § 273 ZPO - festzusetzen sein. Für den Fall, dass sich nach Klärung dieser Fragen herausstellt, dass dem Kläger ein nicht verfristeter Anspruch zusteht, wird die Prämie unter Beachtung der oben dargestellten Grundsätze auszumessen sein. Dabei wird - falls möglich - auf die bisherigen Gepflogenheiten im Betrieb des Arbeitgebers abzustellen sein. Sofern tatsächlich bei der Zusage der Prämie ein gewisser Zusammenhang mit der durch den Verzicht auf einen Konsulenten erwarteten Ersparnis hergestellt worden sein sollte, wird zudem der als Ersparnis ins Auge gefasste Betrag als Orientierungshilfe zu berücksichtigen sein. Unter Beachtung dieser Grundsätze wird schließlich der dem Kläger gegebenenfalls zustehende Betrag - allenfalls unter Anwendung des Paragraph 273, ZPO - festzusetzen sein.

Es ist daher notwendig, die Entscheidungen der Vorinstanzen aufzuheben und die Arbeitsrechtssache zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht zurückzuverweisen.

Der Vorbehalt der Kosten des Rechtsmittelverfahrens gründet sich auf § 52 ZPO. Der Vorbehalt der Kosten des Rechtsmittelverfahrens gründet sich auf Paragraph 52, ZPO.

Textnummer

E85473

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:009OBA00092.07F.0928.000

Im RIS seit

28.10.2007

Zuletzt aktualisiert am

27.05.2011

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