jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2002/4/18 8ObA207/01a

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.04.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden sowie die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer und die fachkundigen Laienrichter Dr. Ernst Galutschek und Herbert Bernold als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. Christa S*****, vertreten durch Dr. Hanns Forcher-Mayr und Dr. Josef Kantner, Rechtsanwälte in Innsbruck, wider die beklagte Partei A*****- Vereinigung *****, vertreten durch Dr. Josef und Dr. Alfons Klaunzer, Rechtsanwälte in Innsbruck, wegen letztlich EUR 10.398,50 brutto abzüglich EUR 726,73 netto sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. Mai 2001, GZ 13 Ra 13/01m-47, mit dem infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 9. November 2000, GZ 16 Cga 50/98b-42, bestätigt wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 665,71 (darin EUR 110,95 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die Klägerin, eine Ärztin, stand als Arbeitsmedizinerin bei der beklagten Vereinigung, die ein sogenanntes arbeitsmedizinisches Zentrum betreibt, vom 2. 2. 1995 bis zu ihrer fristlosen Entlassung am 16. 6. 1997 in einer vertraglichen Beziehung.

Strittig ist, ob sie dort mit freiem Dienstvertrag oder mit einem Arbeitsvertrag im Angestelltenverhältnis beschäftigt war. Die Vorinstanzen beurteilten das Rechtsverhältnis unter zutreffender Darstellung der zur Abgrenzung maßgeblichen Kriterien als freien Dienstvertrag. Es hänge wesentlich davon ab, welche Merkmale nach ihrer Anzahl und ihrem Gewicht überwiegen würden. Es sprächen vorliegendenfalls gewichtige Gründe sowohl für die Annahme eines Arbeitsvertrages als auch eines freien Dienstvertrages. Im Falle eines zweifelbehafteten Ergebnisses einer den maßgebenden Abgrenzungskriterien folgenden Abwägung könne entscheidend sein, ob und mit welchem Ergebnis die Parteien die Frage der Art des Vertragsverhältnisses zum Gegenstand ihrer Verhandlungen und des zwischen ihnen geschlossenen Vertrages gemacht hätten. Bei dieser Sachlage falle entscheidend ins Gewicht, dass die Beklagte der Klägerin den Abschluss eines Arbeitsvertrages wiederholt angeboten, die Klägerin eine solche rechtliche Gestaltung ihrer bei der Beklagten eingegangenen Beschäftigung aber ausdrücklich mit dem Hinweis abgelehnt habe, sie wolle sich ihre Selbstständigkeit und Unabhängigkeit wahren, um Freiräume für ihre weiteren Tätigkeiten - sie arbeitete auch

als Schulärztin, bei der Mutterberatung und in der Vorsorgemedizin und wollte diese Tätigkeiten nicht aufgeben - sowie die Betreuung ihrer - damals noch schulpflichtigen - vier Kinder zu haben. Sie habe somit bewusst auf den vollen Schutz des Arbeitsrechtes verzichtet.

Das Zahlungsbegehren auf restliches Junigehalt, Sonderzahlungen und Kündigungsentschädigung wiesen die Vorinstanzen ebenfalls zur Gänze ab. Grundsätzlich könnte zwar die analoge Anwendung der Kündigungsmodalitäten der Klägerin einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung verschaffen (8 ObA 2150/96a). Der Klägerin stehe, obwohl die Beklagte das Rechtsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst habe, eine Kündigungsentschädigung auch für diese Zeit nicht zu, weil ein Verschulden der Klägerin maßgeblich zur sofortigen Beendigung des Rechtsverhältnisses beigetragen habe; die Klägerin habe nämlich eine Tätigkeit für einen Konkurrenten auf Werkvertragsbasis aufgenommen, obwohl ihr die Beklagte zuvor erklärt habe, dass sie in einem solchen Fall nicht weiter für sie tätig sein könne; dadurch sei das Vertrauensverhältnis schwerwiegend erschüttert worden. In Anwendung des durch § 1162c ABGB eröffneten freien Ermessens werde der Klägerin keine Kündigungsentschädigung zuerkannt. Da die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes zutreffend ist, genügt es auf diese zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Den Revisionsausführungen der Klägerin ist entgegenzuhalten, dass sie teilweise nicht vom festgestellten Sachverhalt ausgehen und daher insoweit zur Begründung ihrer Rechtsrüge nicht erfolgreich herangezogen werden können. Dies gilt insbesondere für die feststellungswidrigen Ausführungen, dass die Klägerin eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Arbeitsvertrages wollte, die Beklagte ihr aber nur eine Vollzeitbeschäftigung im Angestelltenverhältnis oder eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines freien Dienstvertrages ohne Sozialversicherungschutz angeboten hätte. Ausgehend vom festgestellten Sachverhalt, hat das Berufungsgericht trotz gewichtiger Argumente, die für einen Arbeitsvertrag im Angestelltenverhältnis sprechen, das Beschäftigungsverhältnis zutreffend als freien Dienstvertrag (zur Abgrenzung für alle Krejci in Rummel ABGB I3 § 1151 Rz 83 ff) beurteilt: Neben dem Hauptargument, dass die Klägerin den Abschluss eines Arbeitsvertrages ausdrücklich unter Hinweis auf die Bewahrung ihrer Selbstständigkeit und Unabhängigkeit abgelehnt hat, spricht für einen freien Dienstvertrag, insbesondere dass sie ihr Entgelt mit Honorarnote einforderte und hiefür Einkommensteuer zahlte, die - verglichen mit mit Arbeitsvertrag bei der beklagten Partei beschäftigten Ärzten beachtliche - Höhe ihrer Honorare, der Umstand, dass sie ihre Arbeitszeit im Rahmen der Öffnungszeiten der Beklagten frei einteilen konnte, die Beklagte akzeptierte, dass die Klägerin in den Schulferien "unbezahlt Urlaub nahm" und sie von der Beklagten wirtschaftlich unabhängig war. Diesen Argumenten vermag die Klägerin nichts Stichhaltiges entgegenzusetzen.Das Zahlungsbegehren auf restliches Junigehalt, Sonderzahlungen und Kündigungsentschädigung wiesen die Vorinstanzen ebenfalls zur Gänze ab. Grundsätzlich könnte zwar die analoge Anwendung der Kündigungsmodalitäten der Klägerin einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung verschaffen (8 ObA 2150/96a). Der Klägerin stehe, obwohl die Beklagte das Rechtsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst habe, eine Kündigungsentschädigung auch für diese Zeit nicht zu, weil ein Verschulden der Klägerin maßgeblich zur sofortigen Beendigung des Rechtsverhältnisses beigetragen habe; die Klägerin habe nämlich eine Tätigkeit für einen Konkurrenten auf Werkvertragsbasis aufgenommen, obwohl ihr die Beklagte zuvor erklärt habe, dass sie in einem solchen Fall nicht weiter für sie tätig sein könne; dadurch sei das Vertrauensverhältnis schwerwiegend erschüttert worden. In Anwendung des durch Paragraph 1162 c, ABGB eröffneten freien Ermessens werde der Klägerin keine Kündigungsentschädigung zuerkannt. Da die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes zutreffend ist, genügt es auf diese zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Den Revisionsausführungen der Klägerin ist entgegenzuhalten, dass sie teilweise nicht vom festgestellten Sachverhalt ausgehen und daher insoweit zur Begründung ihrer Rechtsrüge nicht erfolgreich herangezogen werden können. Dies gilt insbesondere für die feststellungswidrigen Ausführungen, dass die Klägerin eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Arbeitsvertrages wollte, die Beklagte ihr aber nur eine Vollzeitbeschäftigung im Angestelltenverhältnis oder eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines freien Dienstvertrages ohne Sozialversicherungschutz angeboten hätte. Ausgehend vom festgestellten Sachverhalt, hat das Berufungsgericht trotz gewichtiger Argumente, die für einen Arbeitsvertrag im Angestelltenverhältnis sprechen, das Beschäftigungsverhältnis zutreffend als freien Dienstvertrag (zur Abgrenzung für alle Krejci in Rummel ABGB I3 Paragraph 1151, Rz 83 ff) beurteilt: Neben dem Hauptargument, dass die Klägerin den Abschluss eines Arbeitsvertrages ausdrücklich unter Hinweis auf die Bewahrung ihrer Selbstständigkeit und Unabhängigkeit abgelehnt hat, spricht für einen freien Dienstvertrag, insbesondere dass sie ihr Entgelt mit Honorarnote einforderte und hiefür Einkommensteuer zahlte, die - verglichen mit mit Arbeitsvertrag bei der beklagten Partei beschäftigten Ärzten beachtliche - Höhe ihrer Honorare, der Umstand, dass sie ihre Arbeitszeit im Rahmen der

Öffnungszeiten der Beklagten frei einteilen konnte, die Beklagte akzeptierte, dass die Klägerin in den Schulferien "unbezahlt Urlaub nahm" und sie von der Beklagten wirtschaftlich unabhängig war. Diesen Argumenten vermag die Klägerin nichts Stichhaltiges entgegenzusetzen.

Soweit die Klägerin meint, auch bei Vorliegen eines freien Dienstvertrages, in dem sie keinen gesetzlichen oder vertraglichen Konkurrenzverbot unterlegen sei, gebühre ihr jedenfalls eine - von ihr wesentlich zu hoch angesetzte (vgl § 1159b ABGB) - Kündigungsentschädigung, weil der Beklagte das Beschäftigungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet habe, ist ihr entgegenzuhalten, dass sie nicht einmal versucht, die Ausführungen des Berufungsgerichtes zu entkräften; sie setzt sich in keiner Weise mit den von den Vorinstanzen herangezogenen § 1162c ABGB auseinander (dazu Krejci aaO § 1162c Rz 2, 4)Soweit die Klägerin meint, auch bei Vorliegen eines freien Dienstvertrages, in dem sie keinen gesetzlichen oder vertraglichen Konkurrenzverbot unterlegen sei, gebühre ihr jedenfalls eine - von ihr wesentlich zu hoch angesetzte vergleiche Paragraph 1159 b, ABGB) - Kündigungsentschädigung, weil der Beklagte das Beschäftigungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet habe, ist ihr entgegenzuhalten, dass sie nicht einmal versucht, die Ausführungen des Berufungsgerichtes zu entkräften; sie setzt sich in keiner Weise mit den von den Vorinstanzen herangezogenen Paragraph 1162 c, ABGB auseinander (dazu Krejci aaO Paragraph 1162 c, Rz 2, 4).

Die Kostenentscheidung beruht auf den § 41, 50 ZPO.Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraph 41,, 50 ZPO.

Anmerkung

E65523 8ObA207.01a

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:008OBA00207.01A.0418.000

Dokumentnummer

JJT_20020418_OGH0002_008OBA00207_01A0000_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