

TE OGH 1992/4/8 9ObA61/92

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.04.1992

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr.Gamerith und Dr.Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Friedrich Stefan und Winfried Kmenta als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M***** Sch*****, Angestellter, ***** vertreten durch Dr.H***** W***** M*****, Sekretär der Kammer für Arbeiter und Angestellte für S*****, dieser vertreten durch ***** Rechtsanwalt *****, wider die beklagte Partei M***** P***** C***** H***** AG, ***** vertreten durch *****, Rechtsanwalt ***** wegen 20.150 S netto und 15.237,48 S brutto (Revisionsstreitwert 9.998,34 S sA), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgerichtes in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 2.Dezember 1991, GZ 13 Ra 68/91-14, womit infolge Berufung beider Parteien das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 18. April 1991, GZ 17 Cga 246/90-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 2.175,36 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin 362,56 S Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Am 7.Februar 1990 schlossen die Streitteile in Österreich einen schriftlichen Dienstvertrag, in dem als Arbeitgeber der C***** M***** P*****, Türkei, angeführt ist. Der Kläger sollte ab 1. April 1990 in der Türkei als Gästebetreuer für Unterhaltung und Sport tätig sein. Als Gehalt waren 1200 DM netto, 12mal jährlich, vereinbart, wobei ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, daß kein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht.

Unter der Rubrik "Gerichtsstand" heißt es im Dienstvertrag:

"Im übrigen gilt das Recht des jeweiligen Landes, in dem der Arbeitsvertrag zustandegekommen ist.

Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das jeweils örtliche Arbeitsgericht zuständig."

Das Arbeitsverhältnis endete am 26.Juni 1990 durch Austritt des Klägers.

Der Kläger begehrt die Zahlung eines Betrages von 20.144 S netto und 15.237,48 S brutto sA an restlichem Gehalt, aliquoten Sonderzahlungen sowie Kündigungsentschädigung und Urlaubsabfindung.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wandte ein, daß das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst worden sei; Sonderzahlungen seien laut Vertrag im Pauschalhonorar enthalten.

Im Revisionsverfahren ist nur mehr strittig, ob der Kläger Anspruch auf Sonderzahlungen hat.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren hinsichtlich eines Teilbetrages von 20.150 S netto (richtig 20.144 S netto) und 5.233,14 S brutto (richtig 5.239,14 S brutto) jeweils sA statt und wies das Mehrbegehren von 9.998,34 S brutto sA ab, wobei es davon ausging, daß dem Kläger laut Vereinbarung Sonderzahlungen nicht gebührten.

Das Berufungsgericht bestätigte das Ersturteil, sprach aus, daß die Revision zulässig sei, und vertrat die Rechtsauffassung, daß ungeachtet der von den Parteien getroffenen Wahl des österreichischen Rechtes der Kollektivvertrag für die Angestellten im österreichischen Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe - nach dessen Punkt IX der Angestellte Anspruch auf Jahresremuneration im Ausmaß von 2 Monatsgehältern habe - auf das vorliegende Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden sei. Der Kläger sei nicht ein von Österreich in die Türkei entsandter Arbeitnehmer gewesen, da er ausschließlich für die Tätigkeit in der Türkei aufgenommen worden sei. Da sich der räumliche Geltungsbereich des Kollektivvertrages nur auf das Gebiet der Republik Österreich erstreckte, erfasse er nicht das gegenständliche Arbeitsverhältnis.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Klägers aus dem Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinne des Klagebegehrens abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Dem Berufungsgericht ist darin beizupflichten, daß der Kläger nicht als von einem Arbeitsort in Österreich aus entsandter Arbeitnehmer im Sinne des § 44 Abs 1 Satz 2 IPRG anzusehen ist. Eine Entsendung vom gewöhnlichen Arbeitsort an einen Arbeitsort in einem anderen Staat hätte zur Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis seinen Schwerpunkt im Entsendungsstaat behält. Dies setzt mindestens das Bestehen eines gewöhnlichen Arbeitsortes vor der Entsendung voraus und verlangt weiters die Absicht beider Parteien, die Arbeit in absehbarer Zeit im Ausgangsstaat fortzusetzen (siehe ZAS 1987, 50 (bezüglich der Interpretation des Begriffes der Entsendung zustimmend Beck-Mannagetta/Mayer-Maly) = SZ 59/91 = Arb 10.537 = JBl 1987, 196 = EvBl 1986/178 = RdW 1987, 59; RdW 1988, 204 = IPRAX 1989, 309 (zustimmend Behr aaO 319 ff); SZ 62/47; Arb 10.840 sowie Schwimann, Neues Arbeitskollisionsrecht in Österreich, DRdA 1981, 281 ff (283)). Da der Kläger nur für die Gästebetreuung in der Türkei aufgenommen wurde und ein Arbeitsantritt im Inland von vornherein nicht beabsichtigt war, kommt die Annahme einer Entsendung von einem gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich nicht in Betracht.

Auch wenn man mit Rebhahn, Österreichisches Arbeitsrecht bei Auslandsberührung, FS Strasser (1983), 59 ff (84), und Schwimann-Schlemmer, Österreichisches Arbeitskollisionsrecht, DRdA 1984, 201 ff (206), davon ausgeht, daß vom Arbeitsvertragsstatut auch der normative Teil von Kollektivverträgen erfaßt wird, ist für den Revisionswerber nichts gewonnen. Österreichisches Arbeitsrecht ist nämlich nicht kraft kollisionsrechtlicher Verweisung, sondern kraft ausdrücklicher Rechtswahl anzuwenden. Wie der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung ZAS 1987, 50 (bezüglich der Möglichkeit, die Rechtswahl auch nur für einige Fragen zu treffen; zustimmend Beck-Mannagetta/Mayer-Maly aaO) ausgesprochen hat, können die Vertragspartner die Anwendung des gewählten Rechtes auf bestimmte Sachfragen beschränken; ob sie auch für die anderen arbeitsrechtlichen Fragen die Anwendung des österreichischen Rechtes vereinbaren wollten, ist durch Auslegung des Umfanges der ausdrücklich getroffenen Rechtswahl gemäß §§ 914 und 915 ABGB zu ermitteln. Mit der Klausel "im übrigen gilt das Recht des jeweiligen Landes, in dem der Arbeitsvertrag zustandegekommen ist", wurde nun hinreichend deutlich die Anwendung des österreichischen Arbeitsvertragsrechtes nur für jene Fragen vereinbart, die nicht im vorliegenden Arbeitsvertrag abweichend geregelt wurden. Da der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Sonderzahlungen lediglich auf einen österreichischen Kollektivvertrag und nicht etwa auf ungeachtet einer abweichenden Rechtswahl oder einer vertraglichen Vereinbarung gemäß § 44 Abs 1 IPRG anzuwendendes zwingendes türkisches Arbeitsvertragsrecht gestützt wird, haben die Vorinstanzen im Ergebnis zu Recht die Zuerkennung dieses Entgeltteiles abgelehnt.

Der Revision war daher ein Erfolg zu versagen.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E28718

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1992:009OBA00061.92.0408.000

Dokumentnummer

JJT_19920408_OGH0002_009OBA00061_9200000_000

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at