

TE OGH 2004/11/17 9ObA107/04g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.11.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Harald Kaszanits und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. Bianca Z*****, Kundenbetreuerin, *****, vertreten durch Mag. Roland Lischka, Angestellter der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien, gegen die beklagte Partei Hypo *****Landesbank, *****, vertreten durch Korn Frauenberger Rechtsanwälte OEG in Wien, wegen EUR 2.886,98 sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10. September 2004, GZ 7 Ra 123/04s-16, 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

Der Angestellten-Dienstvertrag der Klägerin lautete in seinem Punkt I.): "Beginn und Dauer des Dienstverhältnisses: Das Dienstverhältnis beginnt am 1. 9. 2002 und ist bis 31. 8. 2003 befristet. Sofern nicht bis zu diesem Zeitpunkt einer der Vertragsteile dem anderen eine entsprechende Nachricht mittels eingeschriebenen Briefes sendet oder sonst nachweislich zukommen lässt, verlängert sich das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit. ... ". Der Angestellten-Dienstvertrag der Klägerin lautete in seinem Punkt römisch eins.): "Beginn und Dauer des Dienstverhältnisses: Das Dienstverhältnis beginnt am 1. 9. 2002 und ist bis 31. 8. 2003 befristet. Sofern nicht bis zu diesem Zeitpunkt einer der Vertragsteile dem anderen eine entsprechende Nachricht mittels eingeschriebenen Briefes sendet oder sonst nachweislich zukommen lässt, verlängert sich das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit. ... ".

Mit Schreiben vom 11. 8. 2003, welches am nächsten Tag bei der beklagten Partei einlangte, teilte die Klägerin mit, dass "das befristete Dienstverhältnis durch Zeitablauf per 31. 8. 2003 enden solle."

Die beklagte Partei zog der Klägerin von deren letztem Gehalt den eingeklagten Betrag mit der Begründung ab, dass sie zulässigerweise mit aufgewendeten Kosten für die Ausbildung der Klägerin aufgerechnet habe.

Der Dienstvertrag enthält keine Bestimmung über den Ersatz von Ausbildungskosten, sondern verweist in seinem

Pkt XIV Abs 2 rein deklarativ auf die - unbestrittene - Geltung des KollV für Angestellte der Österreichischen Landeshypothekenbanken. Somit ist zunächst nicht erkennbar, inwieweit die Auslegungsbestimmung des § 914 ABGB von Bedeutung sein könnte, zumal der normative Teil eines Kollektivvertrages nach §§ 6, 7 ABGB auszulegen ist (RIS-Justiz RS0010088, RS0008807). Der Dienstvertrag enthält keine Bestimmung über den Ersatz von Ausbildungskosten, sondern verweist in seinem Pkt römisch XIV Absatz 2, rein deklarativ auf die - unbestrittene - Geltung des KollV für Angestellte der Österreichischen Landeshypothekenbanken. Somit ist zunächst nicht erkennbar, inwieweit die Auslegungsbestimmung des Paragraph 914, ABGB von Bedeutung sein könnte, zumal der normative Teil eines Kollektivvertrages nach Paragraphen 6,, 7 ABGB auszulegen ist (RIS-Justiz RS0010088, RS0008807).

Nach dem klaren Wortlaut des § 20a Abs 1 des anzuwendenden KollV besteht eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers für vom Arbeitgeber getragene Aus- und Weiterbildungskosten nur dann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von drei Jahren nach Besuch des Kurses (der Bildungsveranstaltung) das Dienstverhältnis selbst kündigt, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund beendet oder durch berechnigte Entlassung ausscheidet. Nach dem klaren Wortlaut des Paragraph 20 a, Absatz eins, des anzuwendenden KollV besteht eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers für vom Arbeitgeber getragene Aus- und Weiterbildungskosten nur dann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von drei Jahren nach Besuch des Kurses (der Bildungsveranstaltung) das Dienstverhältnis selbst kündigt, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund beendet oder durch berechnigte Entlassung ausscheidet.

Das Berufungsgericht legte seiner Rechtsauffassung die nunmehr (- nach Ablehnung eines anderslautenden "obiter dictum" in 9 ObA 8/87 -) einhellige Rechtsprechung (RIS-Justiz RS0063980; zuletzt unter eingehender Auseinandersetzung mit ablehnender Literatur: 8 ObA 1/03k in RIS-Justiz RS0118100) zugrunde, nach der ein grundsätzlich zulässigerweise befristeter Dienstvertrag nicht dadurch zu einem unbefristeten wird, dass die Parteien vereinbaren, bei Unterbleiben der Erklärung eines Vertragspartners, das Vertragsverhältnis nicht über den Endtermin hinaus fortsetzen zu wollen, verlängere sich das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit. Eine derartige Erklärung führt auch nicht wie eine Kündigung die Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses herbei, sondern verhindert lediglich die Überleitung in ein unbefristetes Dienstverhältnis (RIS-Justiz RS0063980 [T4], RS0118100). Das Berufungsgericht hat daher völlig zutreffend die von der beklagten Partei gewünschte Gleichstellung von "Nichtverlängerungserklärung" und Kündigung abgelehnt.

Die Revisionswerberin vermag auch keine ungewollte Regelungslücke im KollV aufzuzeigen, die eine analoge Anwendung des § 20a KollV rechtfertigen könnte. Gerade auf Grund der Befristung musste die Arbeitgeberin davon ausgehen, dass das Arbeitsverhältnis nur die vereinbarte Zeit wahren und nicht darüber hinaus andauern würde, sodass die mögliche Frustrierung dennoch aufgewendeter Aus- und Weiterbildungskosten von Anfang an feststand. Die Revisionswerberin vermag auch keine ungewollte Regelungslücke im KollV aufzuzeigen, die eine analoge Anwendung des Paragraph 20 a, KollV rechtfertigen könnte. Gerade auf Grund der Befristung musste die Arbeitgeberin davon ausgehen, dass das Arbeitsverhältnis nur die vereinbarte Zeit wahren und nicht darüber hinaus andauern würde, sodass die mögliche Frustrierung dennoch aufgewendeter Aus- und Weiterbildungskosten von Anfang an feststand.

Mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO ist die Revision daher unzulässig. Mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die Revision daher unzulässig.

Textnummer

E75513

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00107.04G.1117.000

Im RIS seit

17.12.2004

Zuletzt aktualisiert am

15.06.2012

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at