

TE OGH 1999/9/1 9ObA187/99m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 01.09.1999

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. Steinbauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Franz Höllebrand als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Heinrich W*****, Angestellter, *****, vertreten durch Dr. Thomas Wanek und Dr. Helmut Hoberger, Rechtsanwälte in Perchtoldsdorf bei Wien, gegen die beklagte Partei R***** GesmbH, *****, vertreten durch Dr. Remigius Etti, Rechtsanwalt in Brunn am Gebirge, wegen S 144.230,04 brutto und S 31.300,80 netto (Revisionsinteresse S 114.324,10 brutto und S 31.300,80 netto), über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. März 1999, GZ 7 Ra 388/98z-28, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 30. September 1998, GZ 25 Cga 244/95z-23, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 8.370,- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 1.395,- Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, zwischen den Streitteilen habe ein ("echtes") Arbeitsverhältnis bestanden, ist zutreffend. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, zwischen den Streitteilen habe ein ("echtes") Arbeitsverhältnis bestanden, ist zutreffend. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Revisionsausführungen entgegenzuhalten:

Nach den Feststellungen hat der Kläger ausdrücklich auf einer Tätigkeit im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses bestanden. Dies wurde ihm auch zugesagt. Auch die von den Streitteilen getroffenen Vereinbarungen und die tatsächliche Gestaltung ihres Verhältnisses entsprechen den Anforderungen eines "echten" Dienstvertrages (vgl dazu SZ 70/56; SZ 70/52 uva; zuletzt 9 ObA 10/99g). Wie schon das Berufungsgericht hervorgehoben hat, war der Kläger gegenüber dem Geschäftsführer der Beklagten berichtspflichtig, mußte mit diesem Urlaubsvereinbarungen treffen und konnte sich nicht nach seinem Belieben vertreten lassen. Zudem verrichtete er seine Tätigkeiten - soweit er nicht gerade unterwegs war - von einem Arbeitsplatz am Sitz der Beklagten aus, wo ihm auch ein Telefon zur Verfügung

stand. Wenngleich er sich die Termine mit den Kunden selbständig vereinbaren konnte, waren ihm die Adressen der zu besuchenden Kunden vorgegeben. Erst als ihm seitens der Beklagten nicht mehr im ausreichenden Ausmaß Kundenadressen zur Verfügung gestellt wurden, setzte er eigene Initiativen zur Erlangung von Adressen. Daß sein Einkommen - soweit es über das Fixum von S 10.000,- hinausging - aus Provisionen bestand und er daher letztlich am Unternehmerrisiko beteiligt war, steht der Annahme eines Dienstvertrages nicht entgegen (Martinek/M.Schwarz/W.Schwarz, AngG7 55). Hingegen stellen die Tatsache, daß der Kläger im maßgebenden Zeitraum nur für die Beklagte tätig war, daß er über keinen Gewerbeschein verfügte, daß er Diäten und Kilometergeld bezog und daß er bei der Gebietskrankenkasse angemeldet wurde, weitere - wenn auch für sich allein nicht entscheidende - Indizien für das Bestehen eines Arbeitsvertrages dar (SZ 70/56; Martinek/M.Schwarz/E.Schwarz, aaO 56). Damit kommt es aber auf die von der Revisionswerberin vermißten Feststellungen über die Möglichkeit des Klägers, sich seine Arbeitszeit frei einzuteilen, und über das Fehlen eines Konkurrenzverbotes nicht an. Die Bestimmungsmerkmale der für die Annahme eines Dienstvertrages erforderlichen persönlichen Abhängigkeit müssen nämlich nicht alle gemeinsam und in gleich starker Ausprägung vorliegen. Es reicht aus, daß bei einer Gesamtbetrachtung die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und der Bedeutung nach überwiegen (SZ 70/52 uva; zuletzt 9 ObA 10/99g). Das ist hier der Fall. Nach den Feststellungen hat der Kläger ausdrücklich auf einer Tätigkeit im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses bestanden. Dies wurde ihm auch zugesagt. Auch die von den Streitparteien getroffenen Vereinbarungen und die tatsächliche Gestaltung ihres Verhältnisses entsprechen den Anforderungen eines "echten" Dienstvertrages (vergleiche dazu SZ 70/56; SZ 70/52 uva; zuletzt 9 ObA 10/99g). Wie schon das Berufungsgericht hervorgehoben hat, war der Kläger gegenüber dem Geschäftsführer der Beklagten berichtspflichtig, mußte mit diesem Urlaubsvereinbarungen treffen und konnte sich nicht nach seinem Belieben vertreten lassen. Zudem verrichtete er seine Tätigkeiten - soweit er nicht gerade unterwegs war - von einem Arbeitsplatz am Sitz der Beklagten aus, wo ihm auch ein Telefon zur Verfügung stand. Wenngleich er sich die Termine mit den Kunden selbständig vereinbaren konnte, waren ihm die Adressen der zu besuchenden Kunden vorgegeben. Erst als ihm seitens der Beklagten nicht mehr im ausreichenden Ausmaß Kundenadressen zur Verfügung gestellt wurden, setzte er eigene Initiativen zur Erlangung von Adressen. Daß sein Einkommen - soweit es über das Fixum von S 10.000,- hinausging - aus Provisionen bestand und er daher letztlich am Unternehmerrisiko beteiligt war, steht der Annahme eines Dienstvertrages nicht entgegen (Martinek/M.Schwarz/W.Schwarz, AngG7 55). Hingegen stellen die Tatsache, daß der Kläger im maßgebenden Zeitraum nur für die Beklagte tätig war, daß er über keinen Gewerbeschein verfügte, daß er Diäten und Kilometergeld bezog und daß er bei der Gebietskrankenkasse angemeldet wurde, weitere - wenn auch für sich allein nicht entscheidende - Indizien für das Bestehen eines Arbeitsvertrages dar (SZ 70/56; Martinek/M.Schwarz/E.Schwarz, aaO 56). Damit kommt es aber auf die von der Revisionswerberin vermißten Feststellungen über die Möglichkeit des Klägers, sich seine Arbeitszeit frei einzuteilen, und über das Fehlen eines Konkurrenzverbotes nicht an. Die Bestimmungsmerkmale der für die Annahme eines Dienstvertrages erforderlichen persönlichen Abhängigkeit müssen nämlich nicht alle gemeinsam und in gleich starker Ausprägung vorliegen. Es reicht aus, daß bei einer Gesamtbetrachtung die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und der Bedeutung nach überwiegen (SZ 70/52 uva; zuletzt 9 ObA 10/99g). Das ist hier der Fall.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E55118 09B01879

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00187.99M.0901.000

Dokumentnummer

JJT_19990901_OGH0002_009OBA00187_99M0000_000

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