

TE OGH 2022/1/25 8ObA98/21a

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.01.2022

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden sowie die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Dr. Stefula als weitere Richter und die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Deimbacher (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Mag. Andreas Schlitzer (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A* J*, vertreten durch Hawel – Eypeltauer – Gigkeitner – Huber & Partner, Rechtsanwälte in Linz, gegen die beklagte Partei S* GmbH, *, vertreten durch die Aigner Rechtsanwaltsgesellschaft m.b.H. in Pasching, wegen 2.930,62 EUR brutto sA, über die Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse 2.917,10 EUR brutto sA) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 7. Oktober 2021, GZ 12 Ra 94/21m-20, mit dem das Urteil des Landesgerichts Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 1. Juli 2021, GZ 9 Cga 5/21m-15, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit 418,78 EUR (darin 69,80 EUR USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung zu ersetzen.

Text

Begründung:

[1] Die Klägerin war ab 15. 5. 2019 als Buchhalterin bei der Beklagten beschäftigt. Die Streitteilvereinbarten zuletzt durch Unterfertigung der Sozialpartnervereinbarung/Einzelvereinbarung zur Corona-Kurzarbeit (Formularversion 7.0; Stand 1. 6. 2020) Kurzarbeit bis 30. 9. 2020 und eine Behaltefrist bis 30. 10. 2020. Die Beklagte sprach die Kündigung der Klägerin am 15. 9. 2020 aus.

[2] Revisionsgegenständlich ist allein die – von den Vorinstanzen übereinstimmend verneinte – Frage, ob die genannte Vereinbarung, indem sie vorsieht, dass Arbeitgeberkündigungen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden dürfen, einen besonderen (individuellen) Kündigungsschutz der klagenden Arbeitnehmerin bewirkt, in welchem Fall die Kündigung unwirksam wäre bzw die Klägerin Anspruch auf die klageweise begehrte Kündigungsentschädigung hätte. Das Berufungsgericht erklärte die ordentliche Revision für zulässig, weil der Auslegung der Sozialpartner-Einzelvereinbarung zur Corona-Kurzarbeit im Hinblick auf die Frage, ob aus dieser ein

besonderer Kündigungsschutz abzuleiten sei bzw ob dem Arbeitnehmer bei Verstoß dagegen ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung zustehe, aufgrund der Vielzahl derartiger abgeschlossener Vereinbarungen eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme.

Rechtliche Beurteilung

[3] Die Revision ist entgegen dem den Obersten Gerichtshof nicht bindenden gegenteiligen Ausspruch des Berufungsgerichts (§ 508a Abs 1 ZPO) unzulässig.

[4] Das Vorliegen einer erheblichen Rechtsfrage ist nach dem Zeitpunkt der Entscheidung über das Rechtsmittel durch den Obersten Gerichtshof zu beurteilen (RIS-Justiz RS0112769 [T9]). Eine im Zeitpunkt der Einbringung des Rechtsmittels tatsächlich erhebliche Rechtsfrage fällt somit weg, wenn sie durch eine andere Entscheidung des Obersten Gerichtshofs bereits vorher geklärt wurde (RS0112769 [T12]).

[5] Zur Frage eines besonderen Kündigungsschutzes aufgrund der Behaltefrisklauseln der Sozialpartnervereinbarung zur Covid-Kurzarbeit liegt bereits höchstgerichtliche Rechtsprechung vor:

[6] Der Oberste Gerichtshof hat in der Rechtssache 8 ObA 48/21y mit Urteil vom 22. 10. 2021 festgehalten, dass der Zweck dieser Regelung in der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes besteht und aus ihr kein darüber hinausgehender individueller Kündigungsschutz abzuleiten ist, zumal die Möglichkeiten einer Kündigungsanfechtung nach § 105 ArbVG auch während und nach der Kurzarbeit unberührt bleiben. Aus den Bestimmungen des § 37b AMSG in Verbindung mit der Regelung des Punktes IV Abs 2 lit a bis c der Sozialpartner-Kurzarbeitsvereinbarung ergibt sich keine Unwirksamkeit einer während der Kurzarbeit oder der anschließenden Behaltefrist ausgesprochenen Kündigung. Ebensovienig resultiert daraus eine Änderung der Kündigungsfristen und -termine.

[7] In der Rechtssache 8 ObA 50/21t wurde mit – zur selben Version der „Corona-Kurzarbeit Sozialpartnervereinbarung/Einzelvereinbarung“, wie sie auch hier die Streitparteien abschlossen – ergangenem Urteil vom 29. 11. 2021 entschieden, dass all dies auch bei Abschluss einer „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“ durch die Arbeitsvertragsparteien gilt.

[8] Diese Rechtsprechung wurde unter anderem durch die Entscheidungen 8 ObA 60/21p, 8 ObA 92/21v und 9 ObA 102/21x fortgesetzt und ist bereits als gefestigt zu betrachten. Das angefochtene Berufungsurteil befindet sich mit dieser Rechtsprechung im Einklang. In der Revision der Klägerin werden keine Gründe geltend gemacht, die für ein Abweichen von ihr Anlass geben könnten. Die Revision ist daher mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückzuweisen.

[9] Der Ausspruch über die Kosten der Revisionsbeantwortung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO. Die Beklagte hat auf die Unzulässigkeit der Revision hingewiesen. Nach § 23 RATG steht für die Revisionsbeantwortung nur der einfache Einheitssatz zu.

Textnummer

E134145

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2022:008OBA00098.21A.0125.000

Im RIS seit

18.03.2022

Zuletzt aktualisiert am

18.03.2022

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