

UPDATE RECHT

Der Unterschied zwischen Unverbindlichkeit und Widerruflichkeit

Wenn sich ein Arbeitgeber bei der Gewährung von Zusatzleistungen auf deren Widerruflichkeit und Unverbindlichkeit beruft, ist dies ein Widerspruch.

Die Widerruflichkeit bedeutet, dass ein Anspruch auf künftige Leistungen grundsätzlich einseitig vernichtet werden kann. Unverbindlichkeit bedeutet, dass der Arbeitnehmer erst gar keinen Anspruch auf die jeweilige Leistung hat. Der OGH sprach nun aber in einer aktuellen Entscheidung (9 ObA 121/14f) aus, dass es darauf ankäme, ob dem Arbeitnehmer klar sein musste, welche Rechtsfolgen der Arbeitgeber mit dem Vorbehalt bezwecken wolle. Wenn nunmehr

trotz Widersprüchlichkeit aus der Formulierung der fehlende Bindungswille des Arbeitgebers eindeutig hervorgehe, liege dennoch ein Unverbindlichkeitsvorbehalt vor. Zu beachten ist, dass im Fall

von Widersprüchen gemäß Unklarheitenregel des § 915 ABGB undeutliche Äußerungen im Zweifel zum Nachteil des Vertragsverfassers ausgelegt werden. (*Lukanec, Binder Grösswang*)

Anwendbarkeit ausländischen Kündigungsschutzes durch Rechtswahl

Bei Arbeitsverträgen mit Auslandsbezug können die Parteien das anwendbare Recht in gewissem Rahmen frei wählen – auch konkludent.

Kürzlich ging der OGH (8 ObA 34/14d) im Fall eines Arbeitgebers mit Sitz in Deutschland, der für seine österreichischen Mitarbeiter deutsche Vertragsschablonen nutzte, von einer konkludenten Wahl deutschen Rechts aus. Entgegen früherer Rechtsprechung sprach der OGH aus, dass damit auch der deutsche Kündigungsschutz für die österreichischen Arbeitnehmer anwendbar sei. Es ist daher in solchen Fällen anzuraten, die Anwendbarkeit österreichischen Rechts ausdrücklich zu vereinbaren, da durch ungeschickte Vertragsgestaltung sonst das Risiko besteht, dass auch für die in Österreich tätigen Mitarbeiter ausländischer Kündigungsschutz besteht, weil ausländisches Recht als konkludent vereinbart angesehen wird. (*Lukanec, Binder Grösswang*)