

RECHT informativ

AUSGABE 1/2024

Ein Service unserer Kanzlei.



Mag. Alexander PIERMAYR



Dr. Christian SPARLINEK. MBA

STROMBEZUG: ZEITRAUM DER PREISGARANTIE BEEINFLUSST VERTRAGSBINDUNGSDAUER NICHT

Mag. Alexander PIERMAYR

Im Zuge der Turbulenzen auf den Energiemärkten insbesondere als Folge des Ukrainekrieges kam es für die Energieversorger zu erheblichen Preiserhöhungen auf den Beschaffungsmärkten. Diese haben versucht, derartige Preiserhöhungen auch auf ihre eigenen Endabnehmer weiterzugeben.

Ein solches Vorgehen war jedoch für zahlreiche kleinere Energieanbieter, die Kunden mit teilweise langfristigen Preisgarantien geworben hatten, nicht möglich.

Viele dieser Anbieter sind daher den Weg gegangen, die Energielieferverträge an ihre Endabnehmer aufzulösen. Wie der OGH im vergangenen Jahr entschieden hat, kann ein derartiges Vorgehen durchaus rechtskonform sein.

IN DIESER AUSGABE

STROMBEZUG: ZEITRAUM DER PREISGARANTIE BEEINFLUSST VERTRAGSBINDUNGSDAUER NICHT

IST DER ARBEITGEBER VERPFLICHTET, SEINE ARBEITNEHMER AUF DIE VERJÄHRUNG DES URLAUBSANSPRUCHS HINZUWEISEN?

RECHT AMÜSANT

Dem Strombezugsvertrag des Verbrauchers im entschiedenen Fall lagen Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) des Anbieters zu Grunde. In einem Punkt dieser AGB mit der Überschrift „Vertragslaufzeit/Kündigung“ wurde festgelegt, dass die beiderseitige Vertragsbindung im Sinne einer Mindestlaufzeit 12 Monate betrage. In einer gesonderten AGB-Bestimmung unter der Überschrift „Preis/Preisänderung“ war geregelt, dass bei allfälligen Preisgarantien – im konkreten Fall war eine solche für 18 Monate zugesagt – Preisänderungen erst nach Ablauf der Fristen für vereinbarte Preisgarantien zulässig sein sollten.

Auf Grund der Vertragsauflösung nach der vereinbarten Mindestbindung von 12 Monaten hat der Verbraucher vom Energieversorgungsunternehmen die Mehrkosten für 6 Monate, die er bei einem anderen Energieversorger zu bezahlen hatte, gerichtlich geltend gemacht. Er begründete dies damit, dass die AGB-Klauseln so zu verstehen seien, dass auf Grund der 18-monatigen Preisgarantie des Energieanbieters die Mindestbindungsdauer von 12 Monaten nur für ihn selbst Gültigkeit habe, während die Mindestbindung für den Energieanbieter 18 Monate betragen müsse.

Nach der Ansicht des Höchstgerichts ist allerdings auf Grund der in den AGB klar getrennten Regelungen zur Vertragslaufzeit einerseits und der Laufzeit allfälliger Preisgarantien andererseits keine Auswirkung der Frist für die Preisgarantie auf den davon unabhängig geregelten Zeitraum der Vertragsbindung gegeben. Diese klar getrennten und inhaltlich unterschiedlichen AGB-Bestimmungen würden auch vor dem Hintergrund der gesetzlichen Unklarheitenregelungen, Überraschungsverboten und Verboten gröblicher Benachteiligung standhalten:

Die klare Trennung und inhaltlich unterschiedliche Regelung der Bereiche Vertragslaufzeit einerseits und Dauer der Preisgarantie andererseits würden eine Unklarheit (die gemäß § 915 ABGB zum Nachteil desjenigen, der die unklare Bestimmung gebraucht, auszulegen wäre) ausschließen. Auch sei damit eine versteckte oder überraschende Regelung im Sinne des § 864a ABGB auszuschließen.

Klare vertragliche Trennung der Regelungen über Vertragslaufzeit und Dauer der Preisgarantie ermöglichen die Vertragsauflösung auch bei für einen längeren Zeitraum zugesagter Preisstabilität.

Ebenso wenig sei diese differenzierte Regelung der beiden Vertragsbereiche als intransparent anzusehen und daher keine Verletzung des Transparentgebotes des § 6 Abs. 3 KSchG anzunehmen. Schließlich könne auch keine gröbliche Benachteiligung im Sinne des § 879 Abs. 3 ABGB darin gesehen werden, dass der Energieanbieter vor dem Ablauf der Frist der Preisgarantie den Vertrag auflöst, weil die Regelung der Vertragsdauer der gesetzlichen Bestimmung des § 76 ElWOG entspreche. Der OGH billigt angesichts der außergewöhnlichen Preissteigerungen auf dem Energiesektor dem Energieversorger ein gerechtfertigtes Interesse daran zu, die Dauer der Vertragsbindung dem wirtschaftlichen Risiko anzupassen.

IST DER ARBEITGEBER VERPFLICHTET, SEINE ARBEITNEHMER AUF DIE VERJÄHRUNG DES URLAUBSANSPRUCHS HINZUWEISEN?

Dr. Christian SPARLINEK, MBA

Jeder Arbeitnehmer hat pro Arbeitsjahr einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von fünf Wochen. Dieser erhöht sich nach Vollendung des 25. Arbeitsjahres auf sechs Wochen.

Das österreichische Urlaubsgesetz sieht in § 4 Abs. 5 UrlG vor, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, verjährt.

Jüngst hat der Oberste Gerichtshof jedoch entschieden, dass (jedenfalls) der unionsrechtlich gesicherte Urlaubsanspruch von vier Wochen nicht verjähren kann, wenn der Arbeitgeber seiner Aufforderungs- und Hinweispflicht gegenüber dem Arbeitnehmer nicht nachgekommen ist.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war seit 2003 bei der Beklagten als Wildhüter und später auch als Gutsverwalter angestellt. Das Dienstverhältnis endete durch Kündigung des Dienstnehmers zum 31.12.2020.

Während seines Arbeitsverhältnisses verbrauchte der Kläger 121 Urlaubstage. Der Arbeitgeber berechnete die Urlaubersatzleistung unter Berücksichtigung der Verjährung. Der Kläger begehrte eine darüber hinausgehende Urlaubersatzleistung von € 34.369,57 mit der Begründung, er habe bei Beendigung des Dienstverhältnisses einen offenen Urlaubsanspruch von 322,75 Tagen gehabt. Eine Verjährung sei nicht eingetreten, weil er keine Möglichkeit gehabt habe, den Urlaub zu verbrauchen, zumal die Versorgung der Tiere und die Aufrechterhaltung des Gutsbetriebes dann nicht gewährleistet gewesen wäre. Die Beklagte habe ihn auch nicht zum Verbrauch des Urlaubs aufgefordert oder auf die drohende Verjährung hingewiesen.

Das Erstgericht bestätigte die Verjährung des Urlaubsanspruchs. Mit Hinweis auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) verpflichtete das Berufungsgericht die Arbeitgeberin zu einer ergänzenden Urlaubsentschädigung. Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg.

Aus den Entscheidungsgründen des OGH:

Nach Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeit-Richtlinie der EU gebührt dem Arbeitnehmer ein bezahlter Mindestjahresurlaub von vier Wochen. Der EuGH hat am 22.09.2022 zu C-120/21 ausgesprochen, dass Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeit-Richtlinie auch einer nationalen Regelung entgegensteht, nach welcher der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf einer Frist von drei (zwei) Jahren verjährt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen. Der Arbeitgeber könnte sich sonst seiner Aufforderungs- und Hinweispflichten gegenüber dem Arbeitnehmer entziehen und wäre durch den Urlaubsverfall auch bereichert. Aufgrund dieser Entscheidung des EuGH steht nunmehr fest, dass der unionsrechtlich gesicherte Urlaubsanspruch (vier Wochen) nicht verjähren kann, wenn der Arbeitgeber seiner Aufforderungs- und Hinweispflicht gegenüber dem Arbeitnehmer nicht nachgekommen ist.

Die Frage, ob sich diese Pflichten des Arbeitgebers nur auf den in der Arbeitszeit-Richtlinie festgeschriebenen Mindestanspruch von vier Wochen Urlaub beziehen und daher die nationale Verjährungsregel weiter auf die fünfte oder sechste Urlaubswoche anzuwenden ist, war nicht Gegenstand dieser Entscheidung.

Die Lehre jedenfalls vertritt die Auffassung, dass sich die unionsrechtliche Beurteilung nur auf diesen unionsrechtlich gesicherten Mindesturlaub von vier Wochen beziehen kann, die Verjährungsbestimmung des § 4 Abs. 5 UrLG sohin auf die fünfte und sechste Urlaubswoche anzuwenden ist.

Im konkreten Fall hat die Beklagte den Kläger weder dazu aufgefordert, seinen Urlaub zu verbrauchen, noch ihn auf die drohende Verjährung hingewiesen und damit gegen ihre vom EuGH nunmehr festgelegte Verpflichtung verstoßen, dafür zu sorgen, dass der Kläger seinen Jahresurlaub tatsächlich in Anspruch nimmt, was einer Verjährung des Urlaubsanspruchs nach Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeit- Richtlinie entgegensteht.

Der Arbeitgeber hat von sich aus (aktiv) dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er hat ihn (förmlich) aufzufordern, den offenen Urlaub zu konsumieren und ihm klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht in Anspruch nimmt, am Ende des zulässigen Übertragungszeitraumes verfällt.

RECHT amüsant

Anwalt zu seinem Klienten:

„Es wird sehr schwierig, dass Sie freigesprochen werden.

Wir müssen beweisen, dass der Radfahrer mit mindestens 120 km/h auf die Kreuzung zufuhr und dass Ihnen der Dackel die Sicht versperrt hat....“

KSPP Rechtsanwälte

Öffnungszeiten:

Montag bis Donnerstag 8.00 - 17.00

Freitag 8.00 - 14.00

Informieren Sie sich auch über unsere
Website [www. anwaelte-linz.at](http://www.anwaelte-linz.at)



Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:

**KSPP SPARLINEK PIERMAYR PROSSLINER
RECHTSANWÄLTE OG**

Stelzhamerstraße 12, 4020 Linz

Erscheinungsort: Linz

Die Angaben dieser Klienteninformation sind sorgfältig recherchiert, können jedoch eine persönliche Beratung nicht ersetzen. Jede Gewährleistung und Haftung ist ausgeschlossen.