

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

15.05.2013

Geschäftszahl

2013/08/0051

Rechtssatz

Bei der Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag ist grundsätzlich von der vertraglichen Vereinbarung auszugehen, weil diese die rechtlichen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar macht und daher als Deutungsschema für die tatsächlichen Verhältnisse dient. Der Vertrag hat die Vermutung der Richtigkeit für sich. Diese müsste durch den Nachweis, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen über das Vorliegen eines freien Dienstvertrages abweichen, entkräftet werden. Solche Abweichungen werden naturgemäß umso weniger manifest sein, in je geringerem zeitlichen Ausmaß der Beschäftigte tätig ist (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 16. März 2011, Zl. 2007/08/0153, und vom 17. Oktober 2012, Zl. 2010/08/0256, mwN). Der vorliegende Dienstleistungsvertrag wurde nicht zwischen dem Beschäftigten und der Empfängerin der Dienstleistungen geschlossen. Er kann daher - auch wegen der iSd § 539a ASVG gezogenen Konsequenzen - nicht als Deutungsschema, das die Vermutung der Richtigkeit für sich hat, herangezogen werden. Somit hat vorliegend die genannte Abgrenzung nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung und der für die Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit des Beschäftigten entwickelten Kriterien mit der Methodik des beweglichen Systems zu erfolgen. Von besonderer Aussagekraft ist in diesem Zusammenhang, ob der Beschäftigte in einer Weise in die betriebliche Organisation des Beschäftigers eingebunden ist, dass ausdrückliche persönliche Weisungen und Kontrollen durch "stille Autorität" substituiert werden konnten (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 11. Juli 2012, Zlen. 2010/08/0218, mwN, und 2010/08/0217, sowie das Erkenntnis Zl. 2012/08/0224; zum "delegierten Aktionsbereich eines Unternehmens" vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 4. Juni 2008, Zl. 2007/08/0252). Auch spielt die Qualifikation des Dienstnehmers bzw. der von ihm ausgeübten Tätigkeit eine Rolle, weil sich - unabhängig vom Vorliegen konkreter sachlicher Weisungen (die in der Realität des Arbeitsverhältnisses nicht immer erwartet werden können) - mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert (vgl. das hg. Erkenntnis vom 27. April 2011, Zl. 2009/08/0123).

European Case Law Identifier

ECLI:AT:VWGH:2013:2013080051.X07