

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

28.11.2013

Geschäftszahl

2013/08/0190

Rechtssatz

Den zwischen dem Beschäftigten und der beschäftigenden Partei getroffenen Vereinbarungen lässt sich u.a. entnehmen, dass sie als "freier Dienstvertrag" bezeichnet wurden, dass der Dienstnehmer sich die Arbeitszeit und den Arbeitsort frei wählen kann, ihn keine Berichtspflicht treffe, er in persönlicher Hinsicht nicht weisungsunterworfen sei und dass er ein Konkurrenzverbot zu beachten habe. Dem stehen die Feststellungen über die tatsächliche Ausübung seiner Tätigkeit gegenüber, die zeigen, dass das Vertragsverhältnis, insbesondere was die Dienstzeiten (zweimal in der Woche bzw. Montag, Dienstag und Donnerstag acht bis neun Stunden pro Tag), den Arbeitsort im Betrieb der beschäftigenden Partei und die Vertretung betrifft, anders gelebt wurde als es der in dieser schriftlichen Vereinbarung vorgenommenen Klassifikation als "freier Dienstnehmer" entspricht. Der genannte Vertrag kann daher bei der gebotenen wirtschaftlichen Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) nicht einem Deutungsschema, wonach dieser die Vermutung der Richtigkeit für sich hat, zu Grunde gelegt werden. Somit hat vorliegend die Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung und der für die Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit entwickelten Kriterien nach der Methode 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 (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 15. Mai 2013, Zl. 2013/08/0051, und vom 25. Juni 2013, Zl. 2013/08/0093, jeweils mwN). Weiters 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.