

TE Bvwg Erkenntnis 2021/2/11 W209 2229422-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.02.2021

Entscheidungsdatum

11.02.2021

Norm

ASVG §11 Abs2

ASVG §49 Abs3

ASVG §539

ASVG §539a

B-VG Art133 Abs4

1. ASVG § 11 heute
2. ASVG § 11 gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2025
3. ASVG § 11 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
4. ASVG § 11 gültig von 01.03.2017 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
5. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
6. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 113/2015
7. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
8. ASVG § 11 gültig von 01.07.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
9. ASVG § 11 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2011
10. ASVG § 11 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
11. ASVG § 11 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
12. ASVG § 11 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000
13. ASVG § 11 gültig von 01.07.1996 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 417/1996
1. ASVG § 49 heute
2. ASVG § 49 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. ASVG § 49 gültig von 01.01.2025 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2024
4. ASVG § 49 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024
5. ASVG § 49 gültig von 01.05.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024
6. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 200/2023
7. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023
8. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2023
9. ASVG § 49 gültig von 23.12.2023 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023
10. ASVG § 49 gültig von 01.01.2023 bis 22.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 236/2022
11. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 108/2022

12. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2022
13. ASVG § 49 gültig von 01.01.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021
14. ASVG § 49 gültig von 31.12.2021 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021
15. ASVG § 49 gültig von 01.07.2021 bis 30.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2021
16. ASVG § 49 gültig von 01.01.2021 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2021
17. ASVG § 49 gültig von 01.07.2020 bis 31.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 54/2020
18. ASVG § 49 gültig von 05.04.2020 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 23/2020
19. ASVG § 49 gültig von 01.01.2020 bis 04.04.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
20. ASVG § 49 gültig von 17.05.2018 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2018
21. ASVG § 49 gültig von 01.01.2018 bis 16.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 105/2017
22. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
23. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
24. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
25. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/2013
26. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2009
27. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
28. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2009
29. ASVG § 49 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
30. ASVG § 49 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
31. ASVG § 49 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
32. ASVG § 49 gültig von 10.07.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2007
33. ASVG § 49 gültig von 01.07.2007 bis 09.07.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
34. ASVG § 49 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2006
35. ASVG § 49 gültig von 01.09.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
36. ASVG § 49 gültig von 01.07.2002 bis 31.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
37. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
38. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
39. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
40. ASVG § 49 gültig von 06.01.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2001
41. ASVG § 49 gültig von 01.01.1998 bis 05.01.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
42. ASVG § 49 gültig von 01.08.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

1. ASVG § 539 heute

2. ASVG § 539 gültig ab 01.01.1956

1. ASVG § 539a heute

2. ASVG § 539a gültig ab 01.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996

1. B-VG Art. 133 heute

2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013

6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012

7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003

8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974

9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Reinhard SEITZ als Einzelrichter über die Beschwerde der XXXX, XXXX, XXXX, vertreten durch Hajek & Boss & Wagner Rechtsanwälte OG, Blumengasse 5, 7000 Eisenstadt, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse, Landesstelle Niederösterreich, vom 31.01.2020 betreffend Verlängerung der auf Grund der Tätigkeit des XXXX, XXXX, XXXX, als Dienstnehmer der Beschwerdeführerin bis 03.05.2017 bestehenden Voll- (Kranken-, Unfall, Pensions-) und Arbeitslosenversicherung infolge des am 19.04.2018 geschlossenen arbeitsgerichtlichen Vergleiches bis zum 06.06.2017 zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Reinhard SEITZ als Einzelrichter über die Beschwerde der römisch 40, römisch 40, römisch 40, vertreten durch Hajek & Boss & Wagner Rechtsanwälte OG, Blumengasse 5, 7000 Eisenstadt, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse, Landesstelle Niederösterreich, vom 31.01.2020 betreffend Verlängerung der auf Grund der Tätigkeit des römisch 40, römisch 40, römisch 40, als Dienstnehmer der Beschwerdeführerin bis 03.05.2017 bestehenden Voll- (Kranken-, Unfall, Pensions-) und Arbeitslosenversicherung infolge des am 19.04.2018 geschlossenen arbeitsgerichtlichen Vergleiches bis zum 06.06.2017 zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

„

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit angefochtenem Bescheid vom 31.01.2020 stellte die belangte Behörde (im Folgenden: ÖGK) fest, dass die auf Grund der Tätigkeit des XXXX, VSNR XXXX, (im Folgenden: Mitbeteiligter) als Dienstnehmer der XXXX, XXXX, XXXX, (im Folgenden: Beschwerdeführerin) bis 03.05.2017 bestehende Voll- (Kranken-, Unfall, Pensions-) und Arbeitslosenversicherung infolge des am 19.04.2018 geschlossenen arbeitsgerichtlichen Vergleiches bis zum 06.06.2017 verlängert werde. 1. Mit angefochtenem Bescheid vom 31.01.2020 stellte die belangte Behörde (im Folgenden: ÖGK) fest, dass die auf Grund der Tätigkeit des römisch 40, VSNR römisch 40, (im Folgenden: Mitbeteiligter) als Dienstnehmer der römisch 40, römisch 40, römisch 40, (im Folgenden: Beschwerdeführerin) bis 03.05.2017 bestehende Voll- (Kranken-, Unfall, Pensions-) und Arbeitslosenversicherung infolge des am 19.04.2018 geschlossenen arbeitsgerichtlichen Vergleiches bis zum 06.06.2017 verlängert werde.

Begründend wurde ausgeführt, dass der Mitbeteiligte von 17.04.1989 bis 03.05.2017 bei der Beschwerdeführerin als Angestellter tätig gewesen sei. Mit zu XXXX protokollierter Klage vom 16.10.2017 habe der Mitbeteiligte von der Beschwerdeführerin eine Urlaubersatzleistung sowie eine Sonderzahlung zur Urlaubersatzleistung und eine Sonderzahlung und Kündigungsentschädigung in der Höhe von insgesamt € 9.389,57 gefordert. Am 19.04.2018 sei diesbezüglich vor dem Landesgericht Wiener Neustadt als Arbeits- und Sozialgericht ein Vergleich geschlossen worden. Dieser Vergleich habe gelautet, dass das Dienstverhältnis zwischen den Parteien zum 03.05.2017 einvernehmlich beendet sei, die beklagte Partei sich verpflichte, der klagenden Partei z.H. des Klagevertreters binnen 14 Tagen ab Rechtswirksamkeit des Vergleiches den Betrag von € 3.300,-- netto an freiwilliger Abgangsentschädigung zu bezahlen, dies bei wechselseitiger Kostenaufhebung, mit Rechtswirksamkeit dieses Vergleiches sämtliche wie immer gearteten wechselseitigen Ansprüche zwischen den Parteien bereinigt und verglichen seien (Bewertung € 750,--) und dieser Vergleich nur rechtswirksam werde, wenn er nicht von einer der Parteien binnen 14 Tagen (Datum Einlangen) schriftlich widerrufen wird. Aufgrund dieses Vergleiches sei von Seiten der Kasse eine Verlängerung der Versicherung im Ausmaß von 34 Kalendertagen errechnet und die Dienstgeberin aufgefordert worden, eine entsprechende Änderungsmeldung zu erstatten. Begründend wurde ausgeführt, dass der Mitbeteiligte von 17.04.1989 bis 03.05.2017

bei der Beschwerdeführerin als Angestellter tätig gewesen sei. Mit zu römisch 40 protokollierter Klage vom 16.10.2017 habe der Mitbeteiligte von der Beschwerdeführerin eine Urlaubersatzleistung sowie eine Sonderzahlung zur Urlaubersatzleistung und eine Sonderzahlung und Kündigungsentschädigung in der Höhe von insgesamt € 9.389,57 gefordert. Am 19.04.2018 sei diesbezüglich vor dem Landesgericht Wiener Neustadt als Arbeits- und Sozialgericht ein Vergleich geschlossen worden. Dieser Vergleich habe gelautet, dass das Dienstverhältnis zwischen den Parteien zum 03.05.2017 einvernehmlich beendet sei, die beklagte Partei sich verpflichte, der klagenden Partei z.H. des Klagevertreters binnen 14 Tagen ab Rechtswirksamkeit des Vergleiches den Betrag von € 3.300,-- netto an freiwilliger Abgangsentschädigung zu bezahlen, dies bei wechselseitiger Kostenaufhebung, mit Rechtswirksamkeit dieses Vergleiches sämtliche wie immer gearteten wechselseitigen Ansprüche zwischen den Parteien bereinigt und verglichen seien (Bewertung € 750,--) und dieser Vergleich nur rechtswirksam werde, wenn er nicht von einer der Parteien binnen 14 Tagen (Datum Einlangen) schriftlich widerrufen wird. Aufgrund dieses Vergleiches sei von Seiten der Kasse eine Verlängerung der Versicherung im Ausmaß von 34 Kalendertagen errechnet und die Dienstgeberin aufgefordert worden, eine entsprechende Änderungsmeldung zu erstatten.

Die Beschwerdeführerin habe telefonisch bekannt gegeben, dass ihrer Ansicht nach eine beitragsfreie Abfertigung vorläge. Nach einer weiteren Aufforderung zur Meldung habe die rechtsfreundliche Vertretung der Beschwerdeführerin vorgebracht, dass der Mitbeteiligte im o.a. arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren eine Kündigungsentschädigung für den Zeitraum von 04.05.2017 bis 31.05.2017, eine Urlaubersatzleistung für 26,40 Werktage samt Sonderzahlungen sowie Sonderzahlungen auf die Kündigungsentschädigung in Höhe von insgesamt € 9.389,57 brutto begehrt habe. Abgesehen davon, dass die Beschwerdeführerin mit gutem Grund von einem unberechtigten vorzeitigen Austritt des Mitbeteiligten ausgegangen sei, sei während des Verfahrens auch noch eine Krankenstandsbescheinigung bekannt geworden, die dem Mitbeteiligten eine Arbeitsunfähigkeit von 15.05.2017 bis 15.09.2017 bescheinige. In der Zeit der Abwesenheit des Mitbeteiligten von seinem (behaupteten) Arbeitsplatz bei der Beschwerdeführerin von 04.05.2017 bis 15.05.2017 sei keine Leistungsbereitschaft des Mitbeteiligten vorgelegen. Ein arbeitsrechtlicher Vergleich sei für die Frage, ob und welche (im Sinne des § 49 Abs. 1 ASVG zum beitragspflichtigen Entgelt zählenden) Ansprüche einem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis über das tatsächlich erhaltene Entgelt hinaus zustehen, grundsätzlich auch sozialversicherungsrechtlich wirksam, solange nicht aufgrund bestimmter Tatsachen die Absicht zur Umgehung von Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts angenommen werden muss (dazu etwa VwGH 31.01.1995, 93/08/0271). Die Anwendung des § 539 ASVG setzte eine – aus bestimmten Tatsachen zu schließende – Umgehungsabsicht voraus. Bei dem aufgezeigten Sachverhalt lägen aber nicht nur die Höhe der begehrten Kündigungsentschädigung und die darauf entfallenden Sonderzahlungen über dem Vergleichsbetrag; bei Beachtung des Umstandes, dass der Mitbeteiligte zwischen 04.05.2017 und 15.05.2017 – da für diesen Zeitraum keine Krankenstandsbescheinigung vorliege – ohne Leistungsbereitschaft von seinem Arbeitsplatz abwesend gewesen sei, sei der vorliegende Vergleich nicht annähernd geeignet, die Annahme, es seien Bestimmungen des ASVG zum Nachteil des Versicherten im Sinne des § 539 ASVG ausgeschlossen oder beeinträchtigt worden, zu tragen. In Wahrheit sei der Kläger gut beraten gewesen, der einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses per 03.05.2017 zuzustimmen, wofür die Beschwerdeführerin im Vergleichsweg bereit gewesen sei, eine einmalige freiwillige Abgangsentschädigung im Sinne des § 49 Abs. 3 Z 7 ASVG zu gewähren. Das Fortführen des Prozesses hätte für den Kläger allenfalls ein deutlich schlechteres Endergebnis bedeutet. Angesichts der für den Versicherten eher betrüblichen Verfahrenssituation könne daher von einer fälschlichen Deklaration der freiwillig gewährten Abgangsentschädigung keine Rede sein. Die Vergleichssumme sei daher auch nicht geeignet, anhand der Ansprüche beurteilt zu werden, die aufgrund der Klage Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens gewesen seien, weil diese Ansprüche (mit weit überwiegender Wahrscheinlichkeit) nicht zugestanden hätten. Die Beschwerdeführerin habe telefonisch bekannt gegeben, dass ihrer Ansicht nach eine beitragsfreie Abfertigung vorläge. Nach einer weiteren Aufforderung zur Meldung habe die rechtsfreundliche Vertretung der Beschwerdeführerin vorgebracht, dass der Mitbeteiligte im o.a. arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren eine Kündigungsentschädigung für den Zeitraum von 04.05.2017 bis 31.05.2017, eine Urlaubersatzleistung für 26,40 Werktage samt Sonderzahlungen sowie Sonderzahlungen auf die Kündigungsentschädigung in Höhe von insgesamt € 9.389,57 brutto begehrt habe. Abgesehen davon, dass die Beschwerdeführerin mit gutem Grund von einem unberechtigten vorzeitigen Austritt des Mitbeteiligten ausgegangen sei, sei während des Verfahrens auch noch eine Krankenstandsbescheinigung bekannt geworden, die dem Mitbeteiligten eine Arbeitsunfähigkeit von 15.05.2017 bis 15.09.2017 bescheinige. In der Zeit der Abwesenheit des Mitbeteiligten von seinem (behaupteten) Arbeitsplatz bei der Beschwerdeführerin von 04.05.2017 bis 15.05.2017 sei

keine Leistungsbereitschaft des Mitbeteiligten vorgelegen. Ein arbeitsrechtlicher Vergleich sei für die Frage, ob und welche (im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, ASVG zum beitragspflichtigen Entgelt zählenden) Ansprüche einem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis über das tatsächlich erhaltene Entgelt hinaus zustehen, grundsätzlich auch sozialversicherungsrechtlich wirksam, solange nicht aufgrund bestimmter Tatsachen die Absicht zur Umgehung von Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts angenommen werden muss (dazu etwa VwGH 31.01.1995, 93/08/0271). Die Anwendung des Paragraph 539, ASVG setzte eine – aus bestimmten Tatsachen zu schließende – Umgehungsabsicht voraus. Bei dem aufgezeigten Sachverhalt lägen aber nicht nur die Höhe der begehrten Kündigungsentschädigung und die darauf entfallenden Sonderzahlungen über dem Vergleichsbetrag; bei Beachtung des Umstandes, dass der Mitbeteiligte zwischen 04.05.2017 und 15.05.2017 – da für diesen Zeitraum keine Krankenstandsbescheinigung vorliege – ohne Leistungsbereitschaft von seinem Arbeitsplatz abwesend gewesen sei, sei der vorliegende Vergleich nicht annähernd geeignet, die Annahme, es seien Bestimmungen des ASVG zum Nachteil des Versicherten im Sinne des Paragraph 539, ASVG ausgeschlossen oder beeinträchtigt worden, zu tragen. In Wahrheit sei der Kläger gut beraten gewesen, der einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses per 03.05.2017 zuzustimmen, wofür die Beschwerdeführerin im Vergleichsweg bereit gewesen sei, eine einmalige freiwillige Abgangsentschädigung im Sinne des Paragraph 49, Absatz 3, Ziffer 7, ASVG zu gewähren. Das Fortführen des Prozesses hätte für den Kläger allenfalls ein deutlich schlechteres Endergebnis bedeutet. Angesichts der für den Versicherten eher betrüblichen Verfahrenssituation könne daher von einer fälschlichen Deklaration der freiwillig gewährten Abgangsentschädigung keine Rede sein. Die Vergleichssumme sei daher auch nicht geeignet, anhand der Ansprüche beurteilt zu werden, die aufgrund der Klage Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens gewesen seien, weil diese Ansprüche (mit weit überwiegender Wahrscheinlichkeit) nicht zugestanden hätten.

Dazu führte die ÖGK zusammengefasst aus, dass gemäß § 11 Abs. 1 ASVG die Pflichtversicherung mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses ende, sofern nichts anderes bestimmt sei. Falle jedoch der Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf Entgelt endet, nicht mit dem Ende der Beschäftigung zusammen, so ende die Versicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches. Dazu führte die ÖGK zusammengefasst aus, dass gemäß Paragraph 11, Absatz eins, ASVG die Pflichtversicherung mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses ende, sofern nichts anderes bestimmt sei. Falle jedoch der Zeitpunkt, in dem der Anspruch auf Entgelt endet, nicht mit dem Ende der Beschäftigung zusammen, so ende die Versicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches.

Wenn ein gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich über den dem Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Arbeitslohn oder das Gehalt abgeschlossen werde, verlängere sich die Pflichtversicherung gemäß § 11 Abs. 2 ASVG um den Zeitraum, der durch den Vergleichsbetrag (Pauschbetrag) nach Ausscheidung allfälliger, gemäß § 49 nicht zum Entgelt im Sinne dieses Bundesgesetzes gehörender Bezüge, gemessen an den vor dem Austritt aus der Beschäftigung gebührenden Bezügen, gedeckt ist. Wenn ein gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich über den dem Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Arbeitslohn oder das Gehalt abgeschlossen werde, verlängere sich die Pflichtversicherung gemäß Paragraph 11, Absatz 2, ASVG um den Zeitraum, der durch den Vergleichsbetrag (Pauschbetrag) nach Ausscheidung allfälliger, gemäß Paragraph 49, nicht zum Entgelt im Sinne dieses Bundesgesetzes gehörender Bezüge, gemessen an den vor dem Austritt aus der Beschäftigung gebührenden Bezügen, gedeckt ist.

Der Verwaltungsgerichtshof habe in ständiger Rechtsprechung (vgl. etwa das Erkenntnis vom 23.04.2003, 2000/08/0045 mwN) dargelegt, dass die Behörden bei der Feststellung der sich aus einer vergleichsweisen Vereinbarung ergebenden Ansprüche des Arbeitnehmers an den Wortlaut dieser Vereinbarung insoweit nicht gebunden seien, als die Entgeltansprüche im Sinne des § 49 Abs. 1 ASVG allenfalls fälschlich als beitragsfreie Lohnbestandteile im Sinne des § 49 Abs. 3 ASVG deklariert worden seien. Derartige der Beitragsvermeidung dienende Fehlbezeichnungen seien schon deshalb unwirksam, weil § 11 Abs. 2 ASVG nur die Nichtberücksichtigung von gemäß § 49 ASVG nicht zum Entgelt gehörenden Bezügen erlaube. Es komme daher nicht darauf an, welche Bezeichnung die Parteien im Vergleich wählen, sondern nur darauf, ob die Voraussetzungen für die Beitragsfreiheit tatsächlich vorliegen. Der Verwaltungsgerichtshof habe in ständiger Rechtsprechung vergleiche etwa das Erkenntnis vom 23.04.2003, 2000/08/0045 mwN) dargelegt, dass die Behörden bei der Feststellung der sich aus einer vergleichsweisen Vereinbarung ergebenden Ansprüche des Arbeitnehmers an den Wortlaut dieser Vereinbarung insoweit nicht gebunden seien, als die Entgeltansprüche im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, ASVG allenfalls fälschlich als beitragsfreie Lohnbestandteile im Sinne des Paragraph 49, Absatz 3, ASVG deklariert worden seien. Derartige der

Beitragsvermeidung dienende Fehlbezeichnungen seien schon deshalb unwirksam, weil Paragraph 11, Absatz 2, ASVG nur die Nichtberücksichtigung von gemäß Paragraph 49, ASVG nicht zum Entgelt gehörenden Bezügen erlaube. Es komme daher nicht darauf an, welche Bezeichnung die Parteien im Vergleich wählen, sondern nur darauf, ob die Voraussetzungen für die Beitragsfreiheit tatsächlich vorliegen.

Soweit die Feststellung der Beitragsfreiheit hinsichtlich eines bestimmten Betrages nicht möglich sei, liege im Zweifel jedenfalls beitragspflichtiges Entgelt im Sinne des § 49 Abs. 1 ASVG vor. Wenn und insoweit aber die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch offenen (strittigen) Ansprüche eines Arbeitnehmers tatsächlich teils aus beitragspflichtigen, teils aus beitragsfreien Entgeltbestandteilen bestehen, seien die Parteien eines darüber geschlossenen Vergleiches durch keine Rechtsnorm dazu verpflichtet, etwa die Anerkennung der beitragspflichtigen und nicht der beitragsfreien Ansprüche zu vereinbaren. Die Vertragsparteien seien vielmehr in ihrer Disposition über diese Ansprüche insoweit frei, als durchaus die Leistung der beitragsfreien Ansprüche vereinbart und auf die beitragspflichtigen Gehaltsbestandteile verzichtet werden kann. In einer aus Anlass der (strittigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffenen abschließenden Regelung könnten die Parteien des Arbeitsverhältnisses sowohl die Art seiner Beendigung vereinbaren als auch sich über an sich unverzichtbare Ansprüche vergleichen. Eine Grenze fände diese Dispositionsbefugnis jedoch, wenn etwa ein höherer Betrag an beitragsfreien Ansprüchen verglichen worden wäre, als gemessen an den Voraussetzungen des § 49 Abs. 3 ASVG tatsächlich zustünde (vgl. VwGH 15.05.2003, 2000/08/0103). Soweit die Feststellung der Beitragsfreiheit hinsichtlich eines bestimmten Betrages nicht möglich sei, liege im Zweifel jedenfalls beitragspflichtiges Entgelt im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, ASVG vor. Wenn und insoweit aber die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch offenen (strittigen) Ansprüche eines Arbeitnehmers tatsächlich teils aus beitragspflichtigen, teils aus beitragsfreien Entgeltbestandteilen bestehen, seien die Parteien eines darüber geschlossenen Vergleiches durch keine Rechtsnorm dazu verpflichtet, etwa die Anerkennung der beitragspflichtigen und nicht der beitragsfreien Ansprüche zu vereinbaren. Die Vertragsparteien seien vielmehr in ihrer Disposition über diese Ansprüche insoweit frei, als durchaus die Leistung der beitragsfreien Ansprüche vereinbart und auf die beitragspflichtigen Gehaltsbestandteile verzichtet werden kann. In einer aus Anlass der (strittigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffenen abschließenden Regelung könnten die Parteien des Arbeitsverhältnisses sowohl die Art seiner Beendigung vereinbaren als auch sich über an sich unverzichtbare Ansprüche vergleichen. Eine Grenze fände diese Dispositionsbefugnis jedoch, wenn etwa ein höherer Betrag an beitragsfreien Ansprüchen verglichen worden wäre, als gemessen an den Voraussetzungen des Paragraph 49, Absatz 3, ASVG tatsächlich zustünde vergleiche VwGH 15.05.2003, 2000/08/0103).

Nach § 49 Abs. 3 Z 7 ASVG würden Vergütungen, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden, wie z.B. Abfertigungen, Abgangsentschädigungen und Übergangsgelder nicht als Entgelt im Sinne des Abs. 1 und 2 des § 49 leg.cit. gelten. Wesentlich für die Beitragsfreiheit derartiger Vergütungen sei, dass sie aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden, also die Beendigung des Dienstverhältnisses das anspruchsauslösende Moment ist. Danach sei für eine Abgangsentschädigung charakteristisch, dass sie dafür gewährt wird, dass ein Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis scheidet oder von einer weiteren Prozessführung betreffend Fortbestehen des Dienstverhältnisses absieht (VwGH 15.05.2003, 2000/08/0103). Nach Paragraph 49, Absatz 3, Ziffer 7, ASVG würden Vergütungen, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden, wie z.B. Abfertigungen, Abgangsentschädigungen und Übergangsgelder nicht als Entgelt im Sinne des Absatz eins und 2 des Paragraph 49, leg.cit. gelten. Wesentlich für die Beitragsfreiheit derartiger Vergütungen sei, dass sie aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden, also die Beendigung des Dienstverhältnisses das anspruchsauslösende Moment ist. Danach sei für eine Abgangsentschädigung charakteristisch, dass sie dafür gewährt wird, dass ein Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis scheidet oder von einer weiteren Prozessführung betreffend Fortbestehen des Dienstverhältnisses absieht (VwGH 15.05.2003, 2000/08/0103).

Im konkreten Fall seien Urlaubsschädigung, eine Sonderzahlung zur Urlaubsschädigung, eine Kündigungsschädigung sowie Sonderzahlungen zur Kündigungsschädigung eingeklagt worden. Ein Fortbestehen des Dienstverhältnisses sei dagegen nicht Klagsgegenstand und somit auch nicht Gegenstand des arbeitsgerichtlichen Verfahrens gewesen. Im Vergleich selbst sei die Zahlung als „freiwillige Abgangsentschädigung“ bezeichnet worden. Diese Bezeichnung sei nicht zutreffend, da die Zahlung eben gerade nicht geleistet worden sei, damit der Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis scheidet bzw. das Bestehen des Dienstverhältnisses nicht weiter einklagt.

Die in der Mahnklage enthaltene Kündigungsschädigung und Urlaubersatzleistung seien nicht gemäß § 49 Abs. 3

ASVG von der Beitragspflicht ausgenommen. Diese beiden Gehaltsbestandteile würden deshalb gemäß § 11 Abs. 2 ASVG die Pflichtversicherung verlängern. Die in der Mahnklage enthaltene Kündigungsentschädigung und Urlaubersatzleistung seien nicht gemäß Paragraph 49, Absatz 3, ASVG von der Beitragspflicht ausgenommen. Diese beiden Gehaltsbestandteile würden deshalb gemäß Paragraph 11, Absatz 2, ASVG die Pflichtversicherung verlängern.

Die Dauer dieser Verlängerung berechne sich wie folgt:

Eingeklagt worden seien brutto € 9.389,57; die Vergleichssumme betrage netto € 3.300. Zu Vergleichbarkeit müsse die Vergleichssumme in den Bruttobetrag umgerechnet werden, was bei € 3.300 netto € 5.557,46 brutto ergebe. 5.557,46 zu 9.389,57 ergebe einen Faktor von 0,59188. Anhand dieses Faktors seien nun die eingeklagten Gehaltsbestandteile auf die Vergleichssumme umzulegen:

Gehaltsbestandteil

Klage

Vergleich

UEL

4.193,54

2.482,06

SZ UEL

698,92

413,67

KE

3.854,67

2.281,49

SZ KE

642,44

380,24

Um die Versicherungszeit bestimmen zu können, sei der übliche Grundlohn des Dienstnehmers heranzuziehen und dieser auf einen Tageslohn herunter zu brechen. Aus dem Lohnkonto der Dienstgeberin ergebe sich, dass der reguläre Monatslohn des Mitbeteiligten € 4.130,00 betragen habe. Dies ergebe pro Tag einen Betrag von € 137,67.

Relevant für die Verlängerung der Versicherung seien gemäß § 11 Abs. 2 ASVG die Kündigungsentschädigung und die Urlaubersatzleistung. Sonderzahlungen würden dagegen die Pflichtversicherung nicht verlängern und seien daher in der weiteren Berechnung nicht zu inkludieren. Relevant für die Verlängerung der Versicherung seien gemäß Paragraph 11, Absatz 2, ASVG die Kündigungsentschädigung und die Urlaubersatzleistung. Sonderzahlungen würden dagegen die Pflichtversicherung nicht verlängern und seien daher in der weiteren Berechnung nicht zu inkludieren.

Gehaltsbestandteil

Betrag

Versicherungstage

Urlaubersatzleistung

2.482,06

18,03

Kündigungsentschädigung

2.281,49

16,57

Da nur ganze Tage versicherungspflichtig sein könnten, seien nun die Ergebnisse auf ganze Zahlen abzurunden und schließlich zu addieren. Dies ergebe eine Verlängerung der Pflichtversicherung um 34 Kalendertage. Die Versicherung des Dienstnehmers bestehe daher bis zum 06.06.2017 weiter.

2. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin durch ihre Rechtsvertretung binnen offener Rechtsmittelfrist vollumfänglich Beschwerde, in welcher sie im Wesentlichen ihr bereits im Verwaltungsverfahren erstattetes Vorbringen wiederholte und ergänzend ausführte, dass die belangte Behörde ihren Bescheid nicht nur mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit, sondern auch mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften belastet habe, weil sie ohne sich überhaupt mit der Durchsetzungsmöglichkeit der Ansprüche des Mitbeteiligten auseinanderzusetzen, davon ausgegangen sei, dass der Vergleich zum Nachteil des Mitbeteiligten abgeschlossen worden sei. Ein solcher Nachteil liege aber nicht vor und fänden sich auch keine diesbezüglichen Rückschlüsse im Akt.

3. Am 10.03.2020 legte die ÖGK die Beschwerde unter Anschluss der Akten des Verwaltungsverfahrens dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Entscheidung wird folgender Sachverhalt zugrunde gelegt:

Der Mitbeteiligte war von 17.04.1989 bis 03.05.2017 bei der Beschwerdeführerin als Angestellter tätig. Sein letztes monatliches Bruttogehalt betrug € 4.130,00.

Mit zu XXXX protokollierter Klage vom 16.10.2017 forderte der Mitbeteiligte von der Beschwerdeführerin eine Urlaubersatzleistung für 26,40 Werktage und die darauf entfallenden Sonderzahlungen sowie eine Kündigungsentschädigung für die Zeit von 04.05.2017 bis 31.05.2017 und die darauf entfallenden Sonderzahlungen in Höhe von insgesamt € 9.389,57. Mit zu römisch 40 protokollierter Klage vom 16.10.2017 forderte der Mitbeteiligte von der Beschwerdeführerin eine Urlaubersatzleistung für 26,40 Werktage und die darauf entfallenden Sonderzahlungen sowie eine Kündigungsentschädigung für die Zeit von 04.05.2017 bis 31.05.2017 und die darauf entfallenden Sonderzahlungen in Höhe von insgesamt € 9.389,57.

Am 19.04.2018 wurde vor dem Landesgericht Wiener Neustadt als Arbeits- und Sozialgericht ein Vergleich geschlossen, demzufolge das Dienstverhältnis zwischen den Parteien zum 03.05.2017 einvernehmlich beendet wurde, die Beschwerdeführerin sich verpflichtete, dem Mitbeteiligten einen Betrag von € 3.300,-- netto an freiwilliger Abgangsentschädigung zu bezahlen, dies bei wechselseitiger Kostenaufhebung, mit Rechtswirksamkeit dieses Vergleiches sämtliche wie immer gearteten wechselseitigen Ansprüche zwischen den Parteien bereinigt und verglichen sind (Bewertung € 750,--) und dieser Vergleich nur rechtswirksam wird, wenn er nicht von einer der Parteien binnen 14 Tagen (Datum Einlangen) schriftlich widerrufen wird.

Der Vergleich wurde rechtswirksam.

2. Beweiswürdigung:

Der oben festgestellte Sachverhalt steht auf Grund der Aktenlage als unstrittig fest.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 414 Abs. 1 ASVG kann gegen Bescheide der Versicherungsträger in Verwaltungssachen Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Gemäß Paragraph 414, Absatz eins, ASVG kann gegen Bescheide der Versicherungsträger in Verwaltungssachen Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden.

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch einen Senat vorgesehen ist. Gemäß § 414 Abs. 2 ASVG entscheidet in Angelegenheiten nach § 410 Abs. 1 Z 1, 2 und 6 bis 9 ASVG das Bundesverwaltungsgericht auf Antrag einer Partei durch einen Senat; dies gilt auch für Verfahren, in denen die zitierten Angelegenheiten als Vorfragen zu beurteilen sind. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch einen Senat vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 414, Absatz 2,

ASVG entscheidet in Angelegenheiten nach Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer eins, 2 und 6 bis 9 ASVG das Bundesverwaltungsgericht auf Antrag einer Partei durch einen Senat; dies gilt auch für Verfahren, in denen die zitierten Angelegenheiten als Vorfragen zu beurteilen sind.

Im vorliegenden Fall liegt eine Angelegenheit vor, die auf Antrag eine Senatszuständigkeit unter Beteiligung fachkundiger Laienrichter begründet (antragsmäßige Feststellung von Rechten und Pflichten nach dem ASVG). Mangels Stellung eines entsprechenden Antrages hat die Entscheidung jedoch mittels Einzelrichters zu erfolgen.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu A)

Die im vorliegenden Fall maßgebende Bestimmung lautet wie folgt:

§ 11 ASVG idF BGBl. I Nr. 53/2016 (auszugsweise): Paragraph 11, ASVG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 53 aus 2016, (auszugsweise):

„Ende der Pflichtversicherung

§ 11. (1) Die Pflichtversicherung der im § 10 Abs. 1 bezeichneten Personen erlischt, soweit in den Abs. 2 bis 6 nichts anderes bestimmt wird, mit dem Ende des Beschäftigungs-, Lehr- oder Ausbildungsverhältnisses. Fällt jedoch der Zeitpunkt, an dem der Anspruch auf Entgelt endet, nicht mit dem Zeitpunkt des Endes des Beschäftigungsverhältnisses zusammen, so erlischt die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches. Paragraph 11, (1) Die Pflichtversicherung der im Paragraph 10, Absatz eins, bezeichneten Personen erlischt, soweit in den Absatz 2 bis 6 nichts anderes bestimmt wird, mit dem Ende des Beschäftigungs-, Lehr- oder Ausbildungsverhältnisses. Fällt jedoch der Zeitpunkt, an dem der Anspruch auf Entgelt endet, nicht mit dem Zeitpunkt des Endes des Beschäftigungsverhältnisses zusammen, so erlischt die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches.

(2) Wird ein gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich über den dem Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Arbeitslohn oder Gehalt abgeschlossen, so verlängert sich die Pflichtversicherung um den Zeitraum, der durch den Vergleichsbetrag (Pauschbetrag) nach Ausscheidung allfälliger, gemäß § 49 nicht zum Entgelt im Sinne dieses Bundesgesetzes gehörender Bezüge, gemessen an den vor dem Austritt aus der Beschäftigung gebührenden Bezügen, gedeckt ist. Die Pflichtversicherung besteht weiter für die Zeit des Bezuges einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung) sowie für die Zeit des Bezuges einer Kündigungsentschädigung. Die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig werdende pauschalisierte Kündigungsentschädigung ist auf den entsprechenden Zeitraum der Kündigungsfrist umzulegen. Gebühren sowohl

eine Kündigungsentschädigung als auch eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung), so ist zur Bestimmung des maßgeblichen Zeitraumes zunächst die Kündigungsentschädigung heranzuziehen und im Anschluss daran die Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung). Wird Urlaubsabfindung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz gewährt, so ist für die Versicherung die Wiener Gebietskrankenkasse zuständig. Die Versicherung beginnt mit dem achten Tag, der auf die Zahlbarstellung durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse folgt. Wird Urlaubersatzleistung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz ausgezahlt, so ist für die Versicherung jene Gebietskrankenkasse örtlich zuständig, die für das letzte dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegende Beschäftigungsverhältnis zuständig war. Der Dienstgeberanteil (§ 51) ist von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu entrichten.⁽²⁾ Wird ein gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich über den dem Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Arbeitslohn oder Gehalt abgeschlossen, so verlängert sich die Pflichtversicherung um den Zeitraum, der durch den Vergleichsbetrag (Pauschbetrag) nach Ausscheidung allfälliger, gemäß Paragraph 49, nicht zum Entgelt im Sinne dieses Bundesgesetzes gehörender Bezüge, gemessen an den vor dem Austritt aus der Beschäftigung gebührenden Bezügen, gedeckt ist. Die Pflichtversicherung besteht weiter für die Zeit des Bezuges einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung) sowie für die Zeit des Bezuges einer Kündigungsentschädigung. Die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig werdende pauschalisierte Kündigungsentschädigung ist auf den entsprechenden Zeitraum der Kündigungsfrist umzulegen. Gebühren sowohl eine Kündigungsentschädigung als auch eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung), so ist zur Bestimmung des maßgeblichen Zeitraumes zunächst die Kündigungsentschädigung heranzuziehen und im Anschluss daran die Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung). Wird Urlaubsabfindung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz gewährt, so ist für die Versicherung die Wiener Gebietskrankenkasse zuständig. Die Versicherung beginnt mit dem achten Tag, der auf die Zahlbarstellung durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse folgt. Wird Urlaubersatzleistung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz ausgezahlt, so ist für die Versicherung jene Gebietskrankenkasse örtlich zuständig, die für das letzte dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegende Beschäftigungsverhältnis zuständig war. Der Dienstgeberanteil (Paragraph 51,) ist von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu entrichten.

(2a) bis (7) ...“

Fallbezogen ergibt sich daraus Folgendes:

Vorliegend ist strittig, ob der dem Mitbeteiligten vergleichsweise zugesicherte Betrag eine (betragsfreie) freiwilliger Abgangsentschädigung (iSd § 49 Abs. 3 Z 7 ASVG) oder beitragspflichtiges Entgelt aus dem Dienstverhältnis zur Beschwerdeführerin darstellt. Vorliegend ist strittig, ob der dem Mitbeteiligten vergleichsweise zugesicherte Betrag eine (betragsfreie) freiwilliger Abgangsentschädigung (iSd Paragraph 49, Absatz 3, Ziffer 7, ASVG) oder beitragspflichtiges Entgelt aus dem Dienstverhältnis zur Beschwerdeführerin darstellt.

Nach § 11 Abs. 2 ASVG ist im Falle eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichs über Entgeltansprüche so vorzugehen, dass der Zeitraum vom Ende des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ende des Entgeltanspruchs iSd § 11 Abs. 1 Satz 2 ASVG (Ende der Pflichtversicherung) festzustellen ist. Der Vergleichsbetrag (abzüglich allfälliger gemäß § 49 Abs. 3 ASVG kein Entgelt iSd ASVG darstellender Bezüge) wird dabei durch das zuletzt gebührende laufende Entgelt geteilt und ergibt so die Anzahl der Beitragszeiträume (Kalendermonate), um welche die Pflichtversicherung verlängert wird (stRsp, zuletzt etwa VwGH 2006/08/0229, ASoK 2009, 461 [Schuster] = ARD 5996/2/2009 = ZfVB 2010/151). Nach Paragraph 11, Absatz 2, ASVG ist im Falle eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichs über Entgeltansprüche so vorzugehen, dass der Zeitraum vom Ende des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ende des Entgeltanspruchs iSd Paragraph 11, Absatz eins, Satz 2 ASVG (Ende der Pflichtversicherung) festzustellen ist. Der Vergleichsbetrag (abzüglich allfälliger gemäß Paragraph 49, Absatz 3, ASVG kein Entgelt iSd ASVG darstellender Bezüge) wird dabei durch das zuletzt gebührende laufende Entgelt geteilt und ergibt so die Anzahl der Beitragszeiträume (Kalendermonate), um welche die Pflichtversicherung verlängert wird (stRsp, zuletzt etwa VwGH 2006/08/0229, ASoK 2009, 461 [Schuster] = ARD 5996/2/2009 = ZfVB 2010/151).

Nach der ständigen Rechtsprechung des OGH (z.B. 9 ObA 138/02p, ARD 5396/6/2003 = Arb 12.280) wie auch des VwGH (z.B. 2000/08/0045, VwSlg. 16.060 A; 2008/08/0204) können sich die Parteien des Arbeitsverhältnisses in einer aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffenen abschließenden Regelung auch über an sich zwingende

Ansprüche in der Weise vergleichen, dass der Dienstnehmer auf solche Ansprüche ganz oder teilweise verzichtet. Wenn und insoweit die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch offenen (strittigen) Ansprüche eines Arbeitnehmers tatsächlich teils aus beitragspflichtigen, teils aus beitragsfreien Entgeltbestandteilen bestehen, sind die Parteien eines darüber abgeschlossenen Vergleichs auch durch keine Rechtsnorm dazu verpflichtet, etwa die Anerkennung der beitragspflichtigen und nicht der beitragsfreien Ansprüche zu vereinbaren. Die Vertragsparteien sind vielmehr in der Disposition über diese Ansprüche insoweit frei, als durchaus die Leistung der beitragsfreien Ansprüche vereinbart und auf die beitragspflichtigen Gehaltsbestandteile verzichtet werden kann. Eine Grenze fände diese Dispositionsbefugnis, wenn etwa ein höherer Betrag an beitragsfreien Ansprüchen verglichen worden wäre, als gemessen an den Voraussetzungen des § 49 Abs. 3 ASVG tatsächlich zustünde (stRsp, z.B. VwGH 2005/08/0048, ARD 5662/11/2006 = ZfVB 2007/496). Nach der ständigen Rechtsprechung des OGH (z.B. 9 ObA 138/02p, ARD 5396/6/2003 = Arb 12.280) wie auch des VwGH (z.B. 2000/08/0045, VwSlg. 16.060 A; 2008/08/0204) können sich die Parteien des Arbeitsverhältnisses in einer aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffenen abschließenden Regelung auch über an sich zwingende Ansprüche in der Weise vergleichen, dass der Dienstnehmer auf solche Ansprüche ganz oder teilweise verzichtet. Wenn und insoweit die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch offenen (strittigen) Ansprüche eines Arbeitnehmers tatsächlich teils aus beitragspflichtigen, teils aus beitragsfreien Entgeltbestandteilen bestehen, sind die Parteien eines darüber abgeschlossenen Vergleichs auch durch keine Rechtsnorm dazu verpflichtet, etwa die Anerkennung der beitragspflichtigen und nicht der beitragsfreien Ansprüche zu vereinbaren. Die Vertragsparteien sind vielmehr in der Disposition über diese Ansprüche insoweit frei, als durchaus die Leistung der beitragsfreien Ansprüche vereinbart und auf die beitragspflichtigen Gehaltsbestandteile verzichtet werden kann. Eine Grenze fände diese Dispositionsbefugnis, wenn etwa ein höherer Betrag an beitragsfreien Ansprüchen verglichen worden wäre, als gemessen an den Voraussetzungen des Paragraph 49, Absatz 3, ASVG tatsächlich zustünde (stRsp, z.B. VwGH 2005/08/0048, ARD 5662/11/2006 = ZfVB 2007/496).

An den Wortlaut einer vergleichsweisen Vereinbarung ist die Behörde bei der Feststellung der sich daraus ergebenden Ansprüche des Arbeitnehmers insoweit nicht gebunden, als Entgeltansprüche iSd § 49 Abs. 1 ASVG allenfalls fälschlich als beitragsfreie Lohnbestandteile iSd § 49 Abs. 3 ASVG deklariert wurden. Derartige der Beitragsvermeidung dienende Fehlbezeichnungen sind schon deshalb unwirksam, weil § 11 Abs. 2 ASVG nur die Nichtberücksichtigung von gemäß § 49 ASVG nicht zum Entgelt gehörenden Bezügen erlaubt. Es kommt daher nicht darauf an, welche Bezeichnung die Parteien im Vergleich wählen, sondern nur darauf, ob die Voraussetzungen für die Beitragsfreiheit tatsächlich vorliegen. Soweit die Feststellung der Beitragsfreiheit hinsichtlich eines bestimmten Betrags nicht möglich ist, liegt im Zweifel jedenfalls beitragspflichtiges Entgelt iSd § 49 Abs. 1 ASVG vor (stRsp, zuletzt etwa VwGH 2009/08/0117; 2010/08/0059, PVInfo 2012 H 9, 21 [Gerhartl]). An den Wortlaut einer vergleichsweisen Vereinbarung ist die Behörde bei der Feststellung der sich daraus ergebenden Ansprüche des Arbeitnehmers insoweit nicht gebunden, als Entgeltansprüche iSd Paragraph 49, Absatz eins, ASVG allenfalls fälschlich als beitragsfreie Lohnbestandteile iSd Paragraph 49, Absatz 3, ASVG deklariert wurden. Derartige der Beitragsvermeidung dienende Fehlbezeichnungen sind schon deshalb unwirksam, weil Paragraph 11, Absatz 2, ASVG nur die Nichtberücksichtigung von gemäß Paragraph 49, ASVG nicht zum Entgelt gehörenden Bezügen erlaubt. Es kommt daher nicht darauf an, welche Bezeichnung die Parteien im Vergleich wählen, sondern nur darauf, ob die Voraussetzungen für die Beitragsfreiheit tatsächlich vorliegen. Soweit die Feststellung der Beitragsfreiheit hinsichtlich eines bestimmten Betrags nicht möglich ist, liegt im Zweifel jedenfalls beitragspflichtiges Entgelt iSd Paragraph 49, Absatz eins, ASVG vor (stRsp, zuletzt etwa VwGH 2009/08/0117; 2010/08/0059, PVInfo 2012 H 9, 21 [Gerhartl]).

Wesentlich für nach § 49 Abs. 3 Z 7 ASVG beitragsfreie und daher aus dem Vergleichsbetrag herauszurechnenden freiwillige Abgangsentschädigungen ist, dass sie aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden, also die Beendigung des Dienstverhältnisses das anspruchsauslösende Moment ist. Für eine Abgangsentschädigung ist charakteristisch, dass sie dafür gewährt wird, dass ein Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis ausscheidet oder von einer weiteren Prozessführung betreffend das Fortbestehen des Dienstverhältnisses Abstand nimmt (stRsp, z.B. VwGH 2000/08/0045, VwSlg 16.060 A; 2009/08/0117). Der Zweck der Gewährung einer derartigen Leistung liegt also darin, das Risiko eines Erfolgs des Dienstnehmers im Kündigungsanfechtungsverfahren (mit der unmittelbaren rechtlichen Konsequenz eines rückwirkenden Weiterbestands des Dienstverhältnisses und der mittelbaren daraus resultierenden Ansprüche auf laufendes Entgelt, Sonderzahlungen, Urlaubsentgelt und Urlaubsentschädigung sowie auf Leistungen aus einer allenfalls späteren Beendigung des Dienstverhältnisses) auszuschließen. Es ist daher auch nicht entscheidend, ob die Höhe dieser Leistung dem Typus der Abfertigung entspricht (VwGH 2009/08/0117). Sollen mit

einer als freiwillige Abfertigung bezeichneten Entschädigung hingegen nicht beitragsfreie Ansprüche abgegolten werden, so verlängert sich die Pflichtversicherung – ungeachtet der Bezeichnung als Abfertigung – nach Maßgabe des § 11 Abs. 2 ASVG (vgl. z.B. VwGH 94/08/0122, RdW 1997, 25 = ARD 4774/33/96). Wesentlich für nach Paragraph 49, Absatz 3, Ziffer 7, ASVG beitragsfreie und daher aus dem Vergleichsbetrag herauszurechnenden freiwillige Abgangsentschädigungen ist, dass sie aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden, also die Beendigung des Dienstverhältnisses das anspruchsauslösende Moment ist. Für eine Abgangsentschädigung ist charakteristisch, dass sie dafür gewährt wird, dass ein Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis ausscheidet oder von einer weiteren Prozessführung betreffend das Fortbestehen des Dienstverhältnisses Abstand nimmt (stRsp, z.B. VwGH 2000/08/0045, VwSlg 16.060 A; 2009/08/0117). Der Zweck der Gewährung einer derartigen Leistung liegt also darin, das Risiko eines Erfolgs des Dienstnehmers im Kündigungsanfechtungsverfahren (mit der unmittelbaren rechtlichen Konsequenz eines rückwirkenden Weiterbestands des Dienstverhältnisses und der mittelbaren daraus resultierenden Ansprüche auf laufendes Entgelt, Sonderzahlungen, Urlaubsentgelt und Urlaubsentschädigung sowie auf Leistungen aus einer allenfalls späteren Beendigung des Dienstverhältnisses) auszuschließen. Es ist daher auch nicht entscheidend, ob die Höhe dieser Leistung dem Typus der Abfertigung entspricht (VwGH 2009/08/0117). Sollen mit einer als freiwillige Abfertigung bezeichneten Entschädigung hingegen nicht beitragsfreie Ansprüche abgegolten werden, so verlängert sich die Pflichtversicherung – ungeachtet der Bezeichnung als Abfertigung – nach Maßgabe des Paragraph 11, Absatz 2, ASVG vergleiche z.B. VwGH 94/08/0122, RdW 1997, 25 = ARD 4774/33/96).

Den Feststellungen folgend war vorliegend der Anspruch des Mitbeteiligten auf eine Urlaubersatzleistung für 26,40 Werktage und eine Kündigungsentschädigung für die Zeit von 04.05.2017 bis 31.05.2017 samt den darauf entfallenden Sonderzahlungen Gegenstand der Klage. Ein Fortbestehen des Dienstverhältnisses war hingegen nicht Sache des gerichtlichen Verfahrens, zumal die vom Mitbeteiligten geforderte Kündigungsentschädigung voraussetzt, dass das Dienstverhältnis bereits beendet wurde, und auch die Beschwerdeführerin in ihrer im Verwaltungsverfahren erstatteten Stellungnahme einräumte, dass sie von einem unberechtigten vorzeitigen Austritt des Mitbeteiligten ausgegangen ist. Auch in der Beschwerde wurde darauf hingewiesen, dass der Mitbeteiligte die Forderung wegen fristwidriger Kündigung erhoben hat, welche – wie ein (berechtigter oder unberechtigter) vorzeitiger Austritt – ebenfalls die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat.

Demensprechend wurde die als „freiwillige Abgangsentschädigung“ iSd § 49 Abs. 3 Z 7 ASVG deklarierte vergleichsweise Zahlung nicht geleistet, damit der Mitbeteiligte aus dem Dienstverhältnis ausscheidet bzw. das Bestehen des Dienstverhältnisses nicht weiter einklagt, weswegen der (auf das Bruttoentgelt hochgerechnete) Vergleichsbetrag im Lichte der oben angeführten Rechtsprechung beitragspflichtiges Entgelt iSd § 49 Abs. 1 ASVG darstellt. Ob dem Mitbeteiligten der Vergleich zum Vor- oder Nachteil gereicht hat, ist bei einer bereits erfolgten Beendigung des Dienstverhältnisses – entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin – nicht von Relevanz, weswegen sich weitere Feststellungen dazu erübrigen. Demensprechend wurde die als „freiwillige Abgangsentschädigung“ iSd Paragraph 49, Absatz 3, Ziffer 7, ASVG deklarierte vergleichsweise Zahlung nicht geleistet, damit der Mitbeteiligte aus dem Dienstverhältnis ausscheidet bzw. das Bestehen des Dienstverhältnisses nicht weiter einklagt, weswegen der (auf das Bruttoentgelt hochgerechnete) Vergleichsbetrag im Lichte der oben angeführten Rechtsprechung beitragspflichtiges Entgelt iSd Paragraph 49, Absatz eins, ASVG darstellt. Ob dem Mitbeteiligten der Vergleich zum Vor- oder Nachteil gereicht hat, ist bei einer bereits erfolgten Beendigung des Dienstverhältnisses – entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin – nicht von Relevanz, weswegen sich weitere Feststellungen dazu erübrigen.

Damit war die Pflichtversicherung des Mitbeteiligten nach Maßgabe des § 11 Abs. 2 ASVG zu verlängern. Damit war die Pflichtversicherung des Mitbeteiligten nach Maßgabe des Paragraph 11, Absatz 2, ASVG zu verlängern.

Hinsichtlich der Festlegung des Endes der Pflichtversicherung mit 06.06.2017 wird auf den angefochtenen Bescheid verwiesen, zumal die Richtigkeit der dort vorgenommenen Ermittlung des Versicherungsendes von der Beschwerdeführerin nicht in Zweifel gezogen wurde und sich nach der Aktenlage auch keine Anhaltspunkte für eine fehlerhafte Berechnung des Endes der Pflichtversicherung ergaben.

Die Beschwerde war daher gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen. Die Beschwerde war daher gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen.

Entfall der mündlichen Verhandlung:

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts

wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Die Beschwerdeführerin hat einen solchen Antrag gestellt. Der erkennende Richter erachtete die Durchführung einer mündlichen Verhandlung jedoch nicht für erforderlich, weil der festgestellte Sachverhalt zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit des Bescheides aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde hinreichend geklärt erschien und daher durch die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht zu erwarten war.

Da auch keine Fragen der Beweiswürdigung auftraten, welche die Durchführung einer mündlichen Verhandlung notwendig gemacht hätten, stehen dem Entfall der Verhandlung auch weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegen (vgl. u.a. VwGH 07.08.2017, Ra 2016/08/0140). Da auch keine Fragen der Beweiswürdigung auftraten, welche die Durchführung einer mündlichen Verhandlung notwendig gemacht hätten, stehen dem Entfall der Verhandlung auch weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegen vergleiche u.a. VwGH 07.08.2017, Ra 2016/08/0140).

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Vielmehr ergeht die Entscheidung in Anlehnung an die in den rechtlichen Erwägungen zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Vielmehr ergeht die Entscheidung in Anlehnung an die in den rechtlichen Erwägungen zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Dienstverhältnis Entgelt Pflichtversicherung Vergleich Verlängerung Versicherungspflicht

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:W209.2229422.1.00

Im RIS seit

03.05.2021

Zuletzt aktualisiert am

03.05.2021

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>