

TE OGH 2004/9/29 9ObA91/04d

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 29.09.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Gleitsmann und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Tasko S*****, Lkw-Lenker, *****, vertreten durch Mag. Boris Knirsch ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei D***** GmbH, *****, vertreten durch Mag. Peter Maska ua, Angestellte der Wirtschaftskammer Wien, Sozialpolitische Abteilung, Stubenring 8-10, 1010 Wien, wegen EUR 5.335,79 brutto abzüglich EUR 2.102,35 netto, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Mai 2004, GZ 10 Ra 64/04m-50, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Kollektivvertragsparteien können den Anspruch auf Sonderzahlungen, auf die kein gesetzlicher Anspruch besteht, an bestimmte Bedingungen knüpfen. Die hier anzuwendende Bestimmung des KollV für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs lautet:

"Artikel XII- Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration.

1. Dienstnehmer, die am 1.Juni im Betrieb tätig sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1.Juni fällig ist. Der Urlaubszuschuss beträgt 4,33 KV-Normalwochenlöhne, erhöht um 15 %.
2. Alle am 1. Dezember im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt 4,33 KV-Normalwochenlöhne, erhöht um 15 %.
3. Dienstnehmer, die am 1. Juni oder am 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder vor diesen Stichtagen aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration bei Lösung des Dienstverhältnisses nur dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens zwei Monate ununterbrochen gedauert hat. Dieser Anspruch erlischt, wenn das Dienstverhältnis seitens des Dienstnehmers durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wird oder wenn der Dienstnehmer

entlassen wird. Der Ausspruch bleibt jedoch aufrecht...(Ann: Es folgen hier nicht relevante Ausnahmen).....".

Der Oberste Gerichtshof hat zu 9 ObA 93/88 zu dieser Kollektivvertragsbestimmung dahin Stellung genommen, dass die zu vorgenannten Terminen fällig werdenden Sonderzahlungsansprüche sich zwar auf das jeweilige Kalenderjahr beziehen, für die Berechnung der Höhe der jeweiligen Sonderzahlung aber maßgeblich ist, welche Dienstzeit der Arbeitnehmer jeweils im Zeitraum zwischen 1.6. bis folgenden 1.6. (betrifft den Urlaubszuschuss) bzw zwischen 1.12. bis folgenden 1.12. (betrifft die Weihnachtsremuneration) zurückgelegt hat. Genau dieser Berechnungsmethode folgten die Vorinstanzen für die im Jahre 1999 fällig gewordenen Sonderzahlungen. Entgegen den Revisionsausführungen bestehen auch keine Bedenken gegen die Regelung, wonach im Falle der Entlassung die Anwartschaften auf die sonst vor Erreichen des Stichtages anfallenden aliquoten Sonderzahlungen erlöschen.

Aus der vom Revisionswerber zitierten Entscheidung⁸ ObA 181/97v ist für seinen Standpunkt nichts zu gewinnen. Darin wird in Übereinstimmung mit der Vorjudikatur darauf hingewiesen, dass das einseitig zwingende Kündigungsfristengleichheitsgebot nicht nur im Sinne gleich langer Fristen, sondern auch im materiellen Sinn dahin zu verstehen ist, dass die Gestaltung der beendigungsabhängigen Ansprüche für den Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein darf (dort: der Verlust anteiliger Sonderzahlungen) als für den Arbeitgeber, der (nach dem dort anzuwendenden Kollektivvertrag für die Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger) mangels einer Kündigungsfrist im ersten Jahr keine Kündigungsentschädigung zu zahlen hatte. Für die Zeit nach Vollendung des ersten Arbeitsjahres, in der die Kündigungsfrist - wie hier - eine Woche betrug, wurde hingegen die Wirksamkeit der Regelung über den Verlust der Sonderzahlungen ausdrücklich bejaht. Warum in der - in vielen Gewerbekollektivverträgen üblichen (s 9 ObA 25/04y) - mit einer Woche bemessenen Kündigungsfrist ein dem völligen Fehlen einer Kündigungsfrist gleichzuhaltender Tatbestand zu erkennen sein soll, ist den Revisionsausführungen nicht zu entnehmen.

Soweit der Revisionswerber die angeblich unrichtige Ermittlung der ihm für 1999 zustehenden aliquoten Sonderzahlungen rügt, ist ihm entgegenzuhalten, dass aus dem diesbezüglichen Revisionsvorbringen auch nicht annähernd hervorgeht, worin der Berechnungsfehler gelegen sein soll. Der Umstand, dass in der Berufungsbeantwortung eine solche Berechnung im Rahmen einer - im übrigen fehlerhaften (es fehlt die Angabe der Beweismittel, auf Grund derer festzustellen gewesen wäre, dass die im Jahre 1999 bezahlten Sonderzahlungen nicht für das ganze Jahr, sondern nur für Teile desselben gewidmet waren) - Tatsachenrüge erfolgte, vermag in der Revision erforderliches Vorbringen jedenfalls nicht zu ersetzen.

Mangels Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO erweist sich daher die außerordentliche Revision des Klägers als unzulässig. Mangels Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO erweist sich daher die außerordentliche Revision des Klägers als unzulässig.

Textnummer

E74759

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00091.04D.0929.000

Im RIS seit

29.10.2004

Zuletzt aktualisiert am

13.06.2012

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>