jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2004/3/17 9ObA114/03k

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.03.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Edith H*****, Angestellte, *****, vertreten durch Dr. Sabine Berger, Rechtsanwältin in Salzburg, gegen die beklagte Partei H*****gesmbH, *****, vertreten durch Liebscher, Hübel & Partner, Rechtsanwälte in Salzburg, wegen EUR 40.615,19 brutto sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 8. Juli 2003, GZ 11 Ra 53/03y-24, womit über Berufung beider Parteien das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 15. November 2002, GZ 11 Cga 253/01y-15, teils bestätigt, teils abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Teilurteil und das Urteil des Erstgerichtes werden in der Entscheidung über das Klagebegehren im Umfang von EUR 9.541,- sA aufgehoben. Die Rechtssache wird in diesem Umfang an das Erstgericht zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung zurückverwiesen.

In der Stattgebung des Klagebegehrens im Umfang von EUR 15.773,45 sA und in der Abweisung des Klagebegehrens im Umfang von EUR 4.700,37 sA bleibt das berufungsgerichtliche Teilurteil - ebenso wie der das verbleibende Klagebegehren von EUR 10.600,37 sA betreffende Aufhebungsbeschluss des Berufungsgerichtes - als unangefochten von dieser Entscheidung unberührt.

Die Kosten des Rechtsmittelverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Die Klägerin war vom 11. 8. 1997 bis zum 31. 10. 2000 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis ist der Kollektivvertrag für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe anzuwenden. Nach Punkt 5 lit e dieses Kollektivvertrages verfallen Entgeltansprüche für Überstunden, "wenn sie nicht innerhalb von 4 Monaten nach Durchführung der Gehaltsabrechnung über deren Leistung vom Angestellten beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden".Die Klägerin war vom 11. 8. 1997 bis zum 31. 10. 2000 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis ist der Kollektivvertrag für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe

anzuwenden. Nach Punkt 5 Litera e, dieses Kollektivvertrages verfallen Entgeltansprüche für Überstunden, "wenn sie nicht innerhalb von 4 Monaten nach Durchführung der Gehaltsabrechnung über deren Leistung vom Angestellten beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden".

Die Klägerin begehrte zuletzt den Zuspruch von EUR 40.615,19 brutto sA. Gegenstand des Verfahrens ist nur mehr das Begehren auf Zuspruch von EUR 25.246,84 an Entgelt für 1.431,06 Überstunden.

Zu diesem Begehren brachte die Klägerin vor, sie habe diese Überstunden, die zur Bewältigung ihrer Arbeit erforderlich gewesen seien, mit Wissen und Kenntnis des Dienstgebers geleistet. Sie seien auch monatlich abgezeichnet und damit im Sinn des anzuwendenden Kollektivvertrages geltend gemacht worden. Nach der betrieblichen Übung wären die Überstunden durch Zeitausgleich abzugelten gewesen. Da dies während der Dauer des Arbeitsverhältnis nicht möglich gewesen sei, seien die Überstunden bis auf weiteres fortgeschrieben worden. Im Hinblick auf die Vereinbarung der Fortschreibung der Überstunden und des Abbaus des Guthabens durch Zeitausgleich sei ihr Anspruch nicht verjährt.

Die Beklagte erachtete das Begehren der Klägerin auf Zuspruch von Überstundenentgelt nur für die in der Zeit vom 17. 7. 2000 bis 31. 10. 2000 geleisteten Überstunden als gerechtfertigt. Nur die in diesem Zeitraum geleisteten Überstunden seien innerhalb der viermonatigen Verfallsfrist des Kollektivvertrages geltend gemacht worden. Da die Klage erst am 28. 11. 2001 eingebracht worden sei, seien alle vor dem 24. 11. 1998 geleisteten Überstunden auch verjährt. Überdies bestritt die Beklagte die Angaben der Klägerin über die Höhe der geleisteten Überstunden.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren im Umfang von EUR 23.649,73 brutto statt und wies das Mehrbegehren der Klägerin ab. Im Zuspruch sind EUR 8.485,28 brutto an Überstundenentgelt enthalten.

Es stellte im Wesentlichen fest, dass die Klägerin im Lauf des Arbeitsverhältnisses im erheblichen Ausmaß Überstunden leistete, die - für sie aus den Auswertungen des Zeiterfassungssystems und aus den Gehaltsabrechnungen erkennbar - nicht abgerechnet wurden. Einige Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses wurde sie vom Direktor der Beklagten (ihrem Gatten) darauf hingewiesen, dass sie ihre Überstunden durch Zeitausgleich abbauen solle. Bei dieser Anweisung war dem Direktor klar, dass die Klägerin im ersten Jahr ihrer Tätigkeit nicht die Möglichkeit haben werde, tatsächlich Überstunden abzubauen. Aber auch in der Folge wuchs das Zeitguthaben der Klägerin regelmäßig an. Spätestens nach zwei Jahren war sowohl dem Direktor als auch der Klägerin klar, dass sie ihre Überstunden nicht durch Zeitausgleich werde abbauen können. Trotzdem hoffte der Direktor weiter, dass ein solcher Abbau in Zukunft möglich sein werde. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es jedoch zu keinem Überstundenabbau gekommen; vielmehr wuchs das Zeitguthaben weiter an.

Mit Schreiben vom 16. 11. 2000 hat die Klägerin erstmals von der Beklagten schriftlich die Zahlung offener Überstunden geltend gemacht.

Das Erstgericht erachtete den Anspruch der Beklagten als nicht verfallen bzw verjährt, weil nach der Rechtsprechung dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, Überstunden durch Zeitausgleich abzugelten, die Fälligkeit eines Geldanspruchs erst mit Ende des Arbeitsverhältnisses oder dann eintrete, wenn feststehe, dass die Verrechnung im Wege des Zeitausgleichs nicht möglich sein werde. Diese Rechtsprechung komme auch hier zum Tragen.

Die Anzahl der von der Klägerin geleisteten Überstunden hätte nur mit erheblichen Schwierigkeiten und größtem Aufwand festgestellt werden können. Insofern sei daher nach § 273 Abs 1 ZPO vorzugehen. In diesem Sinn sei davon auszugehen, dass die Klägerin ca die Hälfte der geltend gemachten Überstunden geleistet habe, sodass noch 700 offene Überstunden in Anschlag zu bringen seien.Die Anzahl der von der Klägerin geleisteten Überstunden hätte nur mit erheblichen Schwierigkeiten und größtem Aufwand festgestellt werden können. Insofern sei daher nach Paragraph 273, Absatz eins, ZPO vorzugehen. In diesem Sinn sei davon auszugehen, dass die Klägerin ca die Hälfte der geltend gemachten Überstunden geleistet habe, sodass noch 700 offene Überstunden in Anschlag zu bringen seien.

Das von beiden Seiten angerufene Berufungsgericht gab der gegen diese Entscheidung erhobenen Berufung der Beklagten nicht, jener der Klägerin hingegen teilweise Folge. Es änderte das angefochtene Ersturteil dahin ab, dass damit - unter Einschluss der unbekämpften und bestätigten Teile - der Klägerin ein Betrag von EUR 25.314,45 sA zugesprochen und ihr Begehren im Umfang von EUR 4.700,37 sA abgewiesen wurde (Teilurteil). Damit wurden der Klägerin über den erstinstanzlichen Zuspruch hinaus weitere EUR 1.664,72 sA an Überstundenentgelt zugesprochen. Im Übrigen - nämlich hinsichtlich der Abweisung des Klagebegehrens im Umfang von EUR 10.600,37 sA - wurde das

Ersturteil aufgehoben und die Arbeitsrechtssache zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung an die erste Instanz zurückverwiesen. Ferner sprach das Berufungsgericht aus, dass die ordentliche Revision (gegen das Teilurteil) und der Rekurs (gegen den Aufhebungsbeschluss) zulässig seien.

Das Berufungsgericht vertrat ebenfalls die Rechtsauffassung, dass die Forderung der Klägerin auf Entgelt für die von ihr geleisteten Überstunden weder verfallen noch verjährt sei. Anstelle der gesetzlich vorgesehenen Überstundenvergütung könne Zeitausgleich gewährt werden, der allerdings bei Fehlen einer gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelung nicht einseitig angeordnet, sondern nur im Wege einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden könne. Hier hätten sich die Arbeitsvertragspartner darauf geeinigt, Überstunden durch Zeitausgleich abzugelten; es fehle jedoch eine Zusatzvereinbarung darüber, innerhalb welcher Zeit oder ab welcher Höhe des Überstundenguthabens die Klägerin Zeitausgleich hätte in Anspruch nehmen müssen. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs werde der Anspruch mit einer solchen Vereinbarung jedenfalls dann auf unbestimmte Zeit hinausgeschoben, wenn weder der Arbeitnehmer auf eine baldige Erfüllung noch der Arbeitgeber auf einen Verbrauch der "angesparten Freizeit" dränge, sondern die Arbeitsvertragspartner es dabei bewenden ließen, dass der Arbeitnehmer ein - womöglich steigendes - Guthaben ansammle. Ähnlich wie bei einer Kontokorrentabrede werde das jeweilige Überstundenguthaben nicht fällig. Die Verjährung beginne erst dann zu laufen, wenn der Arbeitnehmer ein Zeitausgleichsguthaben vereinbarungsgemäß verbrauchen müsste oder wenn feststehe, dass die von den Parteien bisher erwartete künftige Verrechnung nicht mehr möglich sei.

Hier habe die Beklagte regelmäßig Meldungen über die Berechnung der Überstunden der Klägerin erhalten, es aber dabei durch Jahre bewenden lassen. Solange auch die Klägerin damit einverstanden gewesen sei, sei es daher zu einer Stundung des Anspruchs gekommen, der somit auch nicht verjährt sei. Auch die viermonatige Verfallsfrist des anzuwendenden Kollektivvertrages sei daher eingehalten worden.

I n 8 ObA 62/02d habe der Oberste Gerichtshof die hier vom Berufungsgericht vertretene Rechtsauffassung ausdrücklich aufrecht erhalten. Auch die Entscheidung 9 ObA 61/02i habe in einem vergleichbaren Fall (Zeitausgleich aus dem Titel der Feiertagsarbeit) die bisherige Rechtsprechung fortgeschrieben. Demgegenüber habe der Oberste Gerichtshof zu 8 ObS 93/02p im Zusammenhang mit der Gewährung von Insolvenz-Ausfallgeld unter Bezugnahme auf § 19f Abs 2 vorletzter Satz AZG ausgesprochen, dass mangels einseitiger Bestimmung des Verbrauchs von Zeitausgleich durch den Arbeitnehmer die Entgeltansprüche nach Ansammeln von 30 Überstunden und dem Verstreichen von insgesamt 14 Wochen fällig werden. Dem schließe sich das Berufungsgericht jedoch nicht an: Die mit BGBl I 1997/46 eingefügte Bestimmung des § 19f Abs 2 Z 2 AZG normiere ein Recht des Arbeitnehmers, den Zeitpunkt des Verbrauchs unter bestimmten Voraussetzungen einseitig zu bestimmen. Damit habe der Gesetzgeber dem sozialen Schutzgedanken Rechnung tragen wollen, dass Überstundenarbeit und Freizeitausgleich in einem engen Zusammenhang stehen sollen. Dass der Gesetzgeber damit aber auch den Beginn des Laufes der Verjährungsfrist habe verändern bzw festlegen wollen, sei nicht ersichtlich. Zudem habe der Oberste Gerichtshof in der bereits zitierten Entscheidung 8 ObA 62/02d auch nach Inkrafttreten des § 19f AZG seine bisherige Rechtsprechung aufrecht erhalten.In 8 ObA 62/02d habe der Oberste Gerichtshof die hier vom Berufungsgericht vertretene Rechtsauffassung ausdrücklich aufrecht erhalten. Auch die Entscheidung 9 ObA 61/02i habe in einem vergleichbaren Fall (Zeitausgleich aus dem Titel der Feiertagsarbeit) die bisherige Rechtsprechung fortgeschrieben. Demgegenüber habe der Oberste Gerichtshof zu 8 ObS 93/02p im Zusammenhang mit der Gewährung von Insolvenz-Ausfallgeld unter Bezugnahme auf Paragraph 19 f, Absatz 2, vorletzter Satz AZG ausgesprochen, dass mangels einseitiger Bestimmung des Verbrauchs von Zeitausgleich durch den Arbeitnehmer die Entgeltansprüche nach Ansammeln von 30 Überstunden und dem Verstreichen von insgesamt 14 Wochen fällig werden. Dem schließe sich das Berufungsgericht jedoch nicht an: Die mit BGBl römisch eins 1997/46 eingefügte Bestimmung des Paragraph 19 f, Absatz 2, Ziffer 2, AZG normiere ein Recht des Arbeitnehmers, den Zeitpunkt des Verbrauchs unter bestimmten Voraussetzungen einseitig zu bestimmen. Damit habe der Gesetzgeber dem sozialen Schutzgedanken Rechnung tragen wollen, dass Überstundenarbeit und Freizeitausgleich in einem engen Zusammenhang stehen sollen. Dass der Gesetzgeber damit aber auch den Beginn des Laufes der Verjährungsfrist habe verändern bzw festlegen wollen, sei nicht ersichtlich. Zudem habe der Oberste Gerichtshof in der bereits zitierten Entscheidung 8 ObA 62/02d auch nach Inkrafttreten des Paragraph 19 f, AZG seine bisherige Rechtsprechung aufrecht erhalten.

Rechtliche Beurteilung

Die Berufung der Beklagten sei daher nicht berechtigt.

Hingegen mache die Klägerin in ihrer Berufung zu Recht geltend, dass das Erstgericht das Ausmaß der geleisteten Überstunden nicht nach § 273 Abs 1 ZPO hätte festsetzen dürfen. Damit erweise sich das erstinstanzliche Verfahren als ergänzungsbedürftig, weil die zu dieser Frage angebotenen Beweise aufgenommen werden müssten. Schon jetzt sei aber der Klägerin über den erstgerichtlichen Zuspruch hinaus ein weiterer Betrag von EUR 1.664,72 zuzusprechen, der aus der Differenz zwischen dem vom Erstgericht zugesprochenen Entgelt für 700 Überstunden und dem vom Berufungsgericht auf Grund einer Außerstreitstellung im Berufungsverfahren ermittelten Entgelt resultiere.Hingegen mache die Klägerin in ihrer Berufung zu Recht geltend, dass das Erstgericht das Ausmaß der geleisteten Überstunden nicht nach Paragraph 273, Absatz eins, ZPO hätte festsetzen dürfen. Damit erweise sich das erstinstanzliche Verfahren als ergänzungsbedürftig, weil die zu dieser Frage angebotenen Beweise aufgenommen werden müssten. Schon jetzt sei aber der Klägerin über den erstgerichtlichen Zuspruch hinaus ein weiterer Betrag von EUR 1.664,72 zuzusprechen, der aus der Differenz zwischen dem vom Erstgericht zugesprochenen Entgelt für 700 Überstunden und dem vom Berufungsgericht auf Grund einer Außerstreitstellung im Berufungsverfahren ermittelten Entgelt resultiere.

Die ordentliche Revision und der Rekurs seien zuzulassen, weil es zur hier zu beurteilenden Frage des Beginns der Verjährungs- bzw der Verfallsfrist seit der Entscheidung 8 ObS 93/02p an einer einheitlichen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs fehle.

(Ausdrücklich nur) gegen das berufungsgerichtliche Teilurteil richtet sich die Revision der Beklagten mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung im Sinn des Zuspruchs von nur EUR 15.773,45 brutto unter gleichzeitiger Abweisung des Mehrbegehrens abzuändern. Hilfsweise wird beantragt, das Teilurteil hinsichtlich des Betrags von EUR 9.540,92 aufzuheben und dem Erstgericht in diesem Umfang die neuerliche Entscheidung nach Verfahrensergänzung aufzutragen.

Die Klägerin beantragte, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist zulässig und im Sinne des darin enthaltenen Aufhebungsantrages auch berechtigt.

Richtig ist, dass nach der bisherigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshof dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Verrechnung offener Überstunden im Wege von Zeitausgleich vereinbart haben, ohne eine Absprache darüber zu treffen, in welcher Zeit oder ab welcher Höhe das Guthaben abzubauen sei, die Fälligkeit des jeweiligen Überstundenguthabens (ähnlich wie bei einer Kontokorrentabrede) nicht eintrat (Arb 11.015; 8 ObA 62/02d).

Wie die Revisionswerberin zu Recht geltend macht, steht der unveränderten Fortschreibung dieser Rechtsprechung der mit der Novelle des Arbeitszeitgesetzes BGBl I 1997/46 eingeführte und gemäß § 33 Abs 1h AZG mit 1. 5. 1997 in Kraft getretene (unabdingbare [§ 19g AZG]) § 19f Abs 2 AZG entgegen. Nach dieser Bestimmung kann der Arbeitnehmer bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, ohne dass der Zeitpunkt des Ausgleichs im Vorhinein vereinbart worden wäre, wenn der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen gewährt wird, binnen einer weiteren Woche bekanntgeben, dass er den Zeitpunkt des Ausgleichs zu einem späteren Zeitpunkt einseitig bestimmen wird. Mangels einer solchen Bekanntgabe ist die Überstunde gemäß § 10 Abs 1 Z 1 und Abs 3 AZG abzugelten. Die Frist von 13 Wochen beginnt, wenn - wie hier - kein Durchrechnungszeitraum im Sinn des § 4 Abs 6 AZG vereinbart wurde, gemäß § 19f Abs 2 Z 2 AZG, sobald ein Anspruch auf Zeitausgleich von 30 Stunden entstanden ist, spätestens jedoch nach einem Jahr. Wurde somit der Zeitpunkt des Zeitausgleichs - wie dies hier der Fall war - nicht im Vorhinein vereinbart, und kommt es nicht innerhalb von 13 Wochen zu einem Verbrauch, kann der Arbeitnehmer binnen einer weiteren Woche dem Arbeitgeber mitteilen, dass er den Verbrauch des Zeitausgleiches einseitig bestimmen werde. Teilt er dies nicht mit, sind die Überstunden in Geld zu vergüten. (Grillberger, AZG2, 165; 8 ObS 93/02p). Der Arbeitnehmer kann daher nach Ansammeln von zumindest 30 Überstunden nach 13 Wochen den Verbrauch des Guthabens einseitig bestimmen oder nach Verstreichen einer weiteren Woche auf die Auszahlung des auf die Überstunden entfallenden Entgelts bestehen. Dies wurde vom Gesetzgeber auch so beabsichtigt, der im Ausschussbericht (622 BlgNR 20. GP 8) ausdrücklich darauf verwies, dass der Zeitausgleich auch einen Ausgleich für die Belastung durch Überstunden biete und daher möglichst rasch in Anspruch genommen werde. Daraus hat der Oberste Gerichtshof in der vom Berufungsgericht ohnedies zitierten Entscheidung 8 ObS 93/02p geschlossen, dass nach dem jeweiligen Ansammeln von 30 Überstunden und dem Verstreichen von insgesamt 14 Wochen mangels einseitiger Bestimmung des Verbrauches des Guthabens durch den Arbeitnehmer die darauf entfallenden Entgeltansprüche fällig werden.Wie die Revisionswerberin zu Recht geltend macht, steht der unveränderten Fortschreibung dieser

Rechtsprechung der mit der Novelle des Arbeitszeitgesetzes BGBl römisch eins 1997/46 eingeführte und gemäß Paragraph 33, Absatz eins h, AZG mit 1. 5. 1997 in Kraft getretene (unabdingbare [§ 19g AZG]) Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG entgegen. Nach dieser Bestimmung kann der Arbeitnehmer bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, ohne dass der Zeitpunkt des Ausgleichs im Vorhinein vereinbart worden wäre, wenn der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen gewährt wird, binnen einer weiteren Woche bekanntgeben, dass er den Zeitpunkt des Ausgleichs zu einem späteren Zeitpunkt einseitig bestimmen wird. Mangels einer solchen Bekanntgabe ist die Überstunde gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 3, AZG abzugelten. Die Frist von 13 Wochen beginnt, wenn - wie hier - kein Durchrechnungszeitraum im Sinn des Paragraph 4, Absatz 6, AZG vereinbart wurde, gemäß Paragraph 19 f, Absatz 2, Ziffer 2, AZG, sobald ein Anspruch auf Zeitausgleich von 30 Stunden entstanden ist, spätestens jedoch nach einem Jahr. Wurde somit der Zeitpunkt des Zeitausgleichs - wie dies hier der Fall war - nicht im Vorhinein vereinbart, und kommt es nicht innerhalb von 13 Wochen zu einem Verbrauch, kann der Arbeitnehmer binnen einer weiteren Woche dem Arbeitgeber mitteilen, dass er den Verbrauch des Zeitausgleiches einseitig bestimmen werde. Teilt er dies nicht mit, sind die Überstunden in Geld zu vergüten. (Grillberger, AZG2, 165; 8 ObS 93/02p). Der Arbeitnehmer kann daher nach Ansammeln von zumindest 30 Überstunden nach 13 Wochen den Verbrauch des Guthabens einseitig bestimmen oder nach Verstreichen einer weiteren Woche auf die Auszahlung des auf die Überstunden entfallenden Entgelts bestehen. Dies wurde vom Gesetzgeber auch so beabsichtigt, der im Ausschussbericht (622 BlgNR 20. GP 8) ausdrücklich darauf verwies, dass der Zeitausgleich auch einen Ausgleich für die Belastung durch Überstunden biete und daher möglichst rasch in Anspruch genommen werde. Daraus hat der Oberste Gerichtshof in der vom Berufungsgericht ohnedies zitierten Entscheidung 8 ObS 93/02p geschlossen, dass nach dem jeweiligen Ansammeln von 30 Überstunden und dem Verstreichen von insgesamt 14 Wochen mangels einseitiger Bestimmung des Verbrauches des Guthabens durch den Arbeitnehmer die darauf entfallenden Entgeltansprüche fällig werden.

Nun mag es zwar zutreffen, dass - wie das Berufungsgericht meint - der Gesetzgeber mit der Einfügung des§ 19f Abs 2 AZG nicht die Absicht verfolgte, den Beginn der Verjährungsfrist zu ändern (zur hier zu beurteilenden Verfallsfrist siehe unten); dies ändert aber nichts daran, dass der Umstand, dass die vom Gesetz angeordnete "Rückumwandlung" des angesammelten Zeitguthabens in eine fällige Geldforderung zwangsläufig unmittelbare Auswirkungen auf den Beginn der Verjährungsfrist haben muss. Die bisherige Rechtsprechung, dass diese Frist erst mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses bzw mit jenem Zeitpunkt zu laufen beginnt, in dem feststeht, dass das Guthaben nicht abgegolten werden kann, wurde ja damit begründet, dass in der Vereinbarung über die (nicht terminisierte) Abgeltung der Überstunden durch Zeitausgleich eine die Fälligkeit des Anspruchs bis zum genannten Zeitpunkt hinausschiebende Stundung liege. Dieses Argument trifft aber seit Einführung des § 19f Abs 2 AZG nicht mehr zu, weil nunmehr unter den angeführten Voraussetzungen und nach Ablauf der genannten Fristen der Anspruch (in Geld) fällig ist und vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden kann.Nun mag es zwar zutreffen, dass - wie das Berufungsgericht meint - der Gesetzgeber mit der Einfügung des Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG nicht die Absicht verfolgte, den Beginn der Verjährungsfrist zu ändern (zur hier zu beurteilenden Verfallsfrist siehe unten); dies ändert aber nichts daran, dass der Umstand, dass die vom Gesetz angeordnete "Rückumwandlung" des angesammelten Zeitguthabens in eine fällige Geldforderung zwangsläufig unmittelbare Auswirkungen auf den Beginn der Verjährungsfrist haben muss. Die bisherige Rechtsprechung, dass diese Frist erst mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses bzw mit jenem Zeitpunkt zu laufen beginnt, in dem feststeht, dass das Guthaben nicht abgegolten werden kann, wurde ja damit begründet, dass in der Vereinbarung über die (nicht terminisierte) Abgeltung der Überstunden durch Zeitausgleich eine die Fälligkeit des Anspruchs bis zum genannten Zeitpunkt hinausschiebende Stundung liege. Dieses Argument trifft aber seit Einführung des Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG nicht mehr zu, weil nunmehr unter den angeführten Voraussetzungen und nach Ablauf der genannten Fristen der Anspruch (in Geld) fällig ist und vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden kann.

Für den Arbeitnehmer stellt diese - allerdings wegen ihrer Kompliziertheit alles andere als einfach zu handhabende - Bestimmung (vgl Schwarz in Cerny/Klein/Schwarz, AZG 272) an sich keine unbillige Härte dar. Grundsätzlich räumt sie ihm Rechte ein, weshalb ihr auch zugebilligt wurde, das Bemühen, sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmerinteressen Rechnung zu tragen, sichtbar zu machen (Schwarz in Cerny/Klein/Schwarz, AZG 272). Die damit verbundenen Auswirkungen auf die Verjährung sind unvermeidlich und entsprechen dem Zweck dieses Rechtsinstituts, der darin liegt, durch Zeitablauf entstehende Beweisschwierigkeiten zu vermeiden. Natürlich trifft es zu, dass dadurch für den Arbeitnehmer, der seinen Anspruch vor Verjährung schützen will, die Notwendigkeit bestehen kann, ihn im aufrechten Arbeitsverhältnis - notfalls klageweise - geltend zu machen. Schon ein (wenn auch nur deklaratives) Anerkenntnis des Arbeitgebers führt aber zur Unterbrechung der Verjährungsfrist (RIS-Justiz

RS0033015; zuletzt etwa SZ 71/146).Für den Arbeitnehmer stellt diese - allerdings wegen ihrer Kompliziertheit alles andere als einfach zu handhabende - Bestimmung vergleiche Schwarz in Cerny/Klein/Schwarz, AZG 272) an sich keine unbillige Härte dar. Grundsätzlich räumt sie ihm Rechte ein, weshalb ihr auch zugebilligt wurde, das Bemühen, sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmerinteressen Rechnung zu tragen, sichtbar zu machen (Schwarz in Cerny/Klein/Schwarz, AZG 272). Die damit verbundenen Auswirkungen auf die Verjährung sind unvermeidlich und entsprechen dem Zweck dieses Rechtsinstituts, der darin liegt, durch Zeitablauf entstehende Beweisschwierigkeiten zu vermeiden. Natürlich trifft es zu, dass dadurch für den Arbeitnehmer, der seinen Anspruch vor Verjährung schützen will, die Notwendigkeit bestehen kann, ihn im aufrechten Arbeitsverhältnis - notfalls klageweise - geltend zu machen. Schon ein (wenn auch nur deklaratives) Anerkenntnis des Arbeitgebers führt aber zur Unterbrechung der Verjährungsfrist (RIS-Justiz RS0033015; zuletzt etwa SZ 71/146).

Aus den vom Berufungsgericht zitierten Entscheidungen9 ObA 61/02i und 8 ObA 62/02d ist für den Standpunkt des Berufungsgerichtes nichts zu gewinnen. Die Entscheidung 9 ObA 61/02i betrifft keinen von § 19f Abs 2 AZG betroffenen Anspruch auf Honorierung von Überstunden. In 8 ObA 62/02d hat sich der Oberste Gerichtshof mit § 19f Abs 2 AZG überhaupt nicht auseinandergesetzt; der Kurzbegründung dieser - eine außerordentliche Revision zurückweisenden - Entscheidung ist auch nicht zu entnehmen, ob bzw inwieweit diese Bestimmung im damals entschiedenen Fall überhaupt anwendbar war.Aus den vom Berufungsgericht zitierten Entscheidungen9 ObA 61/02i und 8 ObA 62/02d ist für den Standpunkt des Berufungsgerichtes nichts zu gewinnen. Die Entscheidung9 ObA 61/02i betrifft keinen von Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG betroffenen Anspruch auf Honorierung von Überstunden. In 8 ObA 62/02d hat sich der Oberste Gerichtshof mit Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG überhaupt nicht auseinandergesetzt; der Kurzbegründung dieser - eine außerordentliche Revision zurückweisenden - Entscheidung ist auch nicht zu entnehmen, ob bzw inwieweit diese Bestimmung im damals entschiedenen Fall überhaupt anwendbar war.

Im Gegensatz zur Rechtsauffassung der Vorinstanzen geht daher der Oberste Gerichtshof davon aus, dass für Arbeitnehmeransprüche, die nach Maßgabe der in § 19f Abs 2 AZG normierten Grundsätze fällig geworden sind, mit dem Zeitpunkt der Fälligkeit die Verjährungsfrist zu laufen beginnt.Im Gegensatz zur Rechtsauffassung der Vorinstanzen geht daher der Oberste Gerichtshof davon aus, dass für Arbeitnehmeransprüche, die nach Maßgabe der in Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG normierten Grundsätze fällig geworden sind, mit dem Zeitpunkt der Fälligkeit die Verjährungsfrist zu laufen beginnt.

Damit erweist sich das Verfahren auch hinsichtlich der vom Berufungsgericht als erwiesen angenommenen Überstundenleistung der Klägerin als ergänzungsbedürftig. Die Beklagte hat Verjährung des Anspruchs auf Honorierung der vor dem 27. 11. 1998 erbrachten Überstunden eingewendet. Zur Überprüfung dieses Einwandes ist es erforderlich, nicht nur das Ausmaß der in diesem Zeitpunkt erbrachten Überstunden, sondern auch die Zeitpunkte der Überstundenleistungen festzustellen, weil nur auf dieser Grundlage beurteilt werden kann, wann für diese Überstundenleistungen der seit 11. 8. 1997 bei der Beklagten tätigen Klägerin die Verjährungsfrist zu laufen begonnen hat.

Die in Punkt 5 lit e des hier anzuwendenden Kollektivvertrages normierte viermonatige Verfallsfrist erachtet der Oberste Gerichtshof hingegen auf die Forderung der Klägerin als nicht anwendbar. Sie beginnt mit der "Durchführung der Gehaltsabrechnung" über die Leistung der betroffenen Überstunden zu laufen. Diese Formulierung stammt aus der Zeit vor der Schaffung des § 19f AZG und trägt der durch diese Bestimmung bewirkten Änderungen der Rechtslage in keiner Weise Rechnung. Sie knüpft an den normalen Ablauf der Dinge an, der dadurch gekennzeichnet ist, dass der Arbeitnehmer, der Überstunden leistet, ohne Schwierigkeiten überprüfen kann, ob diese (für ihn auf Grund des zeitlichen Zusammenhangs leicht überschaubaren) Überstunden in der nächsten in Betracht kommenden Gehaltsabrechnung berücksichtigt wurden. Eine derartige Überprüfung (und damit auch die Auslösung der Verfallsfrist) ist ihm durchaus zumutbar. Im Falle der Vereinbarung, die Überstunden durch Zeitausgleich abzugelten, kam die Verfallsbestimmung bisher nicht zur Anwendung, weil sie nur Entgeltansprüche umfasst und durch die Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers in ein Zeitguthaben umgewandelt wurde. Mit der Bestimmung des § 19f Abs 2 AZG hat sich aber die Situation grundlegend geändert. Nunmehr wandelt sich - wie ausgeführt - unter den im Gesetz genannten Voraussetzungen und nach Ablauf der normierten Fristen der Anspruch auf Gewährung von Freizeit in einen Entgeltanspruch zurück, sodass nunmehr die Frage nach der Anwendung der Verfallsbestimmung im Raum steht, die zur Folge hätte, dass der betroffene Anspruch 4 Monate nach jener Gehaltsabrechnung verfallen würde, die auf den Zeitpunkt der iSd § 19f Abs 2 AZG eintretenden Fälligkeit folgt.

Die damit für den Arbeitnehmer verbundenen Anforderungen sind aber mit dem oben beschriebenen Normalfall, den diese Verfallsbestimmung im Auge hat, nicht annähernd vergleichbar. § 19f Abs 2 AZG zwingt nämlich den Arbeitnehmer, der die Verfallsfrist einhalten will, nicht nur über sein sich aus dem Saldo von Überstundenleistung und Zeitausgleich ergebendes Zeitguthaben genau Buch zu führen; darüber hinaus muss er die überaus komplizierten Fristenbestimmungen des § 19f Abs 2 Z 1 und 2 AZG nicht nur kennen sondern auch richtig anwenden, um den Zeitpunkt zu ermitteln, wann und in welchem Umfang er nun Geldansprüche geltend machen kann bzw muss. Dazu kommt, dass im Laufe der Zeit fortlaufende Überstundenleistungen neue Fristenläufe auslösen können, sodass es notwendig sein kann, für verschiedene Ansprüche parallele Berechnungen durchzuführen. Dass die Kollektivvertragspartner das Inkrafttreten des § 19f AZG nicht zum Anlass genommen haben, die in Rede stehende Verfallsbestimmung zu ändern, rechtfertigt daher nicht die Annahme, sie hätten dem Arbeitnehmer mit der Sanktion des Verfalls bei nur relativ kurzfristiger Säumnis derartige Obliegenheiten auferlegen wollten. Es kann den Kollektivvertragsparteien nicht zugesonnen werden, vom Arbeitnehmer zur Vermeidung des Verlustes von Ansprüchen ein ihn angesichts der Kürze der zur Verfügung stehenden Fristen und der Kompliziertheit der maßgebenden Regelung wohl regelmäßig überforderndes Verhalten verlangen zu wollen. Dies muss umso mehr gelten, als die in Rede stehende Verfallsbestimmung im Fall der Vereinbarung der Abgeltung der Überstunden durch Zeitausgleich ja auch nach der bisherigen Rechtslage nicht zur Anwendung kam.Die in Punkt 5 Litera e, des hier anzuwendenden Kollektivvertrages normierte viermonatige Verfallsfrist erachtet der Oberste Gerichtshof hingegen auf die Forderung der Klägerin als nicht anwendbar. Sie beginnt mit der "Durchführung der Gehaltsabrechnung" über die Leistung der betroffenen Überstunden zu laufen. Diese Formulierung stammt aus der Zeit vor der Schaffung des Paragraph 19 f, AZG und trägt der durch diese Bestimmung bewirkten Änderungen der Rechtslage in keiner Weise Rechnung. Sie knüpft an den normalen Ablauf der Dinge an, der dadurch gekennzeichnet ist, dass der Arbeitnehmer, der Überstunden leistet, ohne Schwierigkeiten überprüfen kann, ob diese (für ihn auf Grund des zeitlichen Zusammenhangs leicht überschaubaren) Überstunden in der nächsten in Betracht kommenden Gehaltsabrechnung berücksichtigt wurden. Eine derartige Überprüfung (und damit auch die Auslösung der Verfallsfrist) ist ihm durchaus zumutbar. Im Falle der Vereinbarung, die Überstunden durch Zeitausgleich abzugelten, kam die Verfallsbestimmung bisher nicht zur Anwendung, weil sie nur Entgeltansprüche umfasst und durch die Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers in ein Zeitguthaben umgewandelt wurde. Mit der Bestimmung des Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG hat sich aber die Situation grundlegend geändert. Nunmehr wandelt sich - wie ausgeführt - unter den im Gesetz genannten Voraussetzungen und nach Ablauf der normierten Fristen der Anspruch auf Gewährung von Freizeit in einen Entgeltanspruch zurück, sodass nunmehr die Frage nach der Anwendung der Verfallsbestimmung im Raum steht, die zur Folge hätte, dass der betroffene Anspruch 4 Monate nach jener Gehaltsabrechnung verfallen würde, die auf den Zeitpunkt der iSd Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG eintretenden Fälligkeit folgt. Die damit für den Arbeitnehmer verbundenen Anforderungen sind aber mit dem oben beschriebenen Normalfall, den diese Verfallsbestimmung im Auge hat, nicht annähernd vergleichbar. Paragraph 19 f, Absatz 2, AZG zwingt nämlich den Arbeitnehmer, der die Verfallsfrist einhalten will, nicht nur über sein sich aus dem Saldo von Überstundenleistung und Zeitausgleich ergebendes Zeitguthaben genau Buch zu führen; darüber hinaus muss er die überaus komplizierten Fristenbestimmungen des Paragraph 19 f, Absatz 2, Ziffer eins und 2 AZG nicht nur kennen sondern auch richtig anwenden, um den Zeitpunkt zu ermitteln, wann und in welchem Umfang er nun Geldansprüche geltend machen kann bzw muss. Dazu kommt, dass im Laufe der Zeit fortlaufende Überstundenleistungen neue Fristenläufe auslösen können, sodass es notwendig sein kann, für verschiedene Ansprüche parallele Berechnungen durchzuführen. Dass die Kollektivvertragspartner das Inkrafttreten des Paragraph 19 f, AZG nicht zum Anlass genommen haben, die in Rede stehende Verfallsbestimmung zu ändern, rechtfertigt daher nicht die Annahme, sie hätten dem Arbeitnehmer mit der Sanktion des Verfalls bei nur relativ kurzfristiger Säumnis derartige Obliegenheiten auferlegen wollten. Es kann den Kollektivvertragsparteien nicht zugesonnen werden, vom Arbeitnehmer zur Vermeidung des Verlustes von Ansprüchen ein ihn angesichts der Kürze der zur Verfügung stehenden Fristen und der Kompliziertheit der maßgebenden Regelung wohl regelmäßig überforderndes Verhalten verlangen zu wollen. Dies muss umso mehr gelten, als die in Rede stehende Verfallsbestimmung im Fall der Vereinbarung der Abgeltung der Überstunden durch Zeitausgleich ja auch nach der bisherigen Rechtslage nicht zur Anwendung kam.

Im Gegensatz zur Meinung der Revisionswerberin kann sie sich daher auf die Verfallsbestimmung des Punkt 5 e des hier anzuwendenden Kollektivvertrages nicht berufen.

Da aber - wie gezeigt - das Verfahren auch hinsichtlich der vom Berufungsgericht honorierten Überstunden im Hinblick

auf den Verjährungseinwand der Beklagten ergänzungsbedürftig ist, war in Stattgebung der Revision das angefochtene Teilurteil im Umfang der Anfechtung aufzuheben und die Sache zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung an die erste Instanz zurückzuverweisen. Das Erstgericht wird die hier vertretene Rechtsauffassung mit den Parteien zu erörtern und auf dieser Grundlage die Klägerin aufzufordern haben, über ihr Vorbringen über die gesamte geltend gemachte Überstundenleistung hinaus konkrete Behauptungen darüber aufzustellen, welche (nicht durch Zeitausgleich abgegoltenen) Überstundenleistungen sie vor dem 27. 11. 1998 zu welchen Zeitpunkten erbracht hat. Auf dieser Grundlage werden sodann die erforderliche Beweis aufzunehmen und konkrete Feststellungen zu treffen sein, die eine abschließende Beurteilung im Sinne der dargestellten Rechtslage erlauben.

Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsmittelverfahrens gründet sich auf§ 52 Abs 1 ZPO.Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsmittelverfahrens gründet sich auf Paragraph 52, Absatz eins, ZPO.

Textnummer

E72908

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00114.03K.0317.000

Im RIS seit

16.04.2004

Zuletzt aktualisiert am

02.01.2013

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

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at