jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/8/12 8ObA340/98b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 12.08.1999

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden sowie die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer und die fachkundigen Laienrichter Dr. Raimund Kabelka und Herbert Böhm als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. Hubert F*****, vertreten durch Dr. Gustav Teicht und Dr. Gerhard Jöchl, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei C***** GesmbH, *****, vertreten durch Dr. Josef Bock und Dr. Thomas Wiesinger, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 29.515,35 brutto sA (Revisionsinteresse S 13.104,-- brutto sA), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. September 1998, GZ 8 Ra 175/98h-21, mit dem infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 11. Februar 1998, GZ 6 Cga 7/97k-17, bestätigt wurde, den

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Die Revision wird mangels der Voraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG zurückgewiesen.Die Revision wird mangels der Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zurückgewiesen.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei, die mit S 3.248,64 (darin S 541,44 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Begründung:

Der Kläger wurde als Angestellter, auf den der Kollektivvertrag für Handelsangestellte anzuwenden ist, befristet für den Zeitraum 1. 2. 1996 bis 31. 5. 1996 aufgenommen. Vereinbart war ein Monatslohn von S 23.000,-- brutto und 38,5 Wochenstunden mit Gleitzeit. Die Vereinbarung wurde durch einen Dienstzettel festgehalten, in der kein Überstundenpauschale enthalten ist.

Der Geschäftsführer der beklagten Partei sagte aber zum Kläger bei der Aufnahme, er solle in Eigenverantwortung seine Stunden aufschreiben, aber nur 15 Stunden im Monat. Darüber würden sie nicht reden, dafür werde der Geschäftsführer auch nichts sagen, wenn der Kläger am Gang redet oder einen Privatbrief schreibt. Für mehr als 15 Überstunden im Monat stünde dem Kläger Geld zu, dies müsse aber dann begründet sein.

An einem der letzten Tage im Mai teilte der Geschäftsführer dem Kläger mit, daß das bis 31. 5. 1996 geschlossene befristete Dienstverhältnis nicht verlängert wird. In einem Gespräch am 31. 5. 1996 ersuchte der Kläger den Geschäftsführer um Verlängerung des Dienstverhältnisses, da er erst später eine neue Arbeit in Aussicht habe. Über diese Bitte kam es zu einer Vereinbarung, die wie folgt lautet:

"Das befristete Dienstverhältnis 1. 2. 1996 bis 31. 5. 1996 wird einvernehmlich bis zum 30. 6. 1996 unter Wahrung der rechtlichen Gegebenheiten verlängert. Herr Mag. F***** konsumiert in dieser Zeit seinen Urlaubsanspruch und wird für die übrige Zeit dienstfrei gestellt. Mit 30. 6. 1996 endet das Dienstverhältnis automatisch und mit der Überweisung des Monatsbruttogehaltes von 23.000,-- zuzüglich aliquoter Sonderzahlungen sind alle Ansprüche von Herrn F***** abgedeckt."

Strittig ist im Revisionsverfahren nurmehr, ob dem Kläger ein Überstundenpauschale von S 13.104,-- brutto für 60 Überstunden (nämlich je 15 Stunden Überstundenpauschale für vier Monate) zusteht.

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat diesen Anspruch bejaht und die ordentliche Revision zugelassen. Entgegen der den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Ansicht des Berufungsgerichts (Kuderna ASGG2 268 mwN) liegt eine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des § 46 Abs 1 ASGG nicht vor:Das Berufungsgericht hat diesen Anspruch bejaht und die ordentliche Revision zugelassen. Entgegen der den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Ansicht des Berufungsgerichts (Kuderna ASGG2 268 mwN) liegt eine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG nicht vor:

Die hier zu beurteilende Vereinbarung, 15 Überstunden monatlich seien dadurch abgegolten, daß der Arbeitgeber nichts sagen werde, wenn der Arbeitnehmer am Gang rede oder einen Privatbrief schreibe, ist - gelinde gesagt - eher ungewöhnlich; es handelt sich daher um die Auslegung einer nicht allgemein üblichen Vereinbarung, der keine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukommt. Daß Überstunden im Sinne einer "all in"-Klausel durch die überkollektivvertragliche Entlohnung abgegolten sein sollten, wurde von der beklagten Partei in erster Instanz nicht vorgebracht, sodaß hierauf - wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat - wegen des Neuerungsverbots nicht einzugehen ist. Zur Frage, wie weit die Bereinigungswirkung einer Generalklausel reicht, liegt zahlreiche oberstgerichtliche Rechtsprechung vor; ihre Beurteilung hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Da die Auslegung der Vorinstanzen nicht unvertretbar ist, und es sich auch bei der Frage, ob eine Drucksituation für den Kläger bei Abschluß des "Generalvergleichs" anläßlich der Vereinbarung bei Auflösung des Dienstverhältnisses gegeben war, entgegen der Auffassung der Revisionswerberin um eine solche der rechtlichen Beurteilung aufgrund der Umstände des Einzelfalles handelt (9 ObA 128/90; 9 ObA 93/97k; 9 ObA 235/94 ua), die vom Berufungsgericht im vom Obersten Gerichtshof vorgegebenen Rahmen gelöst wurde (siehe Schwarz/Löschnigg Arbeitsrecht6 72 ff mit weiteren Beispielen), ist die Revision der beklagten Partei zurückzuweisen.

Da der Revisionsgegner auf die Unzulässigkeit der Revision hingewiesen hat, sind ihm die Kosten seiner Revisionsbeantwortung zu ersetzen.

Anmerkung

E54903 08B03408

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:008OBA00340.98B.0812.000

Dokumentnummer

JJT_19990812_OGH0002_008OBA00340_98B0000_000

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