jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1998/12/23 9ObA328/98w

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.12.1998

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. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter MR Mag. Gerhard Puschner und Mag. Karl Dirschmied als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ursula M*****, Angestellte, *****, vertreten durch Dr. Felix Spreitzhofer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Dr. Wolfgang Z*****, Rechtsanwalt, *****, wegen S 8.745,42 brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. August 1998, GZ 10 Ra 182//98b-18, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 18. März 1998, GZ 22 Cga 179/97x-12, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 2.436,48 (darin S 406,08 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Klägerin, deren Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung erst nach Fälligkeit der Urlaubsremuneration (spätestens am 1. Juli) endete, ein Anspruch auf volle Urlaubsremuneration zusteht, zutreffend bejaht. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Klägerin, deren Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung erst nach Fälligkeit der Urlaubsremuneration (spätestens am 1. Juli) endete, ein Anspruch auf volle Urlaubsremuneration zusteht, zutreffend bejaht. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

Nach Punkt XII Z 1 des Kollektivvertrages für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien gebührt den Angestellten am 30. November eines jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration und bei Antritt des Urlaubes, spätestens jedoch am 1. Juli eines jeden Jahres, eine Urlaubsremuneration in der Höhe eines vollen Monatsgehaltes. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Remuneration bezahlt. Nach Z 2 dieser KV-Bestimmung muß sich ein Angestellter, der nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsremuneration sein

Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, die im laufenden Kalenderjahr anteilsmäßig zuviel bezogene Urlaubsremuneration von seinen ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüchen (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen.Nach Punkt römisch XII Ziffer eins, des Kollektivvertrages für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien gebührt den Angestellten am 30. November eines jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration und bei Antritt des Urlaubes, spätestens jedoch am 1. Juli eines jeden Jahres, eine Urlaubsremuneration in der Höhe eines vollen Monatsgehaltes. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Remuneration bezahlt. Nach Ziffer 2, dieser KV-Bestimmung muß sich ein Angestellter, der nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsremuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, die im laufenden Kalenderjahr anteilsmäßig zuviel bezogene Urlaubsremuneration von seinen ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüchen (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen.

Kollektivverträge sind im normativen Teil nach herrschender Lehre und Rechtsprechung nach den Regeln, die für die Auslegung von Gesetzen gelten (§§ 6, 7 ABGB), auszulegen. Hiebei ist im Zweifel davon auszugehen, daß die Kollektivvertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (9 ObA 207/94 = Arb 11.285 ua). Mit Punkt XII Z 2 des KV, der die Rückverrechnung des über den der zurückgelegten Dienstzeit entsprechenden Betrag hinausgehenden Teils dieser Sonderzahlung nur für bestimmte Endigungsarten vorsieht, verfolgten die Kollektivvertragsparteien ganz offenbar den Zweck, Angestellten, die die Zurücklegung der der erhaltenen vollen Sonderzahlungen entsprechenden Dienstzeit entweder durch Kündigung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt oder Setzung eines Entlassungsgrundes verhindern, den der nicht zurückgelegten Dienstzeit entsprechenden Teil der erhaltenen Sonderzahlung zu entziehen. Daraus ergibt sich aber die weitere Absicht der Kollektivvertragsparteien, Angestellten, denen die Zurücklegung der der erhaltenen Sonderzahlung entsprechenden Dienstzeit aus anderen Gründen - etwa Kündigung durch den Dienstgeber - nicht möglich ist, die erhaltene volle Sonderzahlung zu belassen (vgl E v 28. 9. 1994, 9 ObA 207/94, zur vergleichbaren Bestimmung des Kollektivvertrages für die Angestellten der Wirtschaftstreuhänder). Da im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses die Fälligkeit der Urlaubsremuneration bereits eingetreten war und keiner der in Punkt XII Z 2 des Kollektivvertrages genannten Endigungsgründe vorliegt, besteht keine Rechtsgrundlage für eine nachträgliche Kürzung der Urlaubsremuneration. Der Oberste Gerichtshof sieht sich nicht veranlaßt, dem vom Revisionswerber angeregten Gesetzesprüfungsverfahren nahezutreten. Die Bestimmung des § 16 AngG ist hier nicht einmal präjudiziell, weil damit kein Anspruch auf eine Remuneration oder eine andere besondere Entlohnung geschaffen wird, sondern diese Bestimmung vielmehr das Bestehen eines solchen Anspruches bereits voraussetzt (RIS-Justiz RS0028232, RS0030313). Grundlage für die Gewährung der Sonderzahlungen ist hier der schon erwähnte Kollektivvertrag. Dieser unterliegt jedoch keinem formellen Verordnungs- oder Gesetzesprüfungsverfahren durch den Verfassungsgerichtshof (Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht6 387). Es kann auch nicht erkannt werden, inwieweit Punkt XII Z 2 des Kollektivvertrages gegen den Gleichheitssatz verstoßen und demzufolge mit einer (Teil-)Nichtigkeit behaftet sein könnte (Schwarz/Löschnigg aaO).Kollektivverträge sind im normativen Teil nach herrschender Lehre und Rechtsprechung nach den Regeln, die für die Auslegung von Gesetzen gelten (Paragraphen 6,, 7 ABGB), auszulegen. Hiebei ist im Zweifel davon auszugehen, daß die Kollektivvertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (9 ObA 207/94 = Arb 11.285 ua). Mit Punkt römisch XII Ziffer 2, des KV, der die Rückverrechnung des über den der zurückgelegten Dienstzeit entsprechenden Betrag hinausgehenden Teils dieser Sonderzahlung nur für bestimmte Endigungsarten vorsieht, verfolgten die Kollektivvertragsparteien ganz offenbar den Zweck, Angestellten, die die Zurücklegung der der erhaltenen vollen Sonderzahlungen entsprechenden Dienstzeit entweder durch Kündigung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt oder Setzung eines Entlassungsgrundes verhindern, den der nicht zurückgelegten Dienstzeit entsprechenden Teil der erhaltenen Sonderzahlung zu entziehen. Daraus ergibt sich aber die weitere Absicht der Kollektivvertragsparteien, Angestellten, denen die Zurücklegung der der erhaltenen Sonderzahlung entsprechenden Dienstzeit aus anderen Gründen - etwa Kündigung durch den Dienstgeber - nicht möglich ist, die erhaltene volle Sonderzahlung zu belassen vergleiche E v 28. 9. 1994, 9 ObA 207/94, zur vergleichbaren Bestimmung des Kollektivvertrages für die Angestellten der Wirtschaftstreuhänder). Da im Zeitpunkt der Auflösung des

Dienstverhältnisses die Fälligkeit der Urlaubsremuneration bereits eingetreten war und keiner der in Punkt römisch XII Ziffer 2, des Kollektivvertrages genannten Endigungsgründe vorliegt, besteht keine Rechtsgrundlage für eine nachträgliche Kürzung der Urlaubsremuneration. Der Oberste Gerichtshof sieht sich nicht veranlaßt, dem vom Revisionswerber angeregten Gesetzesprüfungsverfahren nahezutreten. Die Bestimmung des Paragraph 16, AngG ist hier nicht einmal präjudiziell, weil damit kein Anspruch auf eine Remuneration oder eine andere besondere Entlohnung geschaffen wird, sondern diese Bestimmung vielmehr das Bestehen eines solchen Anspruches bereits voraussetzt (RIS-Justiz RS0028232, RS0030313). Grundlage für die Gewährung der Sonderzahlungen ist hier der schon erwähnte Kollektivvertrag. Dieser unterliegt jedoch keinem formellen Verordnungs- oder Gesetzesprüfungsverfahren durch den Verfassungsgerichtshof (Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht6 387). Es kann auch nicht erkannt werden, inwieweit Punkt römisch XII Ziffer 2, des Kollektivvertrages gegen den Gleichheitssatz verstoßen und demzufolge mit einer (Teil-)Nichtigkeit behaftet sein könnte (Schwarz/Löschnigg aaO).

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41, 50 Abs 1 ZPO begründetDie Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO begründet.

Anmerkung

E52583 09B03288

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:009OBA00328.98W.1223.000

Dokumentnummer

JJT_19981223_OGH0002_009OBA00328_98W0000_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