jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1998/9/2 9ObA162/98h

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 02.09.1998

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. Steinbauer und Dr. Spenling sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Barbara Hopf und Franz Becke als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Peter B*****, Handelsvertreter, *****, vertreten durch Dr. Helmut Grubmüller, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Sch***** GmbH,*****, vertreten durch Dr.Wolfgang Punz, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 106.426,-- brutto sA, infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. März 1998, GZ 10 Ra 38/98a-9, den

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Da nach § 46 Abs 3 Z 1 erster Fall ASGG, die Zulässigkeit der Revision auch ohne die Voraussetzung des § 46 Abs 1 ASGG nicht nur vom Wert des Streitgegenstandes allein, sondern kumulativ auch noch davon abhängig ist, daß es sich um eine Streitigkeit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses handelt, die Beendigung desselben im vorliegenden Fall aber nicht strittig ist, ist eine vom Wert des Streitgegenstandes unabhängige Revision nach dieser Gesetzesstelle nicht zulässig.Da nach Paragraph 46, Absatz 3, Ziffer eins, erster Fall ASGG, die Zulässigkeit der Revision auch ohne die Voraussetzung des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG nicht nur vom Wert des Streitgegenstandes allein, sondern kumulativ auch noch davon abhängig ist, daß es sich um eine Streitigkeit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses handelt, die Beendigung desselben im vorliegenden Fall aber nicht strittig ist, ist eine vom Wert des Streitgegenstandes unabhängige Revision nach dieser Gesetzesstelle nicht zulässig.

Auch die Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG sind nicht gegeben.Auch die Zulässigkeitsvoraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG sind nicht gegeben.

Nach der einen integrierenden Bestandteil des hier maßgeblichen Kollektivvertrages für die Handelsangestellten

Österreichs bildenden Gehaltsordnung ergibt sich das dem Angestellten nach dem Kollektivvertrag zu zahlende Gehalt nach den nach Beschäftigungsgruppen, Berufsjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen der Gehaltstafel. Die Berufsjahre sind daher nur ein Aspekt der Einstufung. Unstimmigkeiten der Einstufung betreffen alle für die richtige Einstufung und Gehaltsbildung nach dem Kollektivvertrag maßgeblichen Umstände. Welche Kriterien und Umstände im Einzelfall für das richtige kollektivvertragliche Gehalt maßgeblich sind, bildet aber keine Rechtsfrage im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG. Soweit das Berufungsgericht eine offenbar nach Dienstvertragsabschluß vom Dienstgeber vorgenommene unterkollektivvertragliche Entlohnung bei einer im Dienstvertrag offenbar richtigen Einstufung nach Berufsjahren und auch einer mit dem Kollektivvertrag in Übereinstimmung stehenden Gehaltshöhe als Unstimmigkeit hinsichtlich der Einstufung ansah, liegt darin weder eine krasse Verkennung der Rechtslage noch ein Widerspruch zur Entscheidung SZ 67/97. Jede mit dem Kollektivvertrag in Widerspruch stehende Gehaltszahlung betrifft letztlich einen Verstoß gegen die Gehaltsordnung deren Bestandteile nicht nur die Beschäftigungsgruppen und Gehaltsgebiete, sondern auch die Gehaltstafeln sind. Daß sich diese Unstimmigkeiten im Sinne des Punktes 4 der Gehaltsordnung in "Streitigkeiten" über die Gehaltshöhe vor Klageeinbringung äußern müssen, läßt sich dem Kollektivvertrag nicht entnehmen.Nach der einen integrierenden Bestandteil des hier maßgeblichen Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs bildenden Gehaltsordnung ergibt sich das dem Angestellten nach dem Kollektivvertrag zu zahlende Gehalt nach den nach Beschäftigungsgruppen, Berufsjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen der Gehaltstafel. Die Berufsjahre sind daher nur ein Aspekt der Einstufung. Unstimmigkeiten der Einstufung betreffen alle für die richtige Einstufung und Gehaltsbildung nach dem Kollektivvertrag maßgeblichen Umstände. Welche Kriterien und Umstände im Einzelfall für das richtige kollektivvertragliche Gehalt maßgeblich sind, bildet aber keine Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG. Soweit das Berufungsgericht eine offenbar nach Dienstvertragsabschluß vom Dienstgeber vorgenommene unterkollektivvertragliche Entlohnung bei einer im Dienstvertrag offenbar richtigen Einstufung nach Berufsjahren und auch einer mit dem Kollektivvertrag in Übereinstimmung stehenden Gehaltshöhe als Unstimmigkeit hinsichtlich der Einstufung ansah, liegt darin weder eine krasse Verkennung der Rechtslage noch ein Widerspruch zur Entscheidung SZ 67/97. Jede mit dem Kollektivvertrag in Widerspruch stehende Gehaltszahlung betrifft letztlich einen Verstoß gegen die Gehaltsordnung deren Bestandteile nicht nur die Beschäftigungsgruppen und Gehaltsgebiete, sondern auch die Gehaltstafeln sind. Daß sich diese Unstimmigkeiten im Sinne des Punktes 4 der Gehaltsordnung in "Streitigkeiten" über die Gehaltshöhe vor Klageeinbringung äußern müssen, läßt sich dem Kollektivvertrag nicht entnehmen.

Im Sinne der Entscheidung SZ 67/97 ist daher bei nicht scharfer Trennung zwischen Verfall und Verjährung eine Verkürzung der bereits durch den Kollektivvertrag auf zwei Jahre verkürzten Verjährungsfrist des § 1486 ABGB durch die im Dienstvertrag vereinbarte Verfallsfrist von drei Monaten nicht zulässig. Es scheidet daher die ansonsten mögliche Vereinbarung einer kürzeren als der gesetzlichen Verjährungsfrist (Arb 10.174) hier aus. Die in der Revision zitierten Entscheidungen Arb 10.578, 10.475, 10.219 betreffen im Gegensatz zum vorliegenden Fall kollektivvertragliche und nicht nur dienstvertraglich vereinbarte Verfallsfristen.Im Sinne der Entscheidung SZ 67/97 ist daher bei nicht scharfer Trennung zwischen Verfall und Verjährung eine Verkürzung der bereits durch den Kollektivvertrag auf zwei Jahre verkürzten Verjährungsfrist des Paragraph 1486, ABGB durch die im Dienstvertrag vereinbarte Verfallsfrist von drei Monaten nicht zulässig. Es scheidet daher die ansonsten mögliche Vereinbarung einer kürzeren als der gesetzlichen Verjährungsfrist (Arb 10.174) hier aus. Die in der Revision zitierten Entscheidungen Arb 10.578, 10.475, 10.219 betreffen im Gegensatz zum vorliegenden Fall kollektivvertragliche und nicht nur dienstvertraglich vereinbarte Verfallsfristen.

Anmerkung

E51298 09B01628

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:009OBA00162.98H.0902.000

Dokumentnummer

JJT_19980902_OGH0002_009OBA00162_98H0000_000

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at