

TE OGH 1997/5/23 80bA78/97x

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.05.1997

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Langer und Dr.Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter Brigitte Augustin und Alfred Klair als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Erna G*****, Angestellte, ***** vertreten durch Dr.Hans Werner Mitterauer, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 19, dieser vertreten durch Dr.Peter Cardona, Rechtsanwalt in Salzburg, wider die beklagte Partei C***** Handelsgesellschaft mbH, ***** vertreten durch Dr.Rainer H. Schuster, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 4.343,27 brutto sA, in Folge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12. November 1996, GZ 12 Ra 234/96k-14, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 25.April 1996, GZ 11 Cga 50/96f-8, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Berufungsurteil wird dahin abgeändert, daß das Urteil erster Instanz wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist weiters schuldig, der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg einen pauschalierten Aufwandsatz von S 3.600,-- für das Berufungsverfahren und

der Klägerin die mit S 2.031,36 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 338,56 USt) jeweils binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war vom 18.6.1973 bis 30.9.1995 bei der beklagten Partei als Angestellte beschäftigt, ihr Arbeitsverhältnis endete durch Arbeitgeberkündigung. Die Klägerin hatte zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen offenen Urlaubsrest von 26 Werktagen. Sie hatte zuletzt

der RdW 1983, 48). Dies stehe im Einklang mit dem Grundsatz, daß bei Urlaubsverbrauch in natura die anteiligen Sonderzahlungen als Urlaubsentgelt geschuldet werden. Bei späterer Fälligkeit des Restes der Sonderzahlungen sei nämlich der Betrag der schon anteilig gewährten Sonderzahlungen abzuziehen (Kuderna UrlG2 Rz 7 zu § 6; Jabornegg aaO 247). Folgerichtig ergebe sich daraus, daß die gesamten Sonderzahlungen für den Zeitraum, in dem der Urlaubsverbrauch oder der zu entschädigende Urlaub falle, schon geleistet wurden, der beim Urlaubsgeld geschuldete aliquote Teil der Sonderzahlungen bereits mitgeleistet sei. Insofern sei dieser Teil des Urlaubsentgeltes nicht mehr "ausstehend" im Sinne des § 6 UrlG. Diese Auslegung entspreche auch dem Zweck der Urlaubsschädigung, die den

Arbeitnehmer in die Lage versetzen solle, Freizeit so zu genießen, wie er es bei aufrechten Bestand des Arbeitsverhältnisses hätte tun können, dh es müsse ihm sowohl das Gehalt als auch die anteiligen Sonderzahlungen zur Verfügung stehen (Jabornegg aaO 250). Zahle aber, wie im konkreten Fall, der Arbeitgeber Sonderzahlungen über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, werde für den Arbeitnehmer der Freizeitgenuß genau im Sinne dieser Ausführungen finanziert, da dem Arbeitnehmer zum einem das Gehalt (Urlaubsentschädigung) und zum anderen die auf die Zeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses entfallenden Sonderzahlungen zur Verfügung stünden. Für eine zusätzliche Einbeziehung anteiliger Sonderzahlungen in die Bemessungsgrundlage der Urlaubsentschädigung bestehe somit kein Anlaß. (RdW 1983, 48). Dies stehe im Einklang mit dem Grundsatz, daß bei Urlaubsverbrauch in natura die anteiligen Sonderzahlungen als Urlaubsentgelt geschuldet werden. Bei späterer Fälligkeit des Restes der Sonderzahlungen sei nämlich der Betrag der schon anteilig gewährten Sonderzahlungen abzuziehen (Kuderna URLG2 Rz 7 zu Paragraph 6 ;, Jabornegg aaO 247). Folgerichtig ergebe sich daraus, daß die gesamten Sonderzahlungen für den Zeitraum, in dem der Urlaubsverbrauch oder der zu entschädigende Urlaub falle, schon geleistet wurden, der beim Urlaubsgeld geschuldete aliquote Teil der Sonderzahlungen bereits mitgeleistet sei. Insofern sei dieser Teil des Urlaubsentgeltes nicht mehr "ausstehend" im Sinne des Paragraph 6, URLG. Diese Auslegung entspreche auch dem Zweck der Urlaubsentschädigung, die den Arbeitnehmer in die Lage versetzen solle, Freizeit so zu genießen, wie er es bei aufrechten Bestand des Arbeitsverhältnisses hätte tun können, dh es müsse ihm sowohl das Gehalt als auch die anteiligen Sonderzahlungen zur Verfügung stehen (Jabornegg aaO 250). Zahle aber, wie im konkreten Fall, der Arbeitgeber Sonderzahlungen über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, werde für den Arbeitnehmer der Freizeitgenuß genau im Sinne dieser Ausführungen finanziert, da dem Arbeitnehmer zum einem das Gehalt (Urlaubsentschädigung) und zum anderen die auf die Zeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses entfallenden Sonderzahlungen zur Verfügung stünden. Für eine zusätzliche Einbeziehung anteiliger Sonderzahlungen in die Bemessungsgrundlage der Urlaubsentschädigung bestehe somit kein Anlaß.

Das Berufungsgericht sprach weiters aus, daß mangels höchstgerichtlicher Rechtsprechung die Revision gemäß 46 Abs 1 ASGG zulässig sei. Das Berufungsgericht sprach weiters aus, daß mangels höchstgerichtlicher Rechtsprechung die Revision gemäß Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zulässig sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Klägerin aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, es abzuändern und dem Klagebegehren stattzugeben; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei beantragt in ihrer Revisionsbeantwortung, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist berechtigt.

Die der Argumentation der beklagten Partei folgende Begründung des Berufungsgerichtes, die Einbeziehung von Sonderzahlungen in die Urlaubsentschädigung würde wegen der vom Dienstgeber ohnehin bis zum Jahresende ausgezahlten Sonderzahlungen zu einer Doppelzahlung führen, überzeugt hinsichtlich der Weihnachtsremuneration schon deshalb nicht, weil deren Vollauszahlung auf der gemäß § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG und § 109 ArbVG abgeschlossenen Betriebsvereinbarung (Sozialplan) beruht. Unter "Sozialplan" ist eine erzwingbare Betriebsvereinbarung zu verstehen, die Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung zum Inhalt hat (Schwarz/Löschnigg⁵ 807). Dabei geht es nicht um die Auszahlung vorenthaltenen Entgelts, um die Abgeltung bislang gezeigter Betriebstreue oder dergleichen mehr. Sozialpläne dienen vielmehr dem Schutz der wirtschaftlich Schwachen (Krejci, Der Sozialplan 24). Zahlreiche Ansprüche, die Sozialpläne gewähren, verfolgen das Ziel, dem Arbeitnehmer bisher zugestandene Rechtspositionen solange wie möglich zu erhalten bzw deren Verlust auszugleichen. Zur Gruppe dieser durch Sozialpläne gewährten Entgeltleistungen gehört etwa die Auszahlung der Weihnachtsremuneration, obwohl das Arbeitsverhältnis vor Erreichung des Fälligkeitstermins schon beendet wird. Derartige Zahlungen haben gewisse, den - meist ausscheidenden - Arbeitnehmern drohende Nachteile vor Augen. Die jeweils getroffene Regelung verfolgt den Zweck, diese Nachteile entweder gar nicht erst entstehen zu lassen oder aber durch entsprechende Maßnahmen zu beseitigen oder zu mildern (Krejci, Der Sozialplan 114f). Dieser allgemeine Regelungsinhalt steht in keinem erkennbaren Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen bzw deren Abgeltung. Ein Vorbringen, daß im konkreten Fall eine Verknüpfung im vorgenannten Sinn bezweckt war, wurde nicht erstattet. Darüberhinaus widerspräche es dem Zweck eines Sozialplanes, Arbeitnehmer, die ihren Urlaub während des aufrechten Arbeitsverhältnisses nicht oder nur teilweise konsumieren konnten (- davon ist im Hinblick auf die

prinzipielle Auszahlung der, wenn auch um die Sonderzahlungsanteile verkürzten Urlaubsschädigungen auszugehen -) gegenüber solchen Arbeitnehmern finanziell zu benachteiligen, die ihren Urlaub bei vollen Bezügen noch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbrauchen konnten und überdies in den Genuß der vollen Weihnachtsremuneration gekommen sind. Die der Argumentation der beklagten Partei folgende Begründung des Berufungsgerichtes, die Einbeziehung von Sonderzahlungen in die Urlaubsschädigung würde wegen der vom Dienstgeber ohnehin bis zum Jahresende ausgezahlten Sonderzahlungen zu einer Doppelzahlung führen, überzeugt hinsichtlich der Weihnachtsremuneration schon deshalb nicht, weil deren Vollausszahlung auf der gemäß Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG und Paragraph 109, ArbVG abgeschlossenen Betriebsvereinbarung (Sozialplan) beruht. Unter "Sozialplan" ist eine erzwingbare Betriebsvereinbarung zu verstehen, die Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung zum Inhalt hat (Schwarz/Löschnigg 5 807). Dabei geht es nicht um die Auszahlung vorenthaltenen Entgelts, um die Abgeltung bislang gezeigter Betriebstreue oder dergleichen mehr. Sozialpläne dienen vielmehr dem Schutz der wirtschaftlich Schwachen (Krejci, Der Sozialplan 24). Zahlreiche Ansprüche, die Sozialpläne gewähren, verfolgen das Ziel, dem Arbeitnehmer bisher zugestandene Rechtspositionen solange wie möglich zu erhalten bzw deren Verlust auszugleichen. Zur Gruppe dieser durch Sozialpläne gewährten Entgeltleistungen gehört etwa die Auszahlung der Weihnachtsremuneration, obwohl das Arbeitsverhältnis vor Erreichung des Fälligkeitstermins schon beendet wird. Derartige Zahlungen haben gewisse, den - meist ausscheidenden - Arbeitnehmern drohende Nachteile vor Augen. Die jeweils getroffene Regelung verfolgt den Zweck, diese Nachteile entweder gar nicht erst entstehen zu lassen oder aber durch entsprechende Maßnahmen zu beseitigen oder zu mildern (Krejci, Der Sozialplan 114f). Dieser allgemeine Regelungsinhalt steht in keinem erkennbaren Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen bzw deren Abgeltung. Ein Vorbringen, daß im konkreten Fall eine Verknüpfung im vorgenannten Sinn bezweckt war, wurde nicht erstattet. Darüberhinaus widerspräche es dem Zweck eines Sozialplanes, Arbeitnehmer, die ihren Urlaub während des aufrechten Arbeitsverhältnisses nicht oder nur teilweise konsumieren konnten (- davon ist im Hinblick auf die prinzipielle Auszahlung der, wenn auch um die Sonderzahlungsanteile verkürzten Urlaubsschädigungen auszugehen -) gegenüber solchen Arbeitnehmern finanziell zu benachteiligen, die ihren Urlaub bei vollen Bezügen noch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbrauchen konnten und überdies in den Genuß der vollen Weihnachtsremuneration gekommen sind.

Die über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bis zum Jahresende gewährte Urlaubsbeihilfe stellt entgegen dem Vorbringen der beklagten Partei keine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, sondern einen kollektivvertraglichen Anspruch dar. Nach dem hier anzuwendenden Kollektivvertrag für die Handelsangestellten vom 25.11.1994, Gehaltsordnung Teil C lit a erhalten alle Angestellten und Lehrlinge im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubs, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen, bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 31.7. eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 % des im Zeitpunkt des Urlaubsantritts bzw am 31.7. Die über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bis zum Jahresende gewährte Urlaubsbeihilfe stellt entgegen dem Vorbringen der beklagten Partei keine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, sondern einen kollektivvertraglichen Anspruch dar. Nach dem hier anzuwendenden Kollektivvertrag für die Handelsangestellten vom 25.11.1994, Gehaltsordnung Teil C Litera a, erhalten alle Angestellten und Lehrlinge im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubs, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen, bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 31.7. eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 % des im Zeitpunkt des Urlaubsantritts bzw am 31.7.

zustehenden Bruttomonatsgehaltes bzw der monatlichen

Lehrlingsentschädigung. Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des

Dienst- oder Lehrverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote

Teil der Urlaubsbeihilfe. Lediglich dann, wenn ein Angestellter oder

Lehrling nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden

Urlaubsbeihilfe sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem

Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge

Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muß er

sich im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene

Urlaubsbeihilfe auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen (Gehaltsordnung Teil C lit e). Dies scheidet hier wegen der Kündigung durch den Dienstgeber aus. Zu prüfen bleibt, ob sich die Klägerin bei Ermittlung der Urlaubsentschädigung den aliquoten Anteil der Urlaubsbeihilfe anrechnen lassen muß, der sich rechnerisch für die Zeit zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Jahresende ergibt. Die Urlaubsentschädigung ist ebenso wie die Urlaubsabfindung ein selbständiger Erfüllungsanspruch (Kuderna, UrlG § 9 Rz 3 und § 10 Rz 2 mwN, ARD 4808/33/97, SZ 68/213), der darauf gerichtet ist, daß die in natura nicht mehr erfüllbaren Ansprüche in Ansehung des Urlaubsentgelts zur Gänze bzw in Abgeltung der im laufenden Urlaubsjahr zurückgelegten Dienstzeit zumindest aliquot gewahrt bleiben (SZ 52/75 = Arb 9.781 = DRdA 1981, 239 [Jabornegg] = EvBl 1979/203 = IndS 1979, 1150 = JBl 1980, 439 = ZAS 1980/3 [Schrank]; Arb 10.143 = EvBl 1982/189; Arb 10.275 = JBl 1985, 251 = RdW 1984, 116; WBl 1988, 371; ARD 4808/33/97). Wie der Oberste Gerichtshof in nunmehr einhelliger Rechtsprechung erkennt (SZ 52/75; SZ 61/254; SZ 63/191 = ecolex 1991, 115 = RdW 1991, 150) umfaßt das Urlaubsentgelt und somit die im vollen Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes zustehende Urlaubsentschädigung des § 9 UrlG nicht nur laufende Bezüge im Sinn von während des Urlaubs fortzuzahlenden Bezügen, sondern auch die zu einem bestimmten Zeitpunkt fällig werdenden, auf die Zeit des nichtverbrauchten Urlaubs entfallenden Anteile an Sonderzahlungen. Der erkennende Senat sieht sich nicht veranlaßt, von dieser Judikatur abzuweichen, sodaß ein Eingehen auf die kritischen Lehrmeinungen (insbesondere Basalka UrlG § 6 Rz 10; Schrammel, ZAS 1981, 163 ff; Schrank, ZAS 1980, 30ff) unterbleiben kann.116; WBl 1988, 371; ARD 4808/33/97). Wie der Oberste Gerichtshof in nunmehr einhelliger Rechtsprechung erkennt (SZ 52/75; SZ 61/254; SZ 63/191 = ecolex 1991, 115 = RdW 1991, 150) umfaßt das Urlaubsentgelt und somit die im vollen Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes zustehende Urlaubsentschädigung des Paragraph 9, UrlG nicht nur laufende Bezüge im Sinn von während des Urlaubs fortzuzahlenden Bezügen, sondern auch die zu einem bestimmten Zeitpunkt fällig werdenden, auf die Zeit des nichtverbrauchten Urlaubs entfallenden Anteile an Sonderzahlungen. Der erkennende Senat sieht sich nicht veranlaßt, von dieser Judikatur abzuweichen, sodaß ein Eingehen auf die kritischen Lehrmeinungen (insbesondere Basalka UrlG Paragraph 6, Rz 10; Schrammel, ZAS 1981, 163 ff; Schrank, ZAS 1980, 30ff) unterbleiben kann.

Der Gesetzgeber ist mit der Regelung des § 9 der Auffassung über die Doppelnatur des Urlaubsanspruchs gefolgt. Danach ist der Anspruch auf Urlaub ein Doppelanspruch, bestehend aus dem (in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wurzelnden) Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und dem (im schuldrechtlichen Synallagma beruhenden) Entgeltfortzahlungsanspruch. Da nach einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Freistellung von der Arbeit nicht mehr möglich ist, kann vom Arbeitgeber nur mehr die zweite Komponente des - während des aufrechten Arbeitsverhältnisses einheitlichen - Urlaubsanspruchs erfüllt werden, nämlich der Anspruch auf das für den Urlaub gebührende Entgelt (Kuderna UrlG**2 § 9 Rz 3 mwN; derselbe, Ergänzungen des Urlaubsgesetzes, DRdA 1996, 465, 468; WBl 1988, 371). Nach der vom Obersten Gerichtshof in seiner grundlegenden Entscheidung SZ 52/75 ausdrücklich gebilligten früheren Rechtsprechung (Arb 8937) ist für die Höhe der Entschädigung für den nichtverbrauchten Urlaub nur maßgebend, wie hoch das Entgelt gewesen wäre, das bei Verbrauch des Urlaubs in natura zugestanden wäre. Demzufolge ist es auch unerheblich, ob der Angestellte für das Jahr, in dem er einen ihm zustehenden Urlaub nicht verbrauchen konnte, an Entgelt oder Entschädigung für diesen nichtverbrauchten Urlaub zusammen einen Betrag erhält, der das Jahresentgelt, das er bei Verbrauch des Urlaubs in natura erhalten hätte (einschließlich

Sonderzahlungen), übersteigt. Wenn der Angestellte den ihm zustehenden Urlaub nicht erhalten hat, übersteigt auch die Zeit, während der er tatsächlich Dienste leistete, jene, während der er zu diesen verpflichtet war, weil die ihm zustehende Freistellung während desurlaubes nicht gewährt wurde (Arb 8937). Nicht nur im kritischen (Schrank ZAS 1980, 30, 34) sondern auch im grundsätzlich zustimmenden Schrifttum (Binder, Die Entgeltbemessungsgrundlage für Nichtarbeitszeiten, RdW 1983, 44, 48) wird die Meinung vertreten, daß dann die Sonderzahlung bei der Bemessung der Urlaubsentschädigung (Abfindung) nicht mehr Berücksichtigung finden darf, wenn sie ohnedies schon für den gesamten Anspruchszeitraum nicht rückforderbar gewährt wurde und der "Überhang" auch die Zeit der fiktiven Arbeitsverhältnisverlängerung mit abdeckt. Demgegenüber geht die Judikatur bei Ausmittlung der Höhe der Urlaubsentschädigung nicht von einer fiktiven Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, sondern davon aus, daß jenes Entgelt zuerkannt werden soll, auf das der Arbeitnehmer bei einem Verbrauch des Urlaubs während des aufrechten Arbeitsverhältnisses Anspruch gehabt hätte (SZ 52/75). Der Gesetzgeber ist mit der Regelung des Paragraph 9, der Auffassung über die Doppelnatur des Urlaubsanspruchs gefolgt. Danach ist der Anspruch auf Urlaub ein Doppelaanspruch, bestehend aus dem (in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wurzelnden) Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und dem (im schuldrechtlichen Synallagma beruhenden) Entgeltfortzahlungsanspruch. Da nach einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Freistellung von der Arbeit nicht mehr möglich ist, kann vom Arbeitgeber nur mehr die zweite Komponente des - während des aufrechten Arbeitsverhältnisses einheitlichen - Urlaubsanspruchs erfüllt werden, nämlich der Anspruch auf das für den Urlaub gebührende Entgelt (Kuderna URLG**2 Paragraph 9, Rz 3 mwN; derselbe, Ergänzungen des Urlaubsgesetzes, DRdA 1996, 465, 468; WBI 1988, 371). Nach der vom Obersten Gerichtshof in seiner grundlegenden Entscheidung SZ 52/75 ausdrücklich gebilligten früheren Rechtsprechung (Arb 8937) ist für die Höhe der Entschädigung für den nichtverbrauchten Urlaub nur maßgebend, wie hoch das Entgelt gewesen wäre, das bei Verbrauch des Urlaubs in natura zugestanden wäre. Demzufolge ist es auch unerheblich, ob der Angestellte für das Jahr, in dem er einen ihm zustehenden Urlaub nicht verbrauchen konnte, an Entgelt oder Entschädigung für diesen nichtverbrauchten Urlaub zusammen einen Betrag erhält, der das Jahresentgelt, das er bei Verbrauch des Urlaubs in natura erhalten hätte (einschließlich Sonderzahlungen), übersteigt. Wenn der Angestellte den ihm zustehenden Urlaub nicht erhalten hat, übersteigt auch die Zeit, während der er tatsächlich Dienste leistete, jene, während der er zu diesen verpflichtet war, weil die ihm zustehende Freistellung während desurlaubes nicht gewährt wurde (Arb 8937). Nicht nur im kritischen (Schrank ZAS 1980, 30, 34) sondern auch im grundsätzlich zustimmenden Schrifttum (Binder, Die Entgeltbemessungsgrundlage für Nichtarbeitszeiten, RdW 1983, 44, 48) wird die Meinung vertreten, daß dann die Sonderzahlung bei der Bemessung der Urlaubsentschädigung (Abfindung) nicht mehr Berücksichtigung finden darf, wenn sie ohnedies schon für den gesamten Anspruchszeitraum nicht rückforderbar gewährt wurde und der "Überhang" auch die Zeit der fiktiven Arbeitsverhältnisverlängerung mit abdeckt. Demgegenüber geht die Judikatur bei Ausmittlung der Höhe der Urlaubsentschädigung nicht von einer fiktiven Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, sondern davon aus, daß jenes Entgelt zuerkannt werden soll, auf das der Arbeitnehmer bei einem Verbrauch des Urlaubs während des aufrechten Arbeitsverhältnisses Anspruch gehabt hätte (SZ 52/75).

Im hier vorliegenden Fall bezogen sämtliche Arbeitnehmer, die ihren Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses konsumieren konnten, neben ihrem laufenden Gehalt nicht nur anteilige Sonderzahlungen, sondern auch die für das ganze Jahr gewährte, nicht rückforderbare Urlaubsbeihilfe, ohne daß der Arbeitgeber während der Urlaubszeit ihre Dienste in Anspruch nehmen konnte. Es würde nun eine ungleiche Behandlung der Arbeitnehmer, die ihren Urlaub während des Arbeitsverhältnisses nicht verbrauchen konnten, bedeuten, müßten sich diese, obwohl ihnen Urlaubsentschädigung im vollen Ausmaß des sonst gewährten Urlaubsentgelts zustünde, die aliquot für die drei letzten Monate des Jahres 1995 ausgezahlte Urlaubsbeihilfe anrechnen lassen. Das vom Berufungsgericht zur Stützung seiner Ansicht, daß andernfalls ein Doppelbezug vorläge, zitierte Schrifttum (Kuderna URLG**2 Rz 7 zu § 6; Jabornegg DRdA 1981, 246) betrifft in Anlehnung an die schon zitierte grundlegende Entscheidung SZ 52/75 den hier nicht vorliegenden Fall, daß nämlich Arbeitnehmer anlässlich ihres Urlaubsantritts während des aufrechten Arbeitsverhältnisses einen Teil der Sonderzahlungen aliquot erhalten haben und dieser Teil daher bei späterem Fälligwerden der Sonderzahlung in Abzug zu bringen ist. Hier bedeutet die Einbeziehung anteiliger Sonderzahlungen in die Urlaubsentschädigung jedoch die Gleichstellung derjenigen Arbeitnehmer, die ihren Urlaub nicht oder nicht zur Gänze verbrauchen konnten, mit denjenigen Arbeitnehmern, die ihren Urlaub konsumiert haben. Im hier vorliegenden Fall bezogen sämtliche Arbeitnehmer, die ihren Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses konsumieren konnten, neben ihrem laufenden Gehalt nicht nur anteilige Sonderzahlungen, sondern auch die für das ganze Jahr gewährte,

nicht rückforderbare Urlaubsbeihilfe, ohne daß der Arbeitgeber während der Urlaubszeit ihre Dienste in Anspruch nehmen konnte. Es würde nun eine ungleiche Behandlung der Arbeitnehmer, die ihren Urlaub während des Arbeitsverhältnisses nicht verbrauchen konnten, bedeuten, müßten sich diese, obwohl ihnen Urlaubsentschädigung im vollen Ausmaß des sonst gewährten Urlaubsentgelts zustünde, die aliquot für die drei letzten Monate des Jahres 1995 ausbezahlte Urlaubsbeihilfe anrechnen lassen. Das vom Berufungsgericht zur Stützung seiner Ansicht, daß andernfalls ein Doppelbezug vorläge, zitierte Schrifttum (Kuderna URlG**2 Rz 7 zu Paragraph 6 ; , Jabornegg DRdA 1981, 246) betrifft in Anlehnung an die schon zitierte grundlegende Entscheidung SZ 52/75 den hier nicht vorliegenden Fall, daß nämlich Arbeitnehmer anlässlich ihres Urlaubsantritts während des aufrechten Arbeitsverhältnisses einen Teil der Sonderzahlungen aliquot erhalten haben und dieser Teil daher bei späterem Fälligwerden der Sonderzahlung in Abzug zu bringen ist. Hier bedeutet die Einbeziehung anteiliger Sonderzahlungen in die Urlaubsentschädigung jedoch die Gleichstellung derjenigen Arbeitnehmer, die ihren Urlaub nicht oder nicht zur Gänze verbrauchen konnten, mit denjenigen Arbeitnehmern, die ihren Urlaub konsumiert haben.

Entscheidend ist weiters, daß eine Anrechnung der Sonderzahlungen aufgrund des Sozialplanes mangels Anrechnungsvereinbarung (vgl zum Gehaltsvorschuß EvBl 1992/28, 128 = ecolex 1991, 872; zum Vorschuß allgemein SZ51/38) und wegen der unterschiedlichen Rechtsgründe auf die in die Urlaubsentschädigung einzubeziehenden anteiligen Sonderzahlungen nicht zu erfolgen hat. Entscheidend ist weiters, daß eine Anrechnung der Sonderzahlungen aufgrund des Sozialplanes mangels Anrechnungsvereinbarung vergleiche zum Gehaltsvorschuß EvBl 1992/28, 128 = ecolex 1991, 872; zum Vorschuß allgemein SZ51/38) und wegen der unterschiedlichen Rechtsgründe auf die in die Urlaubsentschädigung einzubeziehenden anteiligen Sonderzahlungen nicht zu erfolgen hat.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO sowie auf § 58 a ASGG. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 ZPO sowie auf Paragraph 58, a ASGG.

Anmerkung

E46371 08B00787

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:008OBA00078.97X.0523.000

Dokumentnummer

JJT_19970523_OGH0002_008OBA00078_97X0000_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