jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1997/5/23 8ObA130/97v

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 den verbundenen Arbeitsrechtssachen der klagenden Parteien 1. Edith F*****, Angestellte, ***** 2. Ewald B*****, Angestellter, ***** 3. Irmgard B*****, Angestellte, ***** 4. Sybille O*****, Angestellte, ***** und 5. Gertraud E*****, Angestellte, ***** alle vertreten durch Dr.Johann Buchner und Mag.Ingeborg Haller, Rechtsanwälte in Salzburg, wider die beklagte Partei C***** Handelsgesellschaft mbH, ***** vertreten durch Dr.Rainer H. Schuster, Rechtsanwalt in Wien, wegen zu 1. S 901,46 brutto sA, zu 2. S 6.009,47 brutto sA, zu 3. S 4.507,32 brutto sA, zu 4. S 5.408,70 brutto sA, zu 5. S 7.211,53 brutto sA, infolge Revision der klagenden Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 31.Jänner 1997, GZ 11 Ra 260/96a-13, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 27.Juni 1996, GZ 18 Cga 38/96t-9, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen werden aufgehoben und die verbundenen Arbeitsrechtssachen an das Gericht erster Instanz zur ergänzenden Verhandlung und neuerlichen Entscheidung zurückverwiesen.

Die Kosten des Rechtsmittelverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Die klagenden Parteien waren bis 30.9.1995 als Angestellte bei der Beklagten beschäftigt. Ihre Dienstverhältnisse endeten durch Arbeitgeberkündigung. Da die klagenden Parteien während des aufrechten Arbeitsverhältnisses ihren Urlaub nicht mehr (zur Gänze) konsumieren konnten, wurden ihnen - ohne anteilige Sonderzahlungen - Urlaubsentschädigungen entsprechend den nicht verbrauchten Urlaubstagen ausbezahlt (Erstklägerin 6 Werktage, Zweitkläger 40 Werktage, Drittklägerin 30 Werktage, Viertklägerin 36 Werktage und Fünftklägerin 48 Werktage). Aufgrund des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten, Gehaltsordnung, wurden den klagenden Parteien Urlaubszuschüsse und aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 15.6.1995 (Sozialplan) Weihnachtsremunerationen so ausbezahlt, als ob das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.1995 gedauert hätte.

Mit ihren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbundenen Klagen begehrten die klagenden Parteien den Zuspruch jener Differenzbeträge, die sich aus der Einbeziehung der anteiligen Sonderzahlungen in die Berechnungsgrundlage für die Urlaubsentschädigungen ergeben.

Die beklagte Partei bestritt sämtliche Klagebegehren dem Grund und der Höhe nach (AS 20). Richtig sei, daß in die Bemessungsbasis für die Urlaubsentschädigung die anteiligen Sonderzahlungen nicht einbezogen worden seien. Darauf hätten die klagenden Parteien jedoch keinen Anspruch. Wohl verdiene der Arbeitnehmer auch während der Urlaubskonsumation aliquot Sonderzahlungen, sodaß der aliquote Teil der Sonderzahlungen bei der Urlaubsentschädigung zu berücksichtigen sei, doch habe die beklagte Partei sämtliche geschuldeten Sonderzahlungen in voller Höhe, daß heißt so, als ob die Dienstverhältnisse bis zum 31.12.1995 gedauert hätten, ausgezahlt. Die aliquote Berücksichtigung von Sonderzahlungen in der Urlaubsentschädigung würde daher eine doppelte Abgeltung bedeuten.

Das Erstgericht gab den Klagen statt. Ausgehend vom (vermeintlich) unstrittigen Sachverhalt und unter der durch den Akteninhalt nicht gedeckten Annahme, daß die jeweiligen Klagebegehren der Höhe nach außer Streit stünden (vgl die Feststellung, daß durch den Schriftsatz ON 7 mit Ausnahme des Rechtsstandpunkt alles außer Streit stehe, AS 28, im Gegensatz zu AS 20), gelangte es zur Rechtsansicht, daß die Urlaubsentschädigung nach § 9 Abs 1 UrlG in der vollen Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes zustehe. In die Berechnung des Urlaubsentgeltes seien die Sonderzahlungen einzubeziehen. Die Gefahr einer Doppelzahlung bestehe nicht. Da es sich bei der Urlaubsentschädigung um einen Erfüllungsanspruch sui generis handle, komme eine Aufrechnung mit Sonderzahlungen, die aus dem laufenden Dienstverhältnis geleistet wurden, nicht in Betracht.Das Erstgericht gab den Klagen statt. Ausgehend vom (vermeintlich) unstrittigen Sachverhalt und unter der durch den Akteninhalt nicht gedeckten Annahme, daß die jeweiligen Klagebegehren der Höhe nach außer Streit stünden vergleiche die Feststellung, daß durch den Schriftsatz ON 7 mit Ausnahme des Rechtsstandpunkt alles außer Streit stehe, AS 28, im Gegensatz zu AS 20), gelangte es zur Rechtsansicht, daß die Urlaubsentschädigung nach Paragraph 9, Absatz eins, UrlG in der vollen Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes zustehe. In die Berechnung des Urlaubsentgeltes seien die Sonderzahlungen einzubeziehen. Die Gefahr einer Doppelzahlung bestehe nicht. Da es sich bei der Urlaubsentschädigung um einen Erfüllungsanspruch sui generis handle, komme eine Aufrechnung mit Sonderzahlungen, die aus dem laufenden Dienstverhältnis geleistet wurden, nicht in Betracht.

Das Berufungsgericht gab der von der Beklagten erhobenen Berufung Folge und wies die Klagen ab. Da die Urlaubsentschädigung in § 9 Abs 1 UrlG als noch ausstehendes Urlaubsentgelt definiert sei, seien auch die aliquoten Sonderzahlungen als Bestandteil dieses Urlaubsentgelts in die Berechnung einzubeziehen. Dabei sei jedoch darauf zu achten, daß es zu keiner Doppelausschüttung von Sonderzahlungen komme. Die Sonderzahlung dürfe bei der Bemessung der Urlaubsentschädigung nicht mehr Berücksichtigung finden, wenn sie ohnedies schon für den gesamten Anspruchszeitraum nicht rückforderbar gewährt worden sei und der "Überhang" auch die Zeit der fiktiven Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mitabdecke. Bei späterer Fälligkeit des Restes der Sonderzahlungen sei der Betrag der schon anteilig gewährten Sonderzahlungen abzuziehen. Grundsätzlich müsse dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt werden, die Freizeit so zu genießen, wie er dies bei aufrechtem Bestand des Dienstverhältnisses tun hätte können, d. h. es müßten ihm sowohl das Gehalt als auch die anteiligen Sonderzahlungen zur Verfügung stehen. Zahle der Arbeitgeber aber Sonderzahlungen über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, werde für den Arbeitnehmer der Freizeitgenuß genau im Sinne dieser Ausführungen finanziert, da dem Arbeitnehmer zum einen das Gehalt (= Urlaubsentschädigung) und zum anderen die auf die Zeit nach dem Ende des Dienstverhältnisses entfallenden Sonderzahlungen zur Verfügung stehen.Das Berufungsgericht gab der von der Beklagten erhobenen Berufung Folge und wies die Klagen ab. Da die Urlaubsentschädigung in Paragraph 9, Absatz eins, UrlG als noch ausstehendes Urlaubsentgelt definiert sei, seien auch die aliquoten Sonderzahlungen als Bestandteil dieses Urlaubsentgelts in die Berechnung einzubeziehen. Dabei sei jedoch darauf zu achten, daß es zu keiner Doppelausschüttung von Sonderzahlungen komme. Die Sonderzahlung dürfe bei der Bemessung der Urlaubsentschädigung nicht mehr Berücksichtigung finden, wenn sie ohnedies schon für den gesamten Anspruchszeitraum nicht rückforderbar gewährt worden sei und der "Überhang" auch die Zeit der fiktiven Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mitabdecke. Bei späterer Fälligkeit des Restes der Sonderzahlungen sei der Betrag der schon anteilig gewährten Sonderzahlungen abzuziehen. Grundsätzlich müsse dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt werden, die Freizeit so zu genießen, wie er dies bei aufrechtem Bestand des

Dienstverhältnisses tun hätte können, d. h. es müßten ihm sowohl das Gehalt als auch die anteiligen Sonderzahlungen zur Verfügung stehen. Zahle der Arbeitgeber aber Sonderzahlungen über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, werde für den Arbeitnehmer der Freizeitgenuß genau im Sinne dieser Ausführungen finanziert, da dem Arbeitnehmer zum einen das Gehalt (= Urlaubsentschädigung) und zum anderen die auf die Zeit nach dem Ende des Dienstverhältnisses entfallenden Sonderzahlungen zur Verfügung stehen.

Da für die zu lösende Rechtsfrage eine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes fehle, sei gemäß§ 46 Abs 1 ASGG die Anrufung des Obersten Gerichtshofes zuzulassen.Da für die zu lösende Rechtsfrage eine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes fehle, sei gemäß Paragraph 46, Absatz eins, ASGG die Anrufung des Obersten Gerichtshofes zuzulassen.

Dagegen richtet sich die Revision der klagenden Parteien aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, daß das Ersturteil wiederhergestellt werde; hilfsweise, das angefochtene Urteil aufzuheben.

Die Beklagte beantragt, 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/Löschnigg Arbeitsrecht5 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 Urlaubsentschädigungen 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 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 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 Arbeitsrecht5 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 Urlaubsentschädigungen 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 anteilsmäßig 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 klagenden Parteien bei Ermittlung der Urlaubsentschädigung den aliquoten Anteil der Urlaubsbeihilfe anrechnen lassen müssen, 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 Auffasssung 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 des Urlaubes 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 Auffasssung 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 Paragraph 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 des Urlaubes 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 ausgezahlte 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.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, daß eine Anrechnung der Sonderzahlungen aufgrund des Sozialplanes mangels Vereinbarung (vgl zum Gehaltsvorschuß EvBl 1992/28, 128 = ecolex 1991, 872; SZ 51/38) wegen der unterschiedlichen Rechtsgründe auf die in die Urlaubsentschädigung einzubeziehenden anteiligen Sonderzahlungen nicht zu erfolgen

hat.Ergänzend ist darauf hinzuweisen, daß eine Anrechnung der Sonderzahlungen aufgrund des Sozialplanes mangels Vereinbarung vergleiche zum Gehaltsvorschuß EvBl 1992/28, 128 = ecolex 1991, 872; SZ 51/38) wegen der unterschiedlichen Rechtsgründe auf die in die Urlaubsentschädigung einzubeziehenden anteiligen Sonderzahlungen nicht zu erfolgen hat.

Ausgehend von seiner durch die Aktenlage nicht gedeckten Ansicht, daß die auf die jeweiligen Urlaubsentschädigungen entfallenden Anteile an Sonderzahlungen der Höhe nach außer Streit stünden, hat das Erstgericht jedoch keine Feststellungen hinsichtlich der Berechnungsgrundlagen getroffen. Es bedarf daher insoweit noch einer Verfahrensergänzung, weshalb die Rechtssache unter Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen an das Erstgericht zurückzuverweisen war.

Im fortgesetzten Verfahren wird auch der von der beklagten Partei in ihrer Berufung erhobene Einwand der vertretbaren Rechtsansicht bei Verzögerung der Zahlungen (§ 49a zweiter Satz ASGG) zu berücksichtigen sein (siehe auch Anm 9 zu § 49 a ASGG in MSA2, 77 f).Im fortgesetzten Verfahren wird auch der von der beklagten Partei in ihrer Berufung erhobene Einwand der vertretbaren Rechtsansicht bei Verzögerung der Zahlungen (Paragraph 49 a, zweiter Satz ASGG) zu berücksichtigen sein (siehe auch Anmerkung 9 zu Paragraph 49, a ASGG in MSA2, 77 f).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 52 ZPO. Für die sodann zu treffende abschließende Kostenentscheidung wird unter der Annahme des weitgehenden Obsiegens der klagenden Parteien zu beachten sein, daß die Pauschalbeträge gemäß § 1 Z 1 lit b der Aufwandersatzverordnung für die Vertretung mehrerer Kläger "nur einmal" zustehen (vgl § 1 Abs 2 dritter Satz Aufwandersatzgesetz und Anm 8 in MSA ASGG2, 175). Der Streitgenossenzuschlag nach § 15 RATG, der überdies degressiv und mit 50 % limitiert ist, ist für die Vertretung durch gesetzliche Interessenvertretungen oder freiwillige Berufsvereinigungen nicht analog anzuwenden, es sind daher auch im Falle des Obsiegens nicht die beiden Pauschalbeträge mit der Kopfzahl der vertretenen Parteien zu vervielfachen (so in der vom Erstgericht übernommenen Kostennote AS 25). Der Mehraufwand mehrerer gesonderter Klagen wird durch den Aufwandersatz gemäß § 1 Z 1 lit a Aufwandersatzverordnung in einer dem Wesen der Pauschalierung entsprechenden Weise berücksichtigt; die mehrfache Gewährung des Pauschalbetrages "für das weitere Verfahren" (gemäß lit b) hingegen verstieße gegen diese beabsichtigte Pauschalierung und hätte vielfach eine sachlich nicht gerechtfertigte Begünstigung des Aufwandersatzes gegenüber dem nach RATG zu bestimmenden Kostenersatz zur Folge.Die Kostenentscheidung beruht auf Paragraph 52, ZPO. Für die sodann zu treffende abschließende Kostenentscheidung wird unter der Annahme des weitgehenden Obsiegens der klagenden Parteien zu beachten sein, daß die Pauschalbeträge gemäß Paragraph eins, Ziffer eins, Litera b, der Aufwandersatzverordnung für die Vertretung mehrerer Kläger "nur einmal" zustehen vergleiche Paragraph eins, Absatz 2, dritter Satz Aufwandersatzgesetz und Anmerkung 8 in MSA ASGG2, 175). Der Streitgenossenzuschlag nach Paragraph 15, RATG, der überdies degressiv und mit 50 % limitiert ist, ist für die Vertretung durch gesetzliche Interessenvertretungen oder freiwillige Berufsvereinigungen nicht analog anzuwenden, es sind daher auch im Falle des Obsiegens nicht die beiden Pauschalbeträge mit der Kopfzahl der vertretenen Parteien zu vervielfachen (so in der vom Erstgericht übernommenen Kostennote AS 25). Der Mehraufwand mehrerer gesonderter Klagen wird durch den Aufwandersatz gemäß Paragraph eins, Ziffer eins, Litera a, Aufwandersatzverordnung in einer dem Wesen der Pauschalierung entsprechenden Weise berücksichtigt; die mehrfache Gewährung des Pauschalbetrages "für das weitere Verfahren" (gemäß Litera b,) hingegen verstieße gegen diese beabsichtigte Pauschalierung und hätte vielfach eine sachlich nicht gerechtfertigte Begünstigung des Aufwandersatzes gegenüber dem nach RATG zu bestimmenden Kostenersatz zur Folge.

Anmerkung

E46373 08B01307

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:008OBA00130.97V.0523.000

Dokumentnummer

JJT_19970523_OGH0002_008OBA00130_97V0000_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