jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1991/8/28 9ObA189/91

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.08.1991

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof.Dr.Kuderna als Vorsitzenden sowie durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof.Dr.Gamerith und Dr.Jelinek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Wolfgang Dorner und Mag.Karl Dirschmied als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei C***** H*****, vertreten durch ***** Rechtsanwalt *****, wider die beklagte Partei ***** H***** Co, ***** vertreten durch *****, Referatsleiter der Kammer der gewerblichen Wirtschaft *****, wegen S 2.430 sA, infolge der außerordentlichen Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14.Dezember 1990, GZ 34 Ra 108/90-16, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 30.Mai 1990, GZ 25 Cga 529/89-10, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben und das angefochtene Urteil dahin abgeändert, daß das Ersturteil wiederhergestellt wird. Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 4.378,16 bestimmten Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens (darin S 711,36 Umsatzsteuer und S 40 Barauslagen) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war vom 11.6. bis 13. oder 14.9.1988 bei der beklagten Partei als Wacheorgan beschäftigt. Sein Arbeitslohn betrug S 45 brutto, der Überstundenzuschlag 50 %. Als Arbeitszeit waren Samstag 14 und Sonntag 12 Stunden vereinbart, insgesamt also 24 Stunden und zwei Überstunden. Zeitweise half der Kläger auch wochentags aus.

Am 2.9.1988 meldete sich der Kläger für das Wochenende 3./4.9.1988 krank. Am 5.9.1988 kündigte die beklagte Partei den Kläger schriftlich. Da es dem Kläger nicht sofort möglich war, das hinterlegte Schriftstück zu beheben, erkundigte er sich am 9.9.1988 telefonisch bei seinem Dienststellenleiter nach dem Inhalt des Schreibens. Dieser teilte ihm die Kündigung mit und erklärte, er brauche nicht mehr zu kommen. Mitte der nächsten Woche (13. oder 14.9.1988) sprach der Kläger persönlich bei seinem Dienststellenleiter vor und wollte sich für das Wochenende 17./18.9.1988 dienstbereit erklären. Darauf antwortete ihm sein Dienststellenleiter, er sei "fristlos gekündigt". Am 15.9.1988 sprach die beklagte Partei die Entlassung des Klägers schriftlich aus.

Mit Schreiben vom 9.1.1989 forderte der Klagevertreter die beklagte Partei auf, diverse noch ausständige Zahlungen zu leisten, sowie dem Kläger ein Dienstzeugnis auszustellen. Im Antwortschreiben der beklagten Partei vom 24.1.1989 wurde die Zusendung eines Dienstzeugnisses an den Kläger bekanntgegeben sowie zum Grund der Entlassung Stellung genommen.

Auf das Dienstverhältnis des Klägers zur beklagten Partei findet der Kollektivvertrag für die Wacheorgane im privaten

Bewachungsgewerbe Anwendung. Sein Punkt XV lautet:

"Sämtliche Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich beim Dienstgeber geltend gemacht werden.

Als Fälligkeit gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt."

Der Kläger begehrt S 2.430 (brutto) und bringt vor, er sei von der beklagten Partei ungerechtfertigt entlassen worden. Da nach dem Kollektivvertrag (Punkt VIII) das Dienstverhältnis täglich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gelöst werden könne, hätte der Kläger noch zwei Wochenende Dienst versehen müssen und stünde ihm pro Woche der der Höhe nach unstrittige Betrag von S 1.215 brutto sA zu.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wandte ein, der Kläger sei am 15.9.1988 gerechtfertigt entlassen worden; er sei ab 5.9.1988 wieder gesundgeschrieben gewesen, jedoch an diesem Tag nicht zur Arbeit erschienen und habe insbesondere die Diensteinteilung zum 10./11.9.1988 mißachtet. Zumindest an diesen beiden Tagen sei er unentschuldigt vom Dienst ferngeblieben. Gemäß Punkt XV des Kollektivvertrages seien die Ansprüche verfallen, da die Fälligkeit nach ABGB zu beurteilen und demnach mit Beendigung des Dienstverhältnisses eingetreten sei.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt und vertrat die Rechtsauffassung, die Kündigung sei dem Kläger am 9.9.1988 telefonisch zugekommen. Die in diesem Telefongespräch gefallene Äußerung seines Dienststellenleiters, er brauche nicht mehr zu kommen, habe der Kläger als Verzicht auf seine Dienstleistung während der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist von zwei Wochen (darin enthalten die Wochenenddienste am 10.11. und am 17./18.9.1988) ansehen müssen. Er sei daher nicht mehr verpflichtet gewesen, an den beiden letzten Wochenenden den Dienst anzutreten. Daraus ergebe sich, daß der von der beklagten Partei behauptete Entlassungsgrund, nämlich das unentschuldigte Fernbleiben vom Dienst am 10./11.9.1988, nicht vorgelegen sei. Der Klagsanspruch sei auch nach dem Kollektivvertrag nicht verfallen, weil nach diesem der Lohn erst am 15. Tag des Folgemonats, somit ab 15.10.1988, fällig geworden sei. Hieraus folge, daß die schriftliche Geltendmachung am 9.1.1989 noch rechtzeitig innerhalb der im Kollektivvertrag vorgesehenen Dreimonatsfrist erfolgt sei.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei Folge und änderte das angefochtene Urteil im klageabweisenden Sinn ab. Es sprach aus, daß die Revision nicht zulässig sei. Die Ansprüche des Klägers seien hinsichtlich des Wochenendes 10./11.9.1988 unter dem Gesichtspunkt des Entgelts aus dem aufrechten Dienstvertrag und hinsichtlich des Wochenendes 17./18.9.1988 unter jenem der Kündigungsentschädigung zu prüfen, weil der Dienstsstellenleiter am 13. oder 14.9.1988 dem Kläger anläßlich einer Vorsprache erklärte habe, er sei fristlos gekündigt. Hiemit habe jener zum Ausdruck gebracht, daß das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet sei. Dies sei eine Entlassungserklärung. Die Verfallsfrist des Punktes XV des Kollektivvertrages beziehe sich nur auf Entgeltansprüche, nicht jedoch auf Ansprüche wegen vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinn des § 1162 b ABGB. Die Ausschlußfrist des § 1162 d ABGB dürfe nämlich zum Nachteil des Arbeitnehmers nicht verkürzt werden, und zwar auch nicht durch Kollektivvertrag. Weil nicht anzunehmen sei, daß die Kollektivvertragsparteien beabsichtigt hätten, diese Frist zu verkürzen, sei daher davon auszugehen, daß sich die kollektivvertragliche Verfallsbestimmung nicht auf Ansprüche auf Kündigungsentschädigung im Sinn des § 1162 b ABGB beziehe. Für diese Ansprüche gelte die sechsmonatige Ausschlußfrist des § 1162 d ABGB. Diese Ansprüche würden mit der Entlassung, also spätestens am 14.9.1988 fällig; sie seien daher zur Zeit der Klagseinbringung (6.7.1989) bereits verfallen gewesen. Die Ausschlußfrist des § 1162 d ABGB sei nicht von Amts wegen zu beachten. Die beklagte Partei habe sich zwar nicht expressis verbis auf die gesetzliche Ausschlußfrist berufen, sie habe aber, wenn auch nur aufgrund eines Rechtsirrtums, die Versäumung der dreimonatigen kollektivvertraglichen Verfallsfrist eingewendet. Es könne daher nicht vermutet werden, daß sie auf die Einhaltung der sechsmonatigen, die Geltendmachung des Anspruches weit weniger erschwerende Frist des § 1162 d ABGB verzichten wollte. Hieraus folge, daß das Gericht die Versäumung der Ausschlußfrist des § 1162 d zu beachten habe. Die Kollektivvertragsbestimmung, wonach als Fälligkeitstag der Auszahlungstag jener Lohnperiode gilt, in welcher der Anspruch entstanden ist, könne sich nur auf solche Ansprüche beziehen, die bei aufrechtem Dienstverhältnis entstanden seien. Gemäß § 1154 Abs 3 ABGB sei in jedem Fall das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Diese Bestimmung sei nach § 1164 Abs 1 ABGB relativ zwingend. Dies bedeute auf den vorliegenden Fall bezogen, daß die Ansprüche des Klägers auf Entgelt für den 10./11.9.1988 gemäß §

1154 Abs 3 ABGB mit der Entlassung (am 13. oder 14.9.1988) fällig geworden seien. Die dreimonatige kollektivvertragliche Verfallsfrist habe daher spätestens am 14.12.1988 geendet. Die schriftliche Geltendmachung der Ansprüche sei jedoch erst mit Schreiben vom 9.1.1989 erfolgt.

Gegen dieses Urteil richtet sich die außerordentliche Revision der beklagten Partei wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung der Sache mit dem Antrag, das Ersturteil wiederherzustellen.

Die beklagte Partei machte von der Möglichkeit, eine Revisionsbeantwortung zu erstatten, keinen Gebrauch.

Die Revision ist zulässig und berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Zu Recht macht der Kläger geltend, daß zur Verfallsbestimmung des Punktes XV des Kollektivvertrages für die Wacheorgane im privaten Bewachungsgewerbe eine oberstgerichtliche Rechtsprechung fehlt, und zwar insbesondere zur Frage, ob diese Bestimmung auch auf Ansprüche wegen vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses anzuwenden sei oder ob die §§ 1162 a ff ABGB vorrangig seien; ferner ab welchem Zeitpunkt die Verfallsbestimmung zu berechnen sei. Der Auslegung von Kollektivverträgen kommt stets eine über den Einzelfall hinausreichende Bedeutung zu, so daß die Revision jedenfalls zulässig ist.

Das Berufungsgericht hat zutreffend erkannt, daß die Ansprüche des Klägers getrennt zu beurteilen sind; seine Ansprüche für den 10./11.9.1988 sind Ansprüche aus einem aufrechten Dienstverhältnis; die Ansprüche für den 17./18.9.1988 betreffen die Zeit nach der Entlassung und sind daher eine Kündigungsentschädigung.

Bei der Beurteilung dieser Ansprüche ist davon auszugehen, daß Verfallsklauseln auch bei unverzichtbaren Ansprüchen zulässig sind, wenn nicht gegen zwingende gesetzliche Fristen verstoßen wird oder die Frist unangemessen kurz - nach ständiger Rechtsprechung unter drei Monaten - ist (Arb 10.475, 10.578 ua). Verfallsklauseln hinsichtlich des Entgelts aus aufrechten Dienstverhältnissen, Abfertigung, Urlaubsentschädigung und Urlaubsabfindung sind daher grundsätzlich zulässig, nicht aber hinsichtlich Ansprüchen wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Austritt, Entlassung) iS der §§ 1162 a und b ABGB, weil die in § 1162 d ABGB enthaltene 6-Monatsfrist zur Klageerhebung gemäß der zugunsten des Arbeitnehmers zwingenden Norm des § 1164 ABGB nicht verkürzt oder beschränkt werden darf (Arb 10.578 ua).

Hinsichtlich der Fälligkeit der Ansprüche ist zu beachten:

Ansprüche für bereits verdientes Entgelt werden nach§ 1154 Abs 3 ABGB mit der Beendigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich fällig; diese Norm ist gemäß § 1164 ABGB zugunsten des Arbeitnehmers zwingendes Recht. Ansprüche wegen unberechtigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden mit Ablauf des Tages, an dem sie geltend gemacht werden können, fällig (§ 1162 d ABGB), in der Regel also mit Ablauf des Entlassungstages (Arb 8831 ua); auch diese Norm ist zugunsten des Arbeitnehmers zwingendes Recht (§ 1164 ABGB).

Hieraus folgt, daß hinsichtlich der Entgeltansprüche für den 10./11.9.1988 - da es sich um solche aus aufrechtem Dienstverhältnis handelt - die Verfallsklausel gültig ist, falls die Frist nicht unangemessen kurz ist. Dies ist aber zu verneinen, weil diese Ansprüche binnen drei Monaten beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden müssen (Punkt XV.1 des KV) und eine dreimonatige Verfallsklausel allgemein als zulässig angesehen wird (Arb 10.475; 10.578 ua).

Die Ansprüche aus aufrechtem Dienstverhältnis werden nach Punkt XV.2 am Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist, fällig; dies ist im vorliegenden Fall unstrittig der jeweils 15. Tag des Folgemonats, demnach hier der 15.10.1988. Ansprüche hieraus müssen binnen drei Monaten, somit bis 15.1.1989, schriftlich geltend gemacht werden. Zu prüfen ist nur, ob sich diese Frist im vorliegenden Fall auf den 14./15.12.1988 verkürzt (drei Monate nach der Entlassung), weil nach der zugunsten des Arbeitnehmers zwingenden Norm des ABGB solche Entgeltansprüche mit Beendigung des Dienstverhältnisses (Entlassung) fällig werden. Eine solche Verkürzung ist zu verneinen. Es ist nämlich nicht auf die allgemein günstigere Norm (§ 1154 Abs 3 ABGB), sondern auf die für den einzelnen betroffenen Arbeitnehmer objektiv in concreto günstigere Norm abzustellen. Hiebei kommt es nicht auf die subjektive Meinung des betroffenen Arbeitnehmers an; es ist vielmehr nach objektiven sozialpolitischen Wertmaßstäben zu prüfen (Krejci in Rummel Rz 8 zu § 1164 ABGB; Strasser in Floretta-Strasser, Handkommentar zum ArbVG 37; Martinek-M.Schwarz-W.Schwarz, AngG7, 743; Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht4, 62 f).

In concreto günstiger für den Kläger ist, wenn die Fälligkeit erst laut Kollektivvertrag mit 15.10.1988 eintritt. Dazu kommt aber vor allem, daß die Fälligkeitsbestimmung des KV im unmittelbaren Zusammenhang mit der Verfallsbestimmung steht und eine Definition der für den Lauf der Fallfrist maßgeblichen Fälligkeit enthält. Die Ansprüche für den 10./11.9.1988 sind daher nicht verfallen, weil der Kläger sie noch vor dem 15.1.1989, nämlich mit Schreiben vom 9.1.1989, schriftlich geltend gemacht hat.

Hinsichtlich der Ansprüche für den 17./18.9.1988 auf Kündigungsentschädigung kann dem Berufungsgericht darin nicht beigepflichtet werden, es sei eindeutig, daß sich die Verfallsklausel des Kollektivvertrages nicht auch auf solche Ansprüche beziehe, weil nicht anzunehmen sei, daß die Kollektivvertragspartner unzulässige Vereinbarungen getroffen haben. Der uneingeschränkte Wortlaut spricht gegen diese Auslegung. Diese Frage kann aber dahingestellt bleiben, weil diese Bestimmung insoweit gemäß § 1164 ABGB iVm § 1162 d ABGB jedenfalls ungültig ist.

Die Verfallsfrist der Ansprüche wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses iS des § 1162 a und b ABGB beträgt gemäß der zugunsten des Arbeitnehmers zwingenden Frist sechs Monate (§ 1162 d iVm § 1164 ABGB). Bis zu diesem Zeitpunkt müssen die Ansprüche gerichtlich geltend gemacht werden. Da solche Ansprüche mit Ablauf des Entlassungstages (13. oder 14.9.1988) fällig werden (Arb 8831 ua), wäre die Frist zu ihrer gerichtlichen Geltendmachung Mitte März 1989 abgelaufen, so daß die am 6.7.1989 gerichtlich erhobenen Ansprüche verfallen wären.

Solche Ausschlußfristen sind aber nicht von Amts wegen, sondern nur auf Einrede zu beachten (Arb 8900, 10.097 ua). Eine solche Einrede hat die beklagte Partei nicht erhoben, weil sie sich ausdrücklich nur auf die kollektivvertragliche Fallfrist, nicht aber auf die gesetzliche Fallfrist des § 1162 d ABGB berufen hat. Wenn auch der Arbeitgeber nicht expressis verbis erklären muß, er erhebe die Einrede der Fallfrist nach § 1162 d ABGB (SZ 2/114), so muß er dies doch unmißverständlich deutlich tun. Dies hat der Kläger infolge der ausschließlichen Berufung auf die (ungültige) kollektivvertragliche Fallfrist nicht getan, auch wenn diese kürzer als die gesetzliche Frist ist. Mangels gültig erhobener Einrede des Verfalls der Ansprüche nach § 1162 b ABGB gebühren dem Kläger daher auch die Ansprüche aus der Kündigungsentschädigung für den 17./18.9.1988, so daß das Ersturteil zur Gänze wiederherzustellen ist.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E26649

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1991:009OBA00189.91.0828.000

Dokumentnummer

JJT_19910828_OGH0002_009OBA00189_9100000_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