jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1983/2/22 4Ob94/82

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.02.1983

Norm

ABGB §1162d
ABGB §1491
AngG §34
ArbVG §3 Abs1

Kopf

SZ 56/27

Spruch

Kollektivvertragliche Ausschlußfristen sind nichtig, wenn sie zum Nachteil des Arbeitnehmers gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen über Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen - etwa § 1162d ABGB oder § 34 AngG - verstoßen oder die Geltendmachung von Ansprüchen des Arbeitnehmers durch eine unangemessene Kürze übermäßig erschweren

OGH 22. 2. 1983, 4 Ob 94/82 (LGZ Wien 44 Cg 37/82; ArbG Wien 6 Cr 157/81)

Text

Der Kläger brachte vor, er habe bis Ende Feber 1981 für von der Beklagten bestätigte Überstunden einen Entlohnungsanspruch von 374 063 S erworben. Hierauf habe die Beklagte lediglich 148 565 S gezahlt, sodaß sie ihm aus diesem Titel noch 225 498 S schulde.

Die Beklagte beantragte Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, der Kläger habe keine über das vereinbarte Überstundenpauschale hinausgehenden Überstunden geleistet; allfällig geleistete Überstunden seien nicht angeordnet oder nicht notwendig gewesen. Nach § 7 Z 1 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Baugewerbe und der Bauindustrie seien nur die notwendigsten Überstunden zu leisten. Soweit die Überstunden vor dem 28. 12. 1980 gelegen seien, werde Verfall eingewendet, da der Kläger diese Überstundenentgelte nicht rechtzeitig iS des § 7 Z 9 des Kollektivvertrages geltend gemacht habe. Im Rahmen des Berufungsverfahrens brachte die Beklagte noch vor, der Kläger sei leitender Angestellter der Beklagten gewesen.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es stellte folgenden wesentlichen Sachverhalt fest:

Mit schriftlichem Dienstvertrag vom 15. Oktober 1979 vereinbarte der Kläger mit dem Geschäftsführer der Beklagten, daß er die kaufmännische Leitung der Niederlassung der Beklagten in Wien übernehme und außerdem mit der Aufgabe betraut werde, in Abhängigkeit von der Kapazitätsauslastung der Niederlassung Wien in Salzburg eine Niederlassung aufzubauen. Der Kläger hatte nach dem Vertrag seine ganze Arbeitskraft dem Unternehmen zu widmen. Vorgesehen wurde die Erteilung der Handlungsvollmacht und ab 1. 4. 1980 die der Prokura für Wien und Salzburg. Als Entgelt wurden vereinbart ein Gehalt von 21 150 S, eine Leistungszulage von 5000 S und ein Überstundenpauschale

von 9000 S sowie ab 1. 4. 1980 eine zusätzliche jährliche Sonderzahlung in der Höhe des 1.5 fachen Monatsentgelts. Dem Kläger stand der Ersatz seiner Spesen zu, er wurde von der Beklagten unfallversichert und erhielt einen Dienstwagen auch zur privaten Verwendung ohne Einschränkung.

Vor Abschluß des Dienstvertrages hatte der Kläger zwar zunächst verlangt, daß seine Überstunden nach Anfall bezahlt würden, weil dies auch bei seinem früheren Arbeitgeber so gewesen sei. Der Geschäftsführer der Beklagten lehnte dies mit der Begründung ab, daß der Kläger in die Gruppe A 5 eingestuft werde und alle so eingestuften Angestellten zwar ein großzügig bemessenes Überstundenpauschale, aber keine weiteren Überstunden bezahlt bekämen. Der Kläger müsse diese Regelung akzeptieren, wenn er den Dienstvertrag wolle. Nach längeren Verhandlungen erklärte sich der Kläger mit dieser Regelung einverstanden. Er sagte in der Folge zwar zum Geschäftsführer nie, daß er Überstunden bezahlt erhalten wolle, erklärte aber wiederholt seinem unmittelbaren Vorgesetzten B, daß er mehr Überstunden leiste, als dem Pauschale entspreche; er übte an der grundsätzlichen Regelung, die für Angestellte in A 5 galt, Kritik und erklärte in der Firma, daß diese Vereinbarung im Klagefall nicht halten würde.

Bei einer Geschäftsleitungssitzung am 23. 4. 1980 wies der Kläger darauf hin, daß es sich bei der Leistung von Überstunden um erstattungspflichtige Mehrarbeit handle. Im Protokoll über die Sitzung wurde festgehalten, daß in Zukunft bei Kollektivvertragserhöhungen die Überstundenpauschale grundsätzlich entsprechend der Zahl der festgelegten Überstunden angehoben würden.

Am 30. 10. 1980 kam es zu einer gemeinsamen Sitzung zwischen der Geschäftsleitung und dem Zentralbetriebsrat, an der auch der Kläger und, vom Betriebsrat eingeladen, der Gewerkschaftssekretär Herbert J teilnahmen. Auf Anregung des Klägers erklärte J, daß Überstundenpauschale tunlichst nach zwölf Monaten überprüft werden sollten; Mehrstunden sollten dann bezahlt werden. Sonst wurde zu den Überstunden nichts gesagt. Eine Vereinbarung wurde nicht getroffen und scheint im Protokoll über die Sitzung auch nicht auf.

Am 17. 11. 1980 erließ die Geschäftsführung ein Schreiben an die Geschäftsleitung Salzburg betreffend Überstunden. Darin wird der Überstundenumfang der letzten Monate in Salzburg als ungewöhnlich hoch bezeichnet und die Niederlassung angewiesen, in Zukunft Überstunden - sofern sie das Pauschale übersteigen - nur noch dann zu vergüten, wenn sie vorher von der Niederlassungsleitung angeordnet und genehmigt wurden.

So wie die anderen Angestellten hat auch der Kläger die von der Beklagten zur Verfügung gestellten Stundenverteilungslisten dazu benützt, die von ihm geleisteten Stunden in Monatsabständen schriftlich der Firma bekanntzugeben. Darin sind Uhrzeiten enthalten, auch die Überstunden aufgeschlüsselt. Für die Bezahlung der Überstunden war die Ausfüllung des Mittelteils vorgesehen. Diese Ausfüllung erfolgte durch den Kläger nicht, wenn irrtümlich, dann wurde sie durchgestrichen.

Bei den Angestellten, die in A 1 bis A 4 eingestuft waren, erfolgte die Bezahlung der im Mittelfeld bezeichneten Überstunden nach Unterfertigung der Listen durch den Vorgesetzten. Bei den in A 5 eingestuften Angestellten erfolgte keine solche Bezahlung.

§ 7 des für den Kläger geltenden Kollekivvertrages sieht vor: "1. Überstunden sind ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die über die kollektivvertragliche wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen. Sie sind nur in Fällen dringender Notwendigkeit zulässig."

Rechtlich vertrat das Erstgericht die Auffassung, der Kläger habe nicht behauptet, daß die Überstunden iS des Kollektivvertrages ausdrücklich angeordnet worden seien. Er sei überdies als leitender Angestellter eingestuft gewesen. Auf dieser Ebene der Verantwortung sei es sinnvoll, einen Dienstvertrag so auszulegen, daß mit der Gesamtbezahlung, in der ein Überstundenpauschale enthalten gewesen sei, alle Überstunden abgegolten sein sollten. Daß der Kläger in den Stundenverteilungslisten die Zeitausmaße angeführt habe, stehe dem nicht entgegen, weil die Listen für die Anerkennung des Überstundenpauschales durch das Finanzamt notwendig gewesen seien.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers Folge, hob das Urteil des Erstgerichtes unter Rechtskraftvorbehalt auf und verwies die Rechtssache zur ergänzenden Verhandlung und neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht zurück. Das Berufungsgericht verhandelte die Streitsache gemäß § 25 Abs. 1 Z 3 ArbGG von neuem und traf dieselben Feststellungen wie das Erstgericht.

Rechtlich vertrat das Berufungsgericht die Auffassung, es sei noch nicht genügend geklärt, ob der Kläger leitender Angestellter iS des § 1 Abs. 2 Z 8 AZG sei. Bei Beurteilung dieser Frage komme es in erster Linie auf den faktischen

Einfluß und die Funktion des zu beurteilenden Arbeitnehmers an; die faktische Tätigkeit des Klägers sei aber bisher nicht festgestellt worden. Sollte der Kläger gemäß § 1 Abs. 2 Z 8 AZG vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgeschlossen sein, dann sei sein Anspruch noch nicht ausgeschlossen, weil der Kollektivvertrag für die Angestellten des Baugewerbes und der Bauindustrie für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer gelte und ein Ausnahmetatbestand iS des § 2 Z 3 des Kollektivvertrages hinsichtlich der Person des Klägers nicht vorliege. Er könne daher seinen Anspruch auf Überstundenentgelt auch auf § 7 Z 2 und 3 des Kollektivvertrages stützen. Könne der Kläger seinen Anspruch auch auf die zwingende Bestimmung des § 10 AZG stützen, dann stunde die kollektivvertragliche Ausschlußfrist von vier Monaten dem Anspruch nicht entgegen, weil diese Frist unangemessen kurz und (die diesbezügliche Bestimmung) daher nichtig sei. Sollte aber die Ausschlußfrist zur Anwendung kommen, dann sei zu prüfen, ob nicht in der Übergabe der ausgefüllten Stundenverteilungslisten durch den Kläger an seinen Dienstgeber ein "Geltendmachen" des Anspruches gelegen sei. Es hätte nämlich der Fürsorgepflicht der Beklagten entsprochen, den Kläger aufzuklären, daß die Ausfüllung dieser Listen nur steuerlichen Zwecken, nicht aber der Geltendmachung von Überstunden dienen sollte. Wäre eine solche Belehrung unterblieben, dann könnte die Beklagte den Verfall der Überstunden nicht wirksam einwenden. Sollte Prokurist M in bezug auf den Kläger zugesagt haben, die Überstundenleistung nach zwölf Monaten zu überprüfen und durch das Pauschale nicht gedeckte Überstunden auszuzahlen, dann habe die Ausschlußfrist nicht vor Ablauf dieser Frist zu laufen begonnen. Es sei ferner zu klären, ob der Kläger seinen Dienstpflichten in der Normalarbeitszeit zuzüglich der durch das Pauschale gedeckten Überstunden habe entsprechen können. Sollte dies dem Kläger objektiv nicht möglich gewesen sein, so ergebe sich bereits aus dem Umfang seiner Arbeitspflichten die stillschweigende Anordnung von Überstunden. Daß nach § 7 Z 1 des Kollektivvertrages Überstunden ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden seien, könne nur die Bedeutung einer Definition, nicht aber eine Voraussetzung der Entgeltlichkeit von Mehrleistungen haben. Das Überstundenpauschale dürfe jedenfalls nicht geringer sein als das Entgelt, das der tatsächlich geleisteten Überstundenanzahl entspreche; daher schließe auch die Pauschalierung die Geltendmachung einer Vergütung für durch das Pauschale nicht gedeckte Mehrleistungen nicht aus.

Gegen diesen Beschluß richtet sich der Rekurs.

Der Oberste Gerichtshof gab dem Rekurs der Beklagten nicht Folge.

Rechtliche Beurteilung

Aus der Begründung:

Die Beklagte wendet sich zunächst gegen die Ansicht des Berufungsgerichtes, es müsse zur Beurteilung, ob der Kläger leitender Angestellter iS des § 1 Abs. 2 Z 8 AZG war, festgestellt werden, ob er faktisch die Niederlassung in Wien geleitet habe. Sie meint in diesem Zusammenhang, es komme nicht auf den faktischen Einfluß, sondern auf die rechtliche Möglichkeit zur Einflußnahme an; diesbezüglich genügten die Feststellungen des Erstgerichtes aus dem Dienstvertrag. Dem kann nicht beigepflichtet werden. Gemäß § 1 Abs. 2 Z 8 AZG sind vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, ausgenommen. Nach der Absicht des Gesetzgebers sollen mit dieser Vorschrift jene Arbeitnehmer vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen werden, die sich auf Grund ihrer einflußreichen Position aus der gesamten Angestelltenschaft herausheben. Zur Beurteilung des Vorliegens der hiefür maßgebenden Kriterien ist in stärkerem Maße als bisher auf den faktischen Einfluß und auf die Funktion des zu beurteilenden Arbeitnehmers abzustellen (AB, abgedruckt in Dittrich - Veit - Tades II 715; Mayer - Maly, Der leitende Angestellte in österreichischen Recht, ZAS 1974, 203 f., insbesondere 207 f.; RdA 1980, 403; 4 Ob 112/76). Dem Berufungsgericht ist daher beizupflichten, daß es nicht nur auf den Inhalt des Dienstvertrages und die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe A 5, sondern auch auf die faktische Tätigkeit des Klägers ankommt. Darüber wurden aber bisher keine Feststellungen getroffen.

Hingegen wendet sich die Beklagte mit Recht gegen die Ansicht des Berufungsgerichtes, die Ausschlußfrist des § 7 Z 9 des Kollektivvertrages verstoße gegen die zwingende Bestimmung des § 10 AZG und sei daher nichtig, weil hiedurch die Geltendmachung des Anspruches in sittenwidriger Weise erschwert werde. Wohl meint Strasser (in Floretta - Spielbüchler - Strasser, Arbeitsrecht II 73), die Rechtsprechung, die kollektivvertragliche Ausschlußfristen auch für zwingende gesetzliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zulasse, widerspreche § 3 Abs. 1 ArbVG. Er übersieht jedoch, daß derartige Verfallsklauseln nicht die Ansprüche selbst, sondern nur ihre Geltendmachung beschränken

(Martinek - Schwarz, AngG[5] 575 f.; Arb. 6062 ua.). Nur dann, wenn sie zum Nachteil der Dienstnehmer gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen über die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen verstoßen, wie etwa gegen § 1162d ABGB oder gegen § 34 AngG, sind derartige kollektivvertragliche Bestimmungen nichtig.§ 10 AZG regelt aber ausschließlich die Höhe und die Berechnungsart der Überstundenvergütung, nicht aber Fragen der Verjährung oder des Verfalls solcher Ansprüche. Diesbezüglich enthält das Arbeitszeitgesetz keine Bestimmungen. Darüber hinaus aber wäre eine Sittenwidrigkeit nur dann gegeben, wenn durch eine unangemessen kurze Ausschlußfrist die Geltendmachung von Ansprüchen ohne sachlichen Grund übermäßig erschwert würde (Strasser aaO; Arb. 8515 ua.). Abgesehen davon, daß eine solche Sittenwidrigkeit nicht eingewendet wurde, kann jedoch bei einer viermonatigen Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen auf Überstundenentlohnung hievon nicht gesprochen werden. Gerade bei Überstunden ist eine Beweisführung nach Ablauf einer längeren Zeitspanne unter Umständen äußerst schwierig, sodaß es sachlich gerechtfertigt erscheint, die Geltendmachung derartiger Ansprüche zeitlich zu begrenzen. Ein Zeitraum von vier Monaten ist auch für die Wahrung der Rechte der Dienstnehmer ausreichend, zumal hiezu die außergerichtliche Geltendmachung genügt.

Was die Frage der Geltendmachung der Überstunden durch Übergabe der ausgefüllten Stundenverteilungslisten anlangt, so fehlt es bisher an Feststellungen, warum der Kläger die Stundenverteilungslisten ausgefüllt hat, obwohl er ein Überstundenpauschale bezog, und ob ihm bekannt war, daß es zur Geltendmachung von Überstunden erforderlich war, auch den Mittelteil dieser Listen auszufüllen. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Beklagte auf Grund ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet gewesen wäre, den Kläger darauf hinzuweisen, daß die Ausfüllung dieser Liste nur steuerlichen Zwecken diene, kann auch die faktische Stellung des Klägers im Betrieb der Beklagten eine wesentliche Rolle spielen. Erst wenn diese Fragen geklärt sind, kann beurteilt werden, ob der Kläger durch die Abgabe der ausgefüllten Stundenverteilungslisten seinen Anspruch auf Überstundenentgelt geltend gemacht hat.

Auch zur Frage, ob eine Zusage des Prokuristen M vorlag, die Überstundenleistungen des Klägers nach zwölf Monaten zu überprüfen und dann die durch das Pauschale nicht gedeckten Überstunden auszuzahlen, ist dem Berufungsgericht beizupflichten, daß im Fall einer solchen bindenden Zusage die kollektivvertragliche Ausschlußfrist für die im Zeitpunkt dieser Zusage noch nicht verfallenen Ansprüche auf Bezahlung von Überstunden erst nach Ablauf dieser Frist zu laufen begonnen hätte. Soweit das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang die Auffassung vertreten hat, diesbezüglich seien die Feststellungen des Erstgerichtes noch nicht klar genug, kann dem der OGH, der nicht Tatsacheninstanz ist, nicht entgegentreten.

Was schließlich die Anordnung der vom Kläger zu leistenden Überstunden anlangt, so kann der Beklagten nicht gefolgt werden, daß iS des § 7 Z 1 des Kollektivvertrages nur die ausdrücklich angeordneten Überstunden zu leisten und zu bezahlen gewesen wären. Ein Anspruch auf Überstundenbezahlung ist grundsätzlich dann gegeben, wenn solche ausdrücklich oder schlüssig angeordnet wurden oder wenn der Dienstgeber Arbeitsleistungen entgegennahm, die auch bei richtiger Einteilung der Arbeit nicht in der normalen Arbeitszeit erledigt werden konnten (Arb. 9144, 92077, 9406, 9454 ua.). Es kann nun nicht angenommen werden, daß die Parteien des Kollektivvertrages durch die Verwendung des Wortes "ausdrücklich" die zuletzt genannten Fälle ausschließen wollten, zumal eine derart enge Auslegung dieser Bestimmung deren Sittenwidrigkeit zur Folge hätte. Mit Recht erachtete daher das Berufungsgericht Feststellungen darüber für erforderlich, ob der Kläger seinen Dienstpflichten in der Normalarbeitszeit zuzüglich der durch das Pauschale gedeckten Überstunden entsprechen konnte oder nicht. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, ob die Beklagte bei vernünftiger Einschätzung der Arbeitsleistung des Klägers die Notwendigkeit derartiger über das Überstundenpauschale hinausgehender Überstunden erkennen mußte. Daß der Kläger möglicherweise nicht unter die Bestimmung des Arbeitszeitgesetzes fiel, ändert daran nichts, weil er seine Ansprüche auch auf den Kollektivvertrag stützen kann, dessen persönlichem Geltungsbereich er unterlag.

Anmerkung

Z56027

Schlagworte

Ausschlußfristen, kollektivvertragliche, Nichtigkeit, Kollektivvertrag, Nichtigkeit von Ausschlußfristen

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1983:0040OB00094.82.0222.000

Dokumentnummer

JJT_19830222_OGH0002_0040OB00094_8200000_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