jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2009/2/24 9ObA119/08b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.02.2009

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und AR Angelika Neuhauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Salih V*****, vertreten durch Freimüller/Noll/Obereder/Pilz & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei P***** GmbH, *****, vertreten durch Emberger Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 5.589,25 EUR, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Mai 2008, GZ 7 Ra 35/08f-14, mit dem das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 14. November 2007, GZ 11 Cga 63/07z-8, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit 556,99 EUR bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin 92,83 EUR Umsatzsteuer) zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war vom 12. 3. 2001 bis zum 9. 12. 2006 bei der Beklagten als Fahrer beschäftigt. In dieser Funktion war er an seinen Arbeitstagen jeweils länger als fünf Stunden mit einem Fahrzeug der Beklagten unterwegs. Etwa die Hälfte dieser Fahrten fanden im Wiener Stadtgebiet statt; die übrigen Fahrten führten ihn nach Tirol, Oberösterreich, Niederösterreich, Burgenland und in die Steiermark.

Auf das Arbeitsverhältnis ist der Kollektivvertrag der Handelsarbeiter anzuwenden.

Punkt B der Lohnordnung dieses Kollektivvertrags hat in den hier anzuwendenden Fassungen dieses Kollektivvertrags auszugsweise folgenden Wortlaut:

„B. Reisekostenentschädigung

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Arbeitsstätte des Arbeitgebers verlässt.

2. Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

3. Bei Dienstreisen ist dem Arbeitnehmer der durch die Dienstreise verursachte Aufwand zu ersetzen. Der Arbeitnehmer hat die jeweils kostengünstigste Variante der Reise zu wählen.

..."

Nach Punkt 4. dieser Bestimmung erhält der Arbeitnehmer bei einer Dienstreise von mehr als drei Stunden (Kollektivvertrag für 2005 und 2006) bzw von mehr als fünf Stunden (Kollektivvertrag für 2004) für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwands ein Taggeld. Für jede angefangene Stunde wird ein Zwölftel des vollen Taggelds berechnet, das bis 30. 6. 2005 13,44 EUR, 2005 14,40 EUR und 2006 15 EUR betragen hat.

Nach Punkt XIV (2004) bzw Punkt XVI (2005, 2006) des Kollektivvertrags sind Ansprüche des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten schriftlich geltend zu machen.

Punkt 13 des Dienstvertrags des Klägers regelt den Verfall von Ansprüchen wie folgt:

„Es wird vereinbart, dass offene Ansprüche aus dem Dienstverhältnis (ausgenommen Überstunden und Reiseaufwandsentschädigungen) bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden müssen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die generell maßgeblichen Verjährungs- bzw Verfallsfristen gewahrt."

Der Kläger begehrte in erster Instanz für die Zeit von April 2004 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Taggeld in der Höhe von 5.589,25 EUR sA. Er sei täglich mehr als fünf Stunden unterwegs gewesen und erfülle daher die im Kollektivvertrag normierten Anspruchsvoraussetzungen.

Die Beklagte beantragte, das Klagebegehren abzuweisen. Der Kollektivvertrag, der an den Begriff der „Reise" anknüpfe, sehe für Fahrten eines Chauffeurs kein Taggeld vor. Die Fahrten des Klägers, die überdies zur Hälfte in Wien stattgefunden haben, seien seine Kernaufgabe gewesen. Arbeitsstätte des Klägers sei das Fahrzeug gewesen. Selbst wenn man trotzdem den Anspruch des Klägers bejahen wollte, wäre er größtenteils nach Punkt 13 des Dienstvertrags verfallen.

Unstrittig ist, dass der Kläger die Beklagte erstmals mit Schreiben vom 11. 1. 2007 zur Zahlung von Taggeld aufgefordert hat.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt.

Nach dem Kollektivvertrag liege eine Dienstreise vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrags die Arbeitsstätte des Arbeitgebers verlasse. Anders als im Fall der Entscheidung 9 ObA 310/00d - dort waren die Taggeldansprüche von Reisenden nach der damals geltenden Fassung des Kollektivvertrags für Handelsangestellte zu beurteilen - stelle der hier anzuwendende Kollektivvertrag nicht auf den Dienstort, sondern auf die Arbeitsstätte ab. Vor allem aber stelle der hier anzuwendende Kollektivvertrag nicht - wie der damals geltende Kollektivvertrag für Handelsangestellte - darauf ab, dass die Arbeitsstätte „vorübergehend" verlassen werde. Die Arbeitsstätte des Arbeitgebers sei nicht das vom Kläger gelenkte Fahrzeug gewesen, sondern das Betriebsgelände. Da der Beklagte täglich die Arbeitsstätte verlassen und in Wien oder in den Bundesländern unterwegs gewesen sei, stehe ihm der geltend gemachte Anspruch auf Taggeld zu.

Der Anspruch des Klägers sei auch nicht verfallen. Der Arbeitsvertrag enthalte eine für die Arbeitnehmer günstigere Erweiterung der kollektivvertraglichen Verfallsregelung, indem er Reiseaufwandsentschädigungen von der Verfallsbestimmung ausnehme. Eine nähere Definition des Begriffs „Reiseaufwandsentschädigung" enthalte der Arbeitsvertrag nicht. Unklare Bestimmungen in Verträgen seien zu Lasten desjenigen auszulegen, der sich ihrer bedient habe. Hätte die Beklagte unter dem Begriff Reiseaufwandsentschädigung nicht auch das Taggeld verstanden wissen wollen, so hätte sie dies ausdrücklich anführen müssen.

Das Berufungsgericht änderte dieses Urteil im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens ab und sprach aus, dass die ordentliche Revision nicht zulässig sei.

Es knüpfte mit seiner rechtlichen Beurteilung an den Begriff des „Dienstorts" an. Dies sei der regelmäßige Mittelpunkt des tatsächlichen Tätigwerdens des Arbeitnehmers, der mit dem Betriebsort nicht zusammenfallen müsse. Je nach Art der Tätigkeit könne er wechseln oder einen engeren Bereich bedeuten. Wechselnde Arbeitsorte könnten Reisende, Bauarbeiter, Monteure und Kraftfahrer haben. Ein Kraftfahrer habe nicht dort seinen ständigen Arbeitsort, wo er mit

der Durchführung der ihm aufgetragenen Transporte regelmäßig beginne. Entscheidend sei der örtliche, von den regelmäßigen Fahrten umfasste Bereich. Nur wenn dieser Bereich so groß sei, dass der Arbeitnehmer nicht täglich an seinen Wohnort zurückkehren könne, liege eine Dienstreise vor. Beim Kläger habe sich die Erbringung seiner regelmäßigen Arbeitsleistung auf einen mit dem Betriebsstandort nicht zusammenfallenden örtlichen Bereich erstreckt. Dieser Bereich sei daher als Dienstort anzusehen, sodass dem Kläger nach dem Kollektivvertrag Taggeld nicht zustehe.

Überdies wäre ein Anspruch des Klägers größtenteils verfallen. Unter den im Punkt 13 des Dienstvertrags angeführten Begriff der Reiseaufwandsentschädigung falle nur ein konkreter Aufwand, nicht aber ein übriger pauschaler Aufwand für Taggeld. Die Forderung des Klägers wäre daher - von 452,39 EUR abgesehen - auch aus diesem Grund nicht berechtigt.

Gegen dieses Urteil richtet sich die außerordentliche Revision des Klägers.

Die Beklagte beantragte, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise, ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, weil die Auslegung der hier anzuwendenden Kollektivvertragsbestimmung in ihrer Bedeutung weit über den konkreten Einzelfall hinausgeht.

Die Revision ist aber nicht berechtigt.

Der Revisionswerber wirft dem Berufungsgericht primär vor, seine rechtliche Beurteilung auf die Rechtsprechung zum Begriff des „Dienstorts" aufgebaut zu haben, obwohl der Kollektivvertrag mit seiner Definition der Dienstreise nicht auf das Verlassen des „Dienstorts", sondern auf das Verlassen der „Arbeitsstätte des Arbeitgebers" abstelle. Dies ist grundsätzlich richtig, rechtfertigt allerdings nicht die daraus vom Revisionswerber gezogenen Schlüsse. Abgesehen davon, dass die Begriffe „Dienstort" und „Arbeitsstätte" in der Rechtsprechung mitunter synonym - nämlich als Ort, an dem sich der Arbeitnehmer zur Arbeit einzufinden hat (so etwa 9 ObA 109/03z) - verwendet werden, kommt es hier nicht auf allgemeine Erwägungen zu diesen Begriffen und die daraus von der Rechtsprechung gezogenen arbeitsvertraglichen oder arbeitszeitrechtlichen Schlussfolgerungen an. Vielmehr geht es darum, den konkreten Kollektivvertragstext auszulegen, mit dem die Kollektivvertragsparteien die Voraussetzungen für eine Dienstreise und die damit im Zusammenhang stehenden Ansprüche auf Kosten- und Aufwandersatz regeln wollten (so bereits die den selben Themenkreis betreffende Entscheidung 9 ObA 310/00d zur damals geltenden Fassung des Kollektivvertrags für Handelsangestellte).

Dabei ist - wie die Beklagte zutreffend geltend macht - zunächst beim von den Kollektivvertragsparteien verwendeten Begriff der „Dienstreise" anzusetzen. Unter Anlehnung an den arbeitszeitrechtlichen Begriff der „Reisezeit" (§ 20b AZG) werden „Dienstreisen" im Allgemeinen als Zeiten definiert, in denen der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort (seine Arbeitsstätte) verlässt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern der Arbeitnehmer während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung zu erbringen hat (so etwa 9 ObA 109/03z; 8 ObA 36/04h; Grillberger, AZG^2 22f; Cerny/Klein/Schwarz, AZG 292f; vgl bereits Arb 10.194 ua). Fahrten, mit denen der Arbeitnehmer seine eigentliche Arbeitsverpflichtung erfüllt, sind daher nach diesem Verständnis keine Dienstreisen.

Den Kollektivvertragsparteien steht es naturgemäß frei, eine von diesem Verständnis des Begriffs der Dienstreise abweichende Definition zu vereinbaren und auf diese Weise Taggeldansprüche des Arbeitnehmers auch für Fahrten zu begründen, mit denen er - wie der Kläger als Kraftfahrer - seine Kernaufgabe, also seine eigentliche Arbeitspflicht erfüllt. Derartiges könnte den Kollektivvertragsparteien, denen der gängige Begriff der Dienstreise selbstverständlich bekannt ist, aber nur unterstellt werden, wenn dafür klare Anhaltspunkte im Kollektivvertragstext zu finden wären. Dies ist aber hier nicht der Fall. Richtig ist zwar, dass sich - wie der Kläger geltend macht - im Wortlaut der auszulegenden Bestimmung das Wort „vorübergehend" nicht findet. Dies reicht aber für die Annahme, dass die Kollektivvertragsparteien einen völlig eigenständigen Dienstreisebegriff vereinbaren wollten, nicht aus, zumal die Formulierung, ... „wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrags die Arbeitsstätte des Arbeitgebers verlässt" ... wohl eher dafür spricht, dass - dem gängigen Dienstreisebegriff entsprechend - auf die

Durchführung einer aufgetragenen Arbeit an einem anderen Ort abgestellt wird. Hätten die Kollektivvertragsparteien daher den vom Kläger postulierten weiten Begriff der „Dienstreise" ihrer Regelung zugrunde legen wollen, hätten sie dies in ihrer Formulierung deutlich zum Ausdruck bringen müssen.

Der Kläger beruft sich in diesem Zusammenhang auf die Entscheidung 9 ObA 310/00d und die dadurch ausgelöste Entwicklung im die selbe Branche betreffenden Kollektivvertrag für Handelsangestellte: Mit dieser Entscheidung war auf der Grundlage der damaligen Formulierung des Art XVI des Kollektivvertrags für Handelsangestellte der Taggeldanspruch von Reisenden verneint worden, weil nicht davon ausgegangen werden könne, dass diese - wie in der damals geltenden Regelung vorausgesetzt - den „Dienstort" nur „vorübergehend" verlassen. Dieser Entscheidung sei - so der Revisionswerber - von den Kollektivvertragsparteien durch die Streichung des Wortes „vorübergehend" Rechnung getragen worden. Da auch die erst später geschaffene Regelung des hier anzuwendenden Kollektivvertrags das Wort „vorübergehend" nicht enthalte und außerdem nicht auf den „Dienstort", sondern auf die „Arbeitsstätte des Arbeitgebers" abstelle, müsse davon ausgegangen werden, dass die Kollektivvertragsparteien - wie jene, die den Kollektivvertrag für die Handelsangestellten geschlossen haben - den Anspruch auf Taggeld für jedes Verlassen der Arbeitsstätte begründen wollten.

Dem kann nicht beigepflichtet werden:

In erster Linie ist bei der Auslegung eines Kollektivvertrags der Wortsinn - auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen - zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010089; zuletzt etwa 9 ObA 75/07f). Eine von den Kollektivvertragsparteien mit einer Regelung verfolgte Absicht kann daher nur dann berücksichtigt werden, wenn sie im Text in hinreichender Weise ihren Niederschlag gefunden hat. Das ist hier hinsichtlich der vom Kläger behaupteten Absicht der Kollektivvertragsparteien - wie bereits oben ausgeführt - nicht der Fall.

Es trifft allerdings zu, dass bei der Auslegung des Kollektivvertrags unter gewissen Umständen auch ein „Blick über den Kollektivvertrags-Rand" als Auslegungskriterium herangezogen werden kann (8 ObS 10/07i; 8 ObA 190/97t; 8 ObA 2105/96h). Der vom Revisionswerber gewünschte Blick auf den Kollektivvertrag für Handelsangestellte erlaubt aber nicht die in der Revision daraus gezogenen Schlüsse: Es trifft wohl zu, dass die vom Revisionswerber ins Treffen geführte Änderung des Kollektivvertrags für die Handelsangestellten eine Reaktion auf die Entscheidung 9 ObA 310/00d betreffend den Taggeldanspruch für Reisende war. Die Tätigkeit des Reisenden kann aber im hier interessierenden Zusammenhang mit jener eines Kraftfahrers nicht völlig gleichgesetzt werden, dessen Tätigkeit - anders als bei Reisenden - ausschließlich in der Durchführung von Fahrten besteht. Überdies trifft es nicht zu, dass die hier anzuwendende Regelung des Kollektivvertrags der Handelsarbeiter jener des Kollektivvertrags für die Handelsangestellten nachgebildet ist. Die für die Angestellten geltende Regelung baut auf einem eigenständigen Begriff des „Dienstorts" auf (definiert als örtlich abgegrenzter Bereich) und unterscheidet sich von der hier anzuwendenden Regelung daher nicht nur in der Terminologie, sondern auch in ihrer Struktur. Dass beiden Regelungen gemein ist, dass in ihrem Wortlaut das Wort „vorübergehend" nicht vorkommt, reicht aber nicht aus, um die vom Revisionswerber daraus gezogenen Schlüsse auf die Absicht der Kollektivvertragsparteien zu rechtfertigen.

Zusammenfassend geht daher der Oberste Gerichtshof von folgendem Ergebnis aus:

Die Regelung über die Reisekostenentschädigung im Kollektivvertrag der Handelsarbeiter knüpft an den Begriff der „Dienstreise" an. Nach dem allgemeinen Verständnis dieses Begriffs sind Fahrten, mit denen der Arbeitnehmer seine eigentliche Arbeitsverpflichtung erfüllt, keine Dienstreise. Mangels hinreichender Anhaltspunkte im Wortlaut des Kollektivvertrags kann nicht angenommen werden, dass die Kollektivvertragsparteien von einem anderen Begriff der „Dienstreise" ausgehen wollten.

Der Kläger, der als Kraftfahrer mit den von ihm geltend gemachten Fahrten seine eigentliche Arbeitspflicht erfüllt hat, hat daher damit keine „Dienstreisen" im Sinne des eben erörterten Begriffs unternommen und hat daher keinen Anspruch auf Taggeld.

Die Entscheidung der zweiten Instanz erweist sich als zutreffend.

Auf den von der Beklagten erhobenen Einwand des Verfalls braucht daher nicht mehr eingegangen zu werden.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO.

Textnummer

E90073

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2009:009OBA00119.08B.0224.000

Im RIS seit

26.03.2009

Zuletzt aktualisiert am

09.06.2010

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