

TE OGH 2010/11/23 8ObA8/10z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.11.2010

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer, sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Zeitler und Georg Eberl in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei K***** T*****, vertreten durch Freimüller/Noll/Obereder/Pilz & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei A***** AG, *****, vertreten durch Jarolim Flitsch Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 10.270,02 EUR brutto sA, über die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Oktober 2009, GZ 10 Ra 56/09t-22, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 23. Jänner 2009, GZ 7 Cga 11/08z-18, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 768,24 EUR bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten 128,04 EUR USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die am ***** 1967 geborene Klägerin war bei der Beklagten ab 23. 9. 1991 als Flugbegleiterin beschäftigt. Sie befand sich vom 11. 6. 2003 bis 5. 11. 2003, daher auch an ihrem 36. Geburtstag, im Mutterschutz. Daran anschließend konsumierte sie Urlaub und befand sich vom 28. 11. 2003 bis 15. 4. 2005 in Karenz. Vom 16. 4. 2005 bis 3. 9. 2005 befand sie sich neuerlich im Mutterschutz und ab 4. 9. 2005 bis 30. 4. 2007 wiederum in Karenz. Insgesamt arbeitete sie 12,57 vollendete Dienstjahre bei der beklagten Partei als Flugbegleiterin.

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist der Kollektivvertrag für das Bordpersonal der Beklagten (KV), der Anhang zum Kollektivvertrag vom 14. 12. 2006 (Anhang zum KV) sowie der Zusatzkollektivvertrag 2 (ZKV 2) anzuwenden. Die hier maßgeblichen Bestimmungen lauten auszugsweise:

A) KV:

„§ 14 Abfertigung

Den Angestellten bzw deren Hinterbliebenen gebühren nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen erhöhte bzw zusätzliche Abfertigungen, die mit der Auflösung des Dienstverhältnisses in voller Höhe sofort fällig werden. ...“

B) ZKV 2:

I. Geltungsbereich und Geltungsbeginn

1. Für Angestellte, welche zum oder vor dem 31. März 2004 in einem aufrechten Dienstverhältnis zur A***** AG standen gelten die nachstehenden Bestimmungen ... anstelle der entsprechenden Bestimmungen des Kollektivvertrags ... als speziellere Bestimmungen

...

VI. Abfertigung § 14

§ 14/I und II lauten:

...

II. Kabinenpersonal

...

3. Falls das Dienstverhältnis eines Flugbegleiters in der Zeit zwischen Vollendung des 33. und Vollendung des 36. Lebensjahres infolge Kündigung seitens der Angestellten endet, so gebührt der Angestellten eine erhöhte Abfertigung, in der die gesetzliche Abfertigung mit enthalten ist.

Die erhöhte Abfertigung wird bemessen bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung

a) des 10. Dienstjahres in Höhe des 12-fachen,

...

des letzten Bruttomonatsentgelts

4. Falls das Dienstverhältnis eines Angestellten infolge Kündigung durch den Arbeitgeber nach Vollendung des 10. Dienstjahres endet und kein Fall des Abs. 3 vorliegt, so gebührt dem Angestellten eine erhöhte Abfertigung, in der die gesetzliche Abfertigung mit enthalten ist.

Die erhöhte Abfertigung wird bemessen bei Beendigung des Dienstverhältnisses

a) nach Vollendung des 10. Dienstjahres in Höhe des 8-fachen,

...

des letzten Bruttomonatsentgelts“

C) Anhang zum KV:

„I. Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung für Beendigungen von Dienstverhältnissen im Zeitraum von 14. 12. 2006 bis 31. 3. 2008

Voraussetzung für diese außerordentliche Abfertigungszahlung ist eine nicht abfertigungsschädliche Beendigung des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 23, 23a AngG im Zeitraum von 15. 12. 2006 bis 31. 3. 2008, wobei das späteste Austrittsdatum der 31. 12. 2008 ist. Es wird ausdrücklich festgehalten, dass diese einvernehmlichen Auflösungen von Dienstverhältnissen einer Dienstgeberkündigung gleichzuhalten sind.

Nachstehenden Mitarbeitergruppen gebühren außerordentliche Abfertigungen zusätzlich zur kollektivvertraglichen Abfertigung gem § 14 bzw Zusatzkollektivvertrag 2, VI.

...

c) außerordentliche Abfertigung für Flugbegleiter

...

d) außerordentliche Abfertigung für Flugbegleiter, die sowohl dem Zusatzkollektivvertrag 2 unterliegen als auch das 36. Lebensjahr vollendet haben

Eine außerordentliche Abfertigung nach dieser Bestimmung gelangt nur zur Auszahlung, wenn sich Flugbegleiter ausdrücklich für dieses Modell entschieden haben. Diesfalls gelangt keine außerordentliche Abfertigung gem I lit c) zur Auszahlung.

Die außerordentliche Abfertigung erfolgt in jener Höhe, die sich aus der Differenz der kollektivvertraglichen Abfertigung (gemäß Zusatzkollektivvertrag 2, VI. Abfertigung § 14, Punkt 3 bzw 4) zu folgenden Abfertigungswerten ergibt:

Nach Vollendung

a) des 10. Dienstjahres in Höhe des 12-fachen

...

des letzten Bruttomonatsgehaltes.

...

Diese Vereinbarung tritt mit 14. 12. 2006 in Kraft.“

Zwischen dem Betriebsrat Bord der Beklagten und der Beklagten wurde am 23. 11. 2004 zu 2 Cga 312/03w des Arbeits- und Sozialgerichts Wien ein gerichtlicher Vergleich (in weiterer Folge: gerichtlicher Vergleich) abgeschlossen, der auszugsweise lautet:

„Im Fall der Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des/der Angestellten steht eine Abfertigung gem § 14 Punkt II/Zif 3 KV auch nach dem 36. Lebensjahr zu, wenn das Dienstverhältnis am 36. Geburtstag einem besonderen Kündigungsschutz aufgrund einer Voll- oder Teilkarenz nach MSchG oder VKG unterlegen ist ... und seitens des Dienstnehmers die Kündigung in der Folge mit Ablauf der Karenz ... ausgesprochen wird. ...“

Die Beklagte übermittelte allen Flugbegleitern und daher auch der Klägerin am 17. 11. 2006 einen Vorschlag zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dieser enthielt zwei Angebote zur Bezahlung einer zusätzlichen Abfertigung. Aufgrund dieses Vorschlags entschloss sich die Klägerin zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Sie wählte unter den beiden Angeboten der Beklagten das Angebot 1. Aufgrund der Vereinbarung vom 27. 4. 2007 endete das Arbeitsverhältnis der Klägerin einvernehmlich am 30. 4. 2007. Die Klägerin erhielt 12 Monatsentgelte an (gesetzlicher und kollektivvertraglicher) Abfertigung von der Beklagten ausbezahlt.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Bezahlung weiterer 3 Monatsentgelte an Abfertigung. Dieser Anspruch beruhe auf I lit c des Anhangs zum KV. Er stehe der Klägerin zusätzlich zu dem sich bereits aus § 14 II Z 3 lit a ZKV 2 im Zusammenhang mit dem gerichtlichen Vergleich ergebenden Anspruch auf erhöhte Abfertigung in Höhe des 12-fachen letzten Bruttomonatsentgelts zu.

Die Beklagte wandte dagegen ein, dass die Klägerin ihren Anspruch weder auf § 14 II Z 3 lit a ZKV 2 noch auf den gerichtlichen Vergleich stützen könne, weil ihr Arbeitsverhältnis nicht durch Arbeitnehmerkündigung, sondern einvernehmlich geendet habe. Dieser Fall sei gemäß dem Anhang zum KV wie eine Arbeitgeberkündigung zu behandeln, sodass § 14 II Z 4 lit a ZKV 2 anzuwenden sei. Danach gebühre der Klägerin ein erhöhter Abfertigungsanspruch von 8 Monatsentgelten. Die Klägerin habe sich im Zuge der Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses für die für sie günstigere Lösung nach I lit d des Anhangs zum KV entschieden, wonach ihr weitere 4 Monatsentgelte an Abfertigung zustanden. Der sich daraus ergebende Abfertigungsanspruch von gesamt 12 Monatsentgelten sei der Klägerin bezahlt worden, ein weiterer Anspruch stehe ihr nicht zu.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es traf die im Wesentlichen bereits wiedergegebenen Feststellungen. Rechtlich führte es aus, dass die Klägerin bei Vollendung ihres 36. Lebensjahres im Mutterschutz und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Karenz gewesen sei. Sie erfülle daher die Anspruchsvoraussetzungen für die erhöhte Abfertigung gemäß § 14 II Z 3 ZKV 2 unter Berücksichtigung des gerichtlichen Vergleichs. Der Fall der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei weder in Z 3 noch in Z 4 des § 14 II ZKV 2 geregelt. Er sei hier einer Arbeitnehmerkündigung gleichzuhalten. Denn die Gleichstellung der einvernehmlichen Auflösung mit der Arbeitgeberkündigung gehe nur aus dem Anhang zum ZKV 2 hervor. Dieser Anhang sei der Klägerin jedoch nicht mit dem Angebotsschreiben für die einvernehmliche Auflösung mitgesandt worden. Nach der Unklarheitenregel des § 915 ABGB sei der Anspruch der Klägerin daher wie im Fall einer Arbeitnehmerkündigung zu behandeln. Der Klägerin stehe daher schon gemäß § 14 II Z 3 ZKV 2 ein Abfertigungsanspruch von 12 Monatsentgelten zu. Aufgrund des Anhangs zum KV ergebe sich darüber hinaus ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung dreier weiterer Monatsentgelte an freiwilliger Abfertigung.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten Folge und wies das Klagebegehren ab. Rechtlich führte es aus,

dass der KV und der ZKV 2 am 1. 4. 2004 in Kraft getreten sei. Der ZKV 2 sei für die Klägerin anwendbar. Die §§ 14 KV und 14 ZKV 2 regelten erhöhte bzw zusätzliche Abfertigungen unter anderem auch für das Kabinenpersonal. Bei der Auslegung dieser kollektivvertraglichen Bestimmungen sei als selbstverständlich vorauszusetzen, dass den Kollektivvertragsparteien die Abhängigkeit des gesetzlichen Abfertigungsanspruchs von der Beendigungsart des Arbeitsverhältnisses bekannt gewesen sei. § 14 II Z 3 ZKV 2 sehe einen erhöhten Abfertigungsanspruch nur im Fall der Arbeitnehmerkündigung vor. § 14 II Z 4 ZKV 2 erfasse den Fall der Arbeitgeberkündigung. Bis zum Inkrafttreten des Anhangs zum KV mit 14. 12. 2006 sei der Fall der einvernehmlichen Auflösung daher weder in § 14 II Z 3 ZKV 2 noch in § 14 II Z 4 ZKV 2 geregelt gewesen.

Möge es auch prima vista systemwidrig erscheinen, die Kündigung des Arbeitnehmers im Vergleich zu einer einvernehmlichen Auflösung abfertigungsrechtlich besser zu stellen, so könne diese Differenzierung dennoch für bestimmte Konstellationen als sachlich gerechtfertigt und nachvollziehbar erscheinen. So sei der Arbeitnehmer im Fall der Kündigung an die Einhaltung einer Kündigungsfrist gebunden, während er bei einer einvernehmlichen Auflösung zu einer rascher gewünschten Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen könne. In der Privilegierung der Arbeitnehmerkündigung gegenüber einer einvernehmlichen Auflösung könne nicht von vornherein eine sinnwidrige Regelung gesehen werden. Die Klägerin könne ihren Anspruch daher nicht auf § 14 II Z 3 ZKV 2 stützen. Auch der gerichtliche Vergleich stelle ausdrücklich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitnehmerkündigung ab. Er erweitere nicht den Anwendungsbereich des § 14 II Z 3 ZKV 2 in Richtung der Einbeziehung einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Diese Rechtslage habe sich mit dem Inkrafttreten des Anhangs zum KV mit 14. 12. 2006 geändert. In diesem Kollektivvertrag sei eine Sonderregelung über eine außerordentliche Abfertigung für Beendigungen von Arbeitsverhältnissen im Zeitraum 14. 12. 2006 bis 31. 3. 2008 getroffen worden. Sie sei daher auch im Fall der Klägerin anwendbar. Diese Sonderregelung sehe ausdrücklich vor, dass einvernehmliche Auflösungen von Arbeitsverhältnissen einer Arbeitgeberkündigung gleichzuhalten seien. Da die Sonderregelung ausdrücklich Bezug auf die Bestimmungen der §§ 14 KV und 14 ZKV 2 nehme, sei davon auszugehen, dass die Gleichstellung von einvernehmlicher Auflösung und Arbeitgeberkündigung auch für den erhöhten Abfertigungsanspruch im Sinn dieser Bestimmungen gelte. Mit dem Anhang zum KV sei daher klargestellt worden, dass dem Arbeitnehmer im Fall einer einvernehmlichen Auflösung im genannten Zeitraum ein erhöhter Abfertigungsanspruch gemäß § 14 II Z 4 ZKV 2 wie bei einer Arbeitgeberkündigung zustehe.

Dieser Anspruch bestehe im Fall der Klägerin in Höhe des 8-fachen des letzten Bruttomonatsentgelts. Die Klägerin habe sich bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses für die in I lit d sublit a des Anhangs zum KV geregelte Berechnungsvariante entschieden. Danach gebühre ihr ein weiterer Abfertigungsanspruch in Höhe von 4 Bruttomonatsentgelten. Der der Klägerin insgesamt zustehende Anspruch auf erhöhte Abfertigung in Höhe von 12 Monatsentgelten sei von der Beklagten bezahlt worden. Ein weiterer Anspruch auf Grundlage des Anhangs zum KV stehe ihr nicht zu.

Das Berufungsgericht führte schließlich noch näher aus, warum die Klägerin den von ihr geltend gemachten Anspruch auch nicht auf eine einzelvertragliche Grundlage stützen könne.

Das Berufungsgericht sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil der Auslegung der Bestimmungen des § 14 II Z 3 und 4 ZKV 2, dies auch im Zusammenhang mit dem Anhang zum KV, eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Klägerin.

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise abzuweisen.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig, sie ist jedoch nicht berechtigt.

1. Der Oberste Gerichtshof billigt die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts sowohl im Ergebnis als auch in der methodischen Ableitung, sodass darauf verwiesen werden kann (§ 510 Abs 3 ZPO).
2. Die Klägerin kommt in der Revision auf die von ihr ursprünglich ebenfalls geltend gemachte Anspruchsgrundlage der Einzelvereinbarung nicht mehr zurück, sodass darauf nicht näher einzugehen ist.

3. Die Klägerin will unter Berufung auf die historische Entwicklung der kollektivvertraglichen Bestimmungen einen „Grundanspruch“ an außerordentlicher Abfertigung in Höhe von 12 Monatsentgelten bereits aus § 14 II Z 3 ZKV 2 ableiten. Der dort geregelte Anspruch auf erhöhte Abfertigung für den Fall der Arbeitnehmerkündigung sei dem Fall der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gleichzuhalten. Dies ergebe sich aus einem Größenschluss. Auch sei im konkreten Fall - vergleichbar einer Arbeitnehmerkündigung - die Initiative zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses von der Klägerin ausgegangen.

Ihr ist ergänzend entgegenzuhalten:

4. Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist nach seinem objektiven Inhalt gemäß den §§ 6, 7 ABGB auszulegen (RIS-Justiz RS0010088; RS0008782; RS0008807). Dabei ist in erster Linie 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).

Der von der Klägerin gewünschten erweiterten Auslegung des § 14 II Z 3 ZKV 2 steht schon die wörtliche Auslegung der hier zu beurteilenden kollektivvertraglichen Regelungen entgegen, zu denen auch der Anhang zum KV gehört. Der Anhang zum KV ist hier unstrittig anzuwenden; die Klägerin stützt ihren Anspruch selbst auf ihn. Dass der Fall der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor seinem Inkrafttreten weder in § 14 II Z 3 noch in § 14 II Z 4 ZKV 2 geregelt gewesen sein mag, spielt vor diesem Hintergrund keine Rolle.

5. Der Anhang zum KV regelt ausdrücklich, dass einvernehmliche Auflösungen von Arbeitsverhältnissen einer Arbeitgeberkündigung gleichzuhalten sind. Mit dem Anhang zum KV wird daher über die in § 14 KV und ZKV 2 geregelten Fälle hinaus auch eine Regelung über eine außerordentliche Abfertigung im Fall einer einvernehmlichen Auflösung von Arbeitsverhältnissen getroffen. Schon ausgehend vom klaren Wortlaut dieser Regelung ergibt sich, dass der Fall der einvernehmlichen Auflösung abfertigungsrechtlich dem der Arbeitgeberkündigung, nicht aber dem der Arbeitnehmerkündigung gleichzuhalten ist.

6. Die Rechte jener Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung endet, sind durch den Anhang zum KV auch nicht beeinträchtigt. Die im Anhang zum KV getroffene Sonderregelung lässt den von § 14 II Z 3 ZKV 2 erfassten Fall der Arbeitnehmerkündigung vielmehr unberührt.

Der Anhang zum KV regelt nur außerordentliche Abfertigungszahlungen für solche Arbeitsverhältnisse, die nicht auf abfertigungsschädliche Weise „im Sinne der §§ 23, 23a AngG“ - also gerade nicht durch Arbeitnehmerkündigung - in einem bestimmten Zeitraum beendet wurden. Er ermöglicht aber auch jenen Flugbegleitern den Bezug einer erhöhten Abfertigung, die - wie die Klägerin - das 36. Lebensjahr bereits vollendet haben und ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich auflösen. Die Annahme des Berufungsgerichts, dass sich die Klägerin für die - für sie günstigere - Berechnungsvariante gemäß I lit d des Anhangs zum KV entschieden habe, wird von ihr in der Revision nicht mehr in Zweifel gezogen.

7. Schon deshalb erweist sich die Entscheidung der zweiten Instanz als zutreffend. Auf den Umstand, dass nicht ersichtlich ist, auf welcher Rechtsgrundlage der zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten geschlossene gerichtliche Vergleich zwischen den Verfahrensparteien Wirkung entfalten soll, braucht daher nicht mehr eingegangen zu werden.

8. Der Revision war daher nicht Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

Schlagworte

11 Arbeitsrechtssachen,

Textnummer

E95809

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2010:008OBA00008.10Z.1123.000

Im RIS seit

28.12.2010

Zuletzt aktualisiert am

28.12.2010

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at