jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2010/3/3 9ObA151/09k

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.03.2010

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hradil und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter KR Mag. Paul Kunsky und Franz Boindl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei W***** B*****, vertreten durch Dr. Charlotte Lindenberger, Rechtsanwältin in Steyr, gegen die beklagte Partei D***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Otto Hauck, Rechtsanwalt in Kirchdorf, wegen 1.028,19 EUR sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Oktober 2009, GZ 11 Ra 88/09d-10, womit das Urteil des Landesgerichts Steyr als Arbeits- und Sozialgericht vom 2. Juli 2009, GZ 24 Cga 9/09p-6, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 299,57 EUR (darin 49,93 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war bei der Beklagten vom 22. 3. 2004 bis 31. 12. 2008 als Angestellter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis, auf das der Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes Anwendung fand, wurde durch Arbeitgeberkündigung zum 31. 12. 2008 beendet. Für das Jahr 2008 wurde dem Kläger mit dem Juni-Gehalt auch der Urlaubszuschuss ausbezahlt, später aber wieder mit der Endabrechnung aliquot rückverrechnet, weil es wegen eines längeren Krankenstands des Klägers entgeltfreie Zeiten gab.

Der Kläger begehrt mit der vorliegenden Klage die mit der Endabrechnung abgezogene aliquote Leistung der Sonderzahlung für das Jahr 2008 in der Höhe von 1.028,19 EUR sA. Nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag komme es nicht auf die „aktive" Dienstzeit, sondern bloß auf die im Kalenderjahr zurückgelegte Dienstzeit an. Der lange Krankenstand spiele daher keine Rolle. Der Kläger sei im Jahr 2008 durchgehend bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Hilfsweise werde der gutgläubige Verbrauch des ausbezahlten Urlaubszuschusses geltend gemacht.

Die Beklagte bestreitet, beantragt die Klageabweisung und wendet ein, dass eine Aliquotierung der Sonderzahlungen zu erfolgen hatte, weil der Kläger für die im Kalenderjahr 2008 angefallenen Krankenstandzeiten keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gehabt habe. Da für Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehe, auch keine Sonderzahlungen zu entrichten seien, sei die Rückverrechnung zu Recht erfolgt.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren unter Zugrundelegung des festgestellten Sachverhalts ab. Für Zeiten, in denen

gegenüber dem Arbeitgeber kein Entgeltanspruch gegeben sei, bestehe auch kein Anspruch auf Sonderzahlungen, sofern - wie im vorliegenden Fall - durch Kollektivvertrag nichts Gegenteiliges angeordnet sei. Die Grundsätze des Judikates 33 (neu), wonach es bei gutgläubigem Verbrauch einer Zahlung durch den Empfänger zu keiner Rückforderung kommen dürfe, seien hier nicht anwendbar. Der Urlaubszuschuss sei nämlich nicht irrtümlich ausbezahlt worden.

Das Berufungsgericht gab der gegen das Ersturteil erhobenen Berufung des Klägers nicht Folge und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei. Sonderzahlungen seien im Zweifel als Teil des Arbeitsentgelts anzusehen und daher nach Ende des Entgeltfortzahlungsanspruchs anteilig zu kürzen. Eine gegenteilige Anordnung könne dem Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes nicht entnommen werden. Auch der Einwand des gutgläubigen Verbrauchs scheide aus, zumal bereits bezahlte, aber noch nicht verdiente Sonderzahlungsanteile als unter einer auflösenden Bedingung erbrachte Vorauszahlungen zu werten seien. Die ordentliche Revision sei gemäß § 502 Abs 1 ZPO zuzulassen, weil zur Frage, ob ein gutgläubiger Verbrauch auch im Fall der Beendigung des Entgeltanspruchs vor Ablauf des Kalenderjahres bei gleichzeitig weiterlaufendem Arbeitsverhältnis bis Jahresende ausgeschlossen sei, noch keine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs vorliege.

Gegen die Berufungsentscheidung richtet sich die Revision des Klägers wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung im Sinn der Klagestattgebung abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagte beantragt, die Revision als unzulässig zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig (§ 502 Abs 1 ZPO); sie ist jedoch nicht berechtigt.

Nach ständiger Rechtsprechung gebühren Sonderzahlungen - mangels abweichender Vereinbarung - nicht für Zeiten, für die keine Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung besteht (RIS-Justiz RS0030306 ua). Sonderzahlungen sind eine Form aperiodischen Entgelts, dh mit abweichenden Fälligkeitsterminen (vgl §§ 15, 16 AngG). Dieses gebührt daher regelmäßig nicht für Zeiten, in denen gegenüber dem Arbeitgeber kein Entgeltanspruch besteht, etwa nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Fall der Krankheit gemäß § 8 Abs 1 AngG (§ 2 Abs 1 EFZG), sofern nicht ein Kollektivvertrag oder eine andere, auf das jeweilige Arbeitsverhältnis einwirkende Norm, Gegenteiliges anordnet (vgl 8 ObA 289/95; 9 ObA 2132/96m; 9 ObA 6/97s ua). Der möglicherweise früher motivierende Zusammenhang zwischen Urlaub und Weihnachten und den Sonderzahlungen ist weitestgehend weggefallen, wie sich aus der Fälligkeit des Urlaubszuschusses auch in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer keinen Urlaub verbraucht bzw ihn erst nach Fälligkeit, etwa im Spätherbst, antritt, ergibt (vgl Löschnigg, Arbeitsrecht10 289 f ua). Die ursprünglich zweckorientierten Sonderzahlungen sind nichts anderes als ein besonderer Teil des Entgelts als Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers (Trost, Anspruch auf Sonderzahlungen in entgeltfreien Zeiten, DRdA 1995, 116 [117]; 8 ObA 289/95 ua). Gemäß § 125 Abs 3 ASVG sind Sonderzahlungen durch einen entsprechenden Zuschlag zum Krankengeld zu berücksichtigen. Daraus ist zu folgern, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass für die Dauer des Krankengeldbezugs keine Sonderzahlungen zu leisten sind, weil es sonst zu einem sachlich problematischen Doppelbezug käme (vgl Schrank, Sonderzahlungen bei entgeltfreien Krankenständen, ecolex 1995, 193 [196]; 9 ObA 2047/96m ua).

Fraglich ist nun, ob sich dem hier anwendbaren Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes (KollV) eine derartige Anordnung entnehmen lässt. Der Revisionswerber will eine solche aus § 11 Abs 4 KollV ableiten. Aus dem Umstand, dass der KollV eine Aliquotierung der Sonderzahlung nur für die Begründung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres vorsehe, sei zu folgern, dass die Möglichkeit der anteilsmäßigen Kürzung auf diese Fälle beschränkt sei. Im Ergebnis käme es für das Ausmaß der im Kalenderjahr gebührenden Sonderzahlungen daher bloß auf die innerhalb des Kalenderjahres zurückgelegte Dienstzeit und nicht auf die aktive, entgeltpflichtige Dienstverrichtung an.

Dieser Auffassung kann nicht beigetreten werden. § 11 KollV, der das 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss) regelt, lautet wie folgt:

„(1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss).

Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung.

Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehalts das Fixum zugrunde gelegt.

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das Vierzehnfache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalts.

(2) Der Berechnung des 13. Monatsgehaltes ist das im November gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Der Berechnung des 14. Monatsgehalts ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezugs zusammen.

(3) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) ist spätestens am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen.

Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) wird bei Antritt eines Urlaubs fällig.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteils, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteils, fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehalts entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellte, die das 13. oder 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer eine sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

(6) Auf der Monatsproduktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausbezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen."

Der Revisionswerber übergeht nun bei seinen Überlegungen, dass sich nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs aus der in einem Kollektivvertrag vorgesehenen Aliquotierung von Sonderzahlungen für „Rumpfjahre" für die Frage, ob Sonderzahlungen für entgeltfreie Zeiten während des aufrechten Arbeitsverhältnisses ungekürzt gebühren, nichts gewinnen lässt. Die in einem Kollektivvertrag enthaltene Bestimmung über die Ein- und Austrittsaliquotierung gestattet nämlich nicht den Schluss, dass nur in diesen Fällen eine anteilsmäßige Kürzung zu erfolgen habe und ein Anspruch auf Sonderzahlungen losgelöst vom Arbeitsentgelt bestehe (vgl schon 8 ObA 2059/96v [KollV für das graphische Gewerbe und Mantelvertrag für Arbeiter]; 8 ObA 2143/96x [Rahmen-KollV für die Arbeiter der österreichischen Schuhindustrie]; 9 ObA 2047/96m, 9 ObA 2132/96m [KollV für die Handelsangestellten] ua). Aus der Entscheidung 9 ObA 177/93 (wbl 1993, 403) ist für den Standpunkt des Revisionswerbers nichts zu gewinnen; diese Entscheidung wurde vom Obersten Gerichtshof ausdrücklich nicht aufrechterhalten (8 ObA 2059/96v; 9 ObA 2047/96v; 9 ObA 64/97w ua). Eine den entgeltfreien Zeiten entsprechende anteilsmäßige Kürzung der Sonderzahlungen ist auch dann zulässig, wenn der anwendbare Kollektivvertrag eine solche bloß für den Fall der Begründung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres ausdrücklich anordnet. Dass § 11 Abs 4 KollV den Ausdruck „Dienstzeit" verwendet, steht dieser Beurteilung nicht entgegen (vgl schon 8 ObA 2143/96x). Da dem KollV für Angestellte des Metallgewerbes - wie bereits das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat - keine Einschränkung der Aliquotierungsmöglichkeit durch die Anordnung, dass Sonderzahlungen unabhängig vom Entgeltanspruch zu leisten sind, zu entnehmen ist, ist die grundsätzliche Möglichkeit der Rückforderbarkeit des Urlaubszuschusses im vorliegenden Fall zu bejahen.

Zu klären bleibt nun allerdings noch, ob sich der Kläger allenfalls auf den gutgläubigen Verbrauch des bereits empfangenen Urlaubszuschusses berufen kann. Den bisherigen Entscheidungen, in denen sich der Oberste Gerichtshof mit der Frage des gutgläubigen Verbrauchs überschießend empfangener Sonderzahlungen auseinandergesetzt hat, lagen vor allem Fallkonstellationen zugrunde, in denen es deshalb zu einer Rückforderung kam, weil das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres, für welches die Sonderzahlungen ausbezahlt wurden, endete. Dabei hat der Oberste Gerichtshof die Zulässigkeit des Einwands des gutgläubigen Verbrauchs zunächst für jene Fälle verneint, in denen der anwendbare Kollektivvertrag selbst ausdrücklich die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur anteiligen Rückzahlung der Sonderzahlungen bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres normiert (vgl 4 Ob 43/81, DRdA 1982/6 [Wachter]; 9 ObA 104/02p, DRdA 2004/5 [Spitzl] ua).

Überschießende Dienstbezüge können nicht zurückgefordert werden, wenn diese zu Unrecht, dh irrtümlich und somit als Nichtschuld ausbezahlt und vom Arbeitnehmer in gutem Glauben empfangen und verbraucht wurden (Judikat 33 neu; RIS-Justiz RS0010271 ua). Wenn jedoch im Kollektivvertrag eine ausdrückliche Rückverrechnungsregelung enthalten ist, so handelt es sich nicht um eine Rückforderung irrtümlich ausgezahlter Dienstbezüge, sondern vielmehr um die Erfüllung einer im Kollektivvertrag normierten - bedingten - Erstattungspflicht des Arbeitnehmers. Die Grundsätze über den gutgläubigen Verbrauch finden daher in diesen Fällen keine Anwendung.

Diese Rechtsprechung wurde auch auf jene Konstellationen ausgeweitet, in denen der jeweilige Kollektivvertrag zwar keine ausdrückliche Regelung über die Rückverrechnung, wohl aber Bestimmungen über die Aliquotierung von Sonderzahlungen bei Ein- oder Austritt während des laufenden Kalenderjahres enthält (vgl 9 ObA 34/94; 8 ObA 221/99d, ZAS 2000/18 [Spitzl] ua). In einem solchen Fall kann nämlich von einer „irrtümlichen" Entgeltzahlung nicht die Rede sein. Aus der unmissverständlichen Anordnung des Kollektivvertrags, dass die Sonderzahlung in „Rumpfjahren" nur aliquot gebührt, muss für den Arbeitnehmer klar sein, dass ihm der während des Jahres bei Fälligkeit für das gesamte Jahr gezahlte Betrag im vollen Umfang unter der entsprechenden Zweckwidmung nur zusteht, wenn das Arbeitsverhältnis tatsächlich das ganze Jahr dauert. Der Einwand des gutgläubigen Verbrauchs kann daher der Rückverrechnung bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen gehalten werden (8 ObA 221/99d ua).

Der vorliegenden Arbeitsrechtssache liegt nun eine Konstellation zugrunde, in der die Rückverrechnung nicht deshalb erfolgt, weil das Arbeitsverhältnis schon während des laufenden Kalenderjahres endete, sondern in der das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des Kalenderjahres aufgelöst wurde. Die Sonderzahlungen werden deshalb rückverrechnet, weil innerhalb des Kalenderjahres, für das die Sonderzahlungen ausbezahlt wurden, Zeiträume liegen, in denen der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung seines Entgelts und somit, wie bereits ausgeführt, auch keinen Anspruch auf Gewährung der Sonderzahlungen hatte. Der Revisionswerber macht nun geltend, dass der Anspruch auf Entgeltzahlungen bei Auszahlung der Sonderzahlung noch im vollen Umfang bestanden habe, weshalb mit der Rückforderung zu diesem Zeitpunkt nicht gerechnet werden musste. Außerdem stünde es den Kollektivvertragsparteien frei, die Sonderzahlungen als Teil des Entgelts und Gegenleistung für die Arbeitsleistung zu normieren. Allerdings gehe hier nicht hervor, dass diese Möglichkeit von den Kollektivvertragsparteien überhaupt angedacht worden sei. Da das Synallagma zwischen Arbeitsleistung und Entlohnung im Bereich der Sonderzahlungen, die, wie schon ihr Name besage, eine Leistung eigener Art darstellen, weniger stark ausgeprägt sei, sei der Einwand des gutgläubigen Verbrauchs als berechtigt zu erachten.

Dieser Argumentation kann nicht beigepflichtet werden. Der KollV der Angestellten des Metallgewerbes enthält in § 11 Abs 4 KollV, wie bereits ausgeführt, die eindeutige Anordnung, dass die Sonderzahlungen in Rumpfjahren bloß aliquot gebühren. Selbst wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung der Sonderzahlungen daher einen vollen Anspruch auf Entgeltzahlung hatte, musste ihm aufgrund dieser Bestimmung klar sein, dass die Kollektivvertragsparteien die Sonderzahlungen nicht unbeschränkt gewähren wollen, sondern dass deren Zahlung vor Ablauf des Kalenderjahres zunächst als Vorschuss erfolgt, der erst im Lauf der Folgemonate endgültig ins Verdienen gebracht werden muss (vgl 9 ObA 97/08t; RIS-Justiz RS0033749 ua). Wenn der Arbeitnehmer sodann aufgrund eines langen Krankenstands seinen Entgeltfortzahlungsanspruch verliert, jedoch in Form des Krankengelds ohnehin eine Leistung erhält, die auch die während dieses Zeitraums anfallenden Sonderzahlungen im Weg eines Zuschlags anteilig berücksichtigt (§ 125 Abs 3 ASVG), so muss er daraus schließen, dass ihm die auf die Dauer des Krankengeldbezugs entfallenden Sonderzahlungen des Arbeitgebers, selbst wenn diese bereits ausbezahlt wurden, nicht gebühren. Weder dem Gesetzgeber noch den Parteien des vorliegenden Kollektivvertrags kann mangels gegenteiliger Regelung die

Absicht unterstellt werden, entgeltfreie Zeiten bei der Gewährung von Sonderzahlungen mehrfach berücksichtigen und auf diese Weise einen sachlich problematischen Doppelbezug der Sonderzahlungen normieren zu wollen. Der Einwand des gutgläubigen Verbrauchs kann somit im vorliegenden Fall der erfolgten Rückverrechnung nicht entgegengehalten werden. Der Revision des Klägers muss ein Erfolg versagt bleiben.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO. Dabei war ein der Beklagten im Kostenverzeichnis unterlaufener geringfügiger Rechenfehler von Amts wegen zu korrigieren (RIS-Justiz RS0113805 ua).

Textnummer

E93306

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2010:009OBA00151.09K.0303.000

Im RIS seit

29.04.2010

Zuletzt aktualisiert am

23.05.2011

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