

TE OGH 2009/4/2 8ObA90/08f

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 02.04.2009

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Danzl als Vorsitzenden, den Hofrat Dr. Spenling, die Hofräatin Dr. Glawischnig und die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Mag. Johann Ellersdorfer als weitere Richter, in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Sylvia L*****, vertreten durch Dr. Georg Grießer, Dr. Roland Gerlach und Dr. Sieglinde Gahleitner, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei P**** Aktiengesellschaft, *****, vertreten durch Mag. Werner Piplitz, Rechtsanwalt in Wien, wegen 8.222,85 EUR sa, über die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien vom 21. August 2008, GZ 10 Ra 87/08z-13, mit dem infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 6. Februar 2008, GZ 34 Cga 161/07f-8, 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 742,28 EUR (darin 123,72 EUR USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war vom 25. 11. 1980 bis 31. 8. 2004 bei der beklagten Partei als Verkäuferin beschäftigt. Ab 1. 10. 2002 wurde eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen, nach der die wöchentliche Normalarbeitszeit der Klägerin um 50 % vermindert wurde und statt 38,5 nur noch 19,25 Stunden pro Woche betragen sollte. Auf der Basis einer 50%igen Arbeitszeit wurde eine Entgeltvereinbarung von 1.472,25 EUR getroffen. Die Altersteilzeitvereinbarung erfolgte in der Form eines Blockmodells, wonach die Klägerin bis 15. 3. 2005 38,5 Stunden pro Woche arbeiten sollte (Vollzeitphase); für den verbleibenden Zeitraum bis 31. 8. 2007 wurde der Verbrauch des Zeitguthabens vereinbart (Freizeitphase). Das Arbeitsverhältnis endete durch Dienstnehmerkündigung zum 31. 8. 2004, weil der Klägerin eine Berufsunfähigkeitspension zuerkannt wurde.

Mit Schreiben der Arbeiterkammer Wien vom 17. 10. 2004 machte die Klägerin gegenüber der beklagten Partei ihren Anspruch auf Abgeltung des Freizeitausgleichs geltend. Die Klägerin erhielt nach Durchführung eines Verfahrens vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien zu 15 Cga 17/05m, das mit einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofs (9 ObA 19/07w) endete, das erworbene Zeitguthaben im Verhältnis 1 : 1 in der Höhe von 16.445,70 EUR brutto samt Zinsen seit 1. 9. 2004 ausbezahlt. Am 17. 10. 2007 richteten die Klagevertreter ein Schreiben an den Beklagtenvertreter, das auszugsweise lautet:

„Weiters darf ich namens meiner Mandantin den 50%igen Zuschlag zu dem in erster Instanz zugesprochenen Betrag hiermit geltend machen, dies sind 8.222,85 EUR zuzüglich 9,47 % Zinsen seit 1. 9. 2004. Ich ersuche um Überweisung

und Abrechnung des Betrages bis längstens 30. 10. 2007, da ich ansonsten wiederum die Klage einbringen müsste und der Anspruch auf den 50%igen Zuschlag mittlerweile durch die OGH-Judikatur eindeutig geklärt ist."

Mit ihrer am 19. 11. 2007 eingebrachten Mahnklage begehrte die Klägerin den 50%igen Zuschlag für den Zeitausgleich im Betrag von 8.222,85 EUR brutto. Mit der beklagten Partei sei ausdrücklich ein Verjährungsverzicht vereinbart worden.

Die beklagte Partei bestritt das Klagebegehren und wendete Verfall gemäß Punkt XX. A des anzuwendenden Kollektivvertrags für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, wonach Ansprüche des Arbeitnehmers bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen seien, ein. Die beklagte Partei habe zwar auf den Einwand der Verjährung, nicht aber auf jenen des Verfalls verzichtet. Zusammengefasst brachte die beklagte Partei weiters vor, dass sie unverschuldet keine Möglichkeit gehabt habe, die ihrerseits in der Altersteilzeitvereinbarung zugesicherte Leistung der Freizeitabgeltung zu erbringen. Vielmehr habe die Klägerin von sich aus das Dienstverhältnis gelöst. Es entspreche nicht der Intention des Gesetzgebers, leistungsbereite Dienstgeber mit einem 50%igen Zuschlag „zu bestrafen“. Würde man die Bestimmung auf den vorliegenden Sachverhalt anwenden, würde ein Anreiz für Arbeitnehmer geschaffen, sich ihren eigenen Zusagen zuwider aus der Altersteilzeitvereinbarung zu entziehen.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren zur Gänze statt. In rechtlicher Hinsicht ging es davon aus, dass nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs (9 ObA 96/04i) die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer laufenden Vereinbarung über Altersteilzeit als Anwendungsfall des § 19e AZG zu qualifizieren sei. Ausgenommen sei vom Gesetz nur der Fall des ungerechtfertigten Austritts des Arbeitnehmers. Von einer Regelungslücke in § 19e AZG könne nicht gesprochen werden. Der Gesetzgeber habe es in der Hand gehabt, weitere Ausnahmen festzulegen. Der äußerst mögliche Wortsinn einer Regelung stecke die Grenze jeglicher Auslegung ab. Die Auffassung der beklagten Partei, dass nur die bewusste Vereitelung eines Zeitguthabensabbaus (gemeint wohl durch den Arbeitgeber) mit einem 50%igen Zuschlag ausgeglichen werden solle, lasse sich weder dem Gesetz noch den bisherigen Entscheidungen zu § 19e AZG entnehmen. Das Erstgericht erachtete auch den Verfallseinwand als unbegründet, weil die Kollektivvertragsparteien nicht von ihrem Recht Gebrauch gemacht hätten, eine spezielle Regelung zur Altersteilzeit vorzunehmen. Die im Punkt XX. des Kollektivvertrags genannte Verfallsfrist von 6 Monaten umfasse aber nicht von den Kollektivvertragsparteien nicht geregelte gesetzliche Ansprüche. Zudem hätte die Klägerin innerhalb von zwei Monaten (17. 10. 2004) nach Beendigung des Dienstverhältnisses ihre Ansprüche aus der Altersteilzeitvereinbarung gefordert.

Das Berufungsgericht änderte über Berufung der beklagten Partei das Ersturteil im klageabweisenden Sinn ab und ließ die ordentliche Revision zu. In rechtlicher Hinsicht setzte es sich ausführlich mit den Entscheidungen 9 ObA 96/04i und 9 ObA 82/05g auseinander, in denen der Oberste Gerichtshof bei Arbeitgeberkündigung bzw. bei einer einvernehmlichen Auflösung wegen Gewährung einer Invaliditätspension jeweils während der Vollarbeitszeitphase den 50%igen Zuschlag gemäß § 19e AZG zugesprochen hatte, und gelangte zusammengefasst zu folgender rechtlicher Beurteilung:

Die Klägerin habe hier ihr Arbeitsverhältnis zum 31. 8. 2004, also noch im Zeitraum der Vollarbeitszeitphase wegen des Bezugs der Berufsunfähigkeitspension, gekündigt. Sie habe sich somit nicht an die getroffene Altersteilzeitvereinbarung gehalten, wonach das Dienstverhältnis vereinbarungsgemäß mit 31. 8. 2007 enden sollte. Der Vorwurf, der der Klägerin zu machen sei, sei nicht, dass sie die Kündigung des Dienstverhältnisses ausgesprochen habe, sondern dass sie sich nicht an die Vereinbarung über die Altersteilzeit bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehalten habe. Dieses Verhalten sei nach dem Zweck der Regelung des § 19e AZG einem vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gleichzuhalten, weshalb der in § 19e Abs 2 AZG normierte 50%ige Zuschlag nicht zu gewähren sei. Eine andere Auffassung würde dazu führen, dass ein Arbeitnehmer, der sich nicht an die getroffene Vereinbarung halte, mit einem 50%igen Zuschlag belohnt würde. Eine derartige Absicht könne dem Gesetzgeber nicht unterstellt werden. Auf das Verschulden für eine solche vertragswidrige Vorgangsweise komme es nach Teilen der Lehre (Heilegger/Schwarz in Cerny/Heilegger/Klein/Schwarz, AZG, 478 f) nicht an. Ein Anspruch der Klägerin auf den 50%igen Zuschlag nach § 19e Abs 2 AZG sei somit zu verneinen. Damit erübrige sich auch ein Eingehen auf den Verfallseinwand.

Die Revision ließ das Berufungsgericht mit der Begründung zu, dass Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zu Fällen, in denen bei einer vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung eine vorzeitige Auflösung durch den Arbeitnehmer erfolgt sei, nicht vorliege.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Klägerin wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, das erstgerichtliche Urteil wiederherzustellen.

Die beklagte Partei beantragt in ihrer Revisionsbeantwortung, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist (allerdings nicht aus dem vom Berufungsgericht formulierten Grunde) zulässig, sie ist aber nicht berechtigt.

Der erkennende Senat hatte erst jüngst in seiner Entscheidung vom 10. 7. 2008,8 ObA 30/08g, zu beurteilen, ob einer Arbeitnehmerin, die vor dem Hintergrund, dass sie mit einem Pensionsstichtag 1. 6. 2007 rechnen musste, eine Altersteilzeitvereinbarung in Form eines Blockmodells abschloss, das Dienstverhältnis jedoch bereits während der Vollzeitphase kündigte, weil sich mit der Pensionsreform 2003 für sie die Möglichkeit ergab, die Pension bereits zum Stichtag 1. 3. 2006 anzutreten, ein Zuschlag für das Guthaben an Normalarbeitszeit gemäß § 19e Abs 2 AZG gebühre. Auf die sich aus dieser Entscheidung (sowie den vom Berufungsgericht zitierten weiteren Entscheidungen des 9. Senats des Obersten Gerichtshofs) ergebenden Rechtsprobleme und auch auf die Rechtsansicht des Berufungsgerichts ist aber aus folgenden Erwägungen hier nicht näher einzugehen:

Ein allfälliger Anspruch der Klägerin auf einen Zuschlag zum Zeitausgleichsguthaben gemäß § 19e AZG wäre - entgegen der vom Erstgericht geäußerten Rechtsansicht - nämlich bereits verfallen. Die beklagte Partei hat ausdrücklich bereits in ihrem Einspruch gegen den erlassenen Zahlungsbefehl den Einwand des Verfalls nach Punkt XX. A. des Kollektivvertrags für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, wonach Ansprüche des Arbeitnehmers bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen sind, erhoben. Die Klägerin vertrat (in ihrer Berufungsbeantwortung) die Auffassung, dass aus dem Schreiben vom 7. 10. 2004 zweifelsfrei hervorgehe, dass sie (vertreten durch die Arbeiterkammer) die gesetzmäßige Abgeltung des Freizeitausgleichs habe geltend machen wollen (auch wenn hierin der gesetzliche Zuschlag von 50 % „nicht explizit erwähnt wurde“), und im Übrigen die Berufung auf die Verfallsfrist Treu und Glauben widersprechen würde, da jedenfalls klar gewesen sei, dass die Klägerin die gesetzmäßige Abgeltung des Freizeitausgleichs verlangt habe und die beklagte Partei keine korrekte Abrechnung erstellt habe. Sie könne sich daher nicht auf die Verfallsfrist des Kollektivvertrags berufen.

Der Wortlaut des Schreibens der Arbeiterkammer vom 17. 10. 2004 (./D) ist als solcher nicht strittig und kann daher vom Obersten Gerichtshof seiner rechtlichen Beurteilung ohne weiteres zugrunde gelegt werden (RIS-Justiz RS0121557).

Dieses Schreiben lautet auszugsweise:

„Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Arbeitnehmerin [= Klägerin] im Zeitraum vom 1. 10. 2002 bis 20. 5. 2003 und von 20. 4. 2004 bis 30. 6. 2004 nur 50 % ihrer Arbeitszeit abgegolten erhielt und die restlichen 50 % nach wie vor ausständig sind und im Ausmaß von EUR 1.772,25 brutto pro Monat (neues Entgelt ab 1. 10. 2002 laut Altersteilzeitvereinbarung unter Berücksichtigung der KV-Valorisierung mit 1. 1. 2003 und 1. 1. 2004) zu bezahlen sind. Von den sich daraus ergebenden nachzuzahlenden Stunden, (in Summe weit über 800 Stunden), wurden in der Endabrechnung 202,50 Stunden, allerdings mit einem zu geringem Stundensatz, akontiert.

Es ist daher bis dato noch folgender Anspruch ausständig:

„Abgeltung der noch offenen Zeitguthaben vom 1. 10. 2002 bis 20. 5. 2003 und von 20. 4. 2004 bis 30. 6. 2004 gemäß Altersteilzeitvereinbarung vom 30. 9. 2002 abzüglich dem diesbezüglich bereits erhaltenem Akonto in Höhe von EUR 2.379,39 brutto“.

Es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass kollektivvertragliche Ausschlussfristen auch für zwingende gesetzliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zulässig sind, weil derartige Verfallsklauseln nicht die Ansprüche selbst, sondern nur ihre Geltendmachung beschränken. Nur dann, wenn sie zum Nachteil des Dienstnehmers gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen über die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen verstößen, wie etwa gegen § 1162d ABGB oder gegen § 34 AngG, könnten derartige kollektivvertragliche Bestimmungen nichtig sein (RIS-JustizRS0034517).

Für den von der Klägerin geltend gemachten Anspruch auf Zuschlag zum Zeitausgleichsguthaben nach § 19e Abs 2 AZG besteht keine zwingende gesetzliche Bestimmung, innerhalb welcher Frist diese geltend zu machen sind, sodass der Ausschlussfrist des Punktes XX. A. des Kollektivvertrags für die Angestellten und Lehrlinge in Handelsbetrieben, auf die sich die beklagte Partei ausdrücklich bezogen hat, grundsätzlich Wirksamkeit zukommt. Der vom Erstgericht vertretenen Auffassung, dass die gegenständliche Verfallsfrist nur von den Kollektivvertragsparteien geregelt, nicht aber (sonstige) gesetzliche Ansprüche umfasste, kann nicht gefolgt werden. Von dieser Verfallsklausel sind vielmehr alle jene Ansprüche erfasst, deren Rechtsgrund unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis abzuleiten ist und die spätestens im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits bestanden haben (vgl zu den Verfallsklauseln nach KollIV für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe sowie für das Güterbeförderungsgewerbe RIS-Justiz RS0097327). Um den Lauf einer Verfallsfrist zu unterbrechen, ist für die Geltendmachung des Anspruchs zwar kein ziffernmäßig exaktes Begehr erforderlich, weil der genaue Betrag vielfach nicht ohne weiteres errechnet werden kann, doch muss das Begehr auch in einem solchen Fall wenigstens annähernd konkretisiert werden, sodass der Arbeitgeber erkennen kann, welche Ansprüche ihrer Art nach gemeint sind (vgl RIS-Justiz RS0034446; RS0034441).

Im vorliegenden Fall wäre ein allfälliger Anspruch auf den 50%igen Zuschlag zu dem in der Vollarbeitsphase erworbenen Zeitguthaben mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. 8. 2004 fällig gewesen. Mag auch die Arbeiterkammer für die Klägerin die Abgeltung der noch offenen Zeitguthaben abzüglich des bereits erhaltenen Akontos gefordert haben, so war doch für die Arbeitgeberin in keiner Weise erkennbar, dass damit auch der Zuschlag nach § 19e Abs 2 AZG geltend gemacht werde. Vielmehr ergibt sich aus dem Hinweis, dass die Arbeitnehmerin im zur Beurteilung stehenden Zeitraum nur 50 % ihrer Arbeitszeit abgegolten erhalten habe und die restlichen 50 % nach wie vor ausständig seien, und im Ausmaß von 1.772,25 EUR brutto pro Monat - was dem neuen Entgelt ab 1. 10. 2002 laut Altersteilzeitvereinbarung unter Berücksichtigung der KV-Valorisierung entsprach - zu bezahlen seien, dass ganz konkret die Abgeltung des Zeitguthabens im Verhältnis 1 : 1, also ohne Zuschlag, begehr wurde. Legt sich nun der (noch dazu qualifiziert vertretene) Arbeitnehmer derart auf einen bestimmten Betrag fest, kann sich der Arbeitgeber auf die angesprochene Höhe des Anspruchs einstellen, sodass einer Erhöhung der Forderung nach Ablauf der Verfallsfrist mit dem Einwand des Verfalls wirksam entgegengetreten werden kann (9 ObA 63/05p).

Diese Voraussetzung ist hier ebenfalls erfüllt, da die Arbeiterkammer in ihrem Schreiben vom 7. 10. 2004 für das offene Zeitguthaben (nur) eine Abgeltung im Ausmaß von 1.772,25 EUR brutto pro Monat abzüglich eines bereits erhaltenen Akontos begeht hat. Die Geltendmachung des 50%igen Zuschlags für das offene Zeitguthaben wurde hingegen erstmals in dem - seinem Wortlaut nach ebenfalls unstrittigen - anwaltlichen Schreiben vom 17. 10. 2007 ausdrücklich geltend gemacht.

Ein allfälliger Anspruch der Klägerin gemäß § 19e Abs 2 AZG war daher - was die beklagte Partei im erstgerichtlichen Verfahren vorgebracht und auch in ihrer Berufung zum Inhalt ihrer Rechtsrüge erhoben hat - nach Punkt XX. A. des Kollektivvertrags für die Angestellten und Lehrlinge in Handelsbetrieben zu diesem Zeitpunkt längst verfallen. Die Abweisung des Klagebegehrens durch das Berufungsgericht erweist sich somit im Ergebnis als zutreffend, weshalb der Revision nicht Folge zu geben war.

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

Textnummer

E90557

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2009:008OBA00090.08F.0402.000

Im RIS seit

02.05.2009

Zuletzt aktualisiert am

17.01.2011

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