

TE OGH 2017/9/27 9ObA78/17m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.09.2017

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Bianca Hammer und ADir. Gabriele Svirak in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Arbeiterbetriebsrat der C***** GmbH, *****, vertreten durch Mag. German Storch, Mag. Rainer Storch, Rechtsanwälte in Linz, gegen die beklagte Partei C***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Alfred Hawel, Dr. Ernst Eypeltauer ua, Rechtsanwälte in Linz, wegen Feststellung gemäß § 54 Abs 1 ASGG (Streitwert: 15.000 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. April 2017, GZ 12 Ra 16/17k-14, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 19. Jänner 2017, GZ 8 Cga 116/16w-8, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das Urteil des Berufungsgerichts wird dahin abgeändert, dass es zu lauten hat:

„Es wird festgestellt, dass die Arbeiter und Arbeiterinnen im kontinuierlichen Schichtbetrieb, die an (durchschnittlich) vier Arbeitstagen wöchentlich jeweils 12 Stunden arbeiten, jährlich einen Urlaubsanspruch von 26 Arbeitstagen (= sechseinhalb Wochen) bzw nach 25 Arbeitsjahren von 32 Arbeitstagen (= acht Wochen) haben, wobei nur jene Tage als Urlaubstage gelten, an denen tatsächlich gearbeitet wird.“

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei binnen 14 Tagen die mit 770 EUR bestimmten Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens, die mit 485 EUR bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens und die mit 1.096,56 EUR (darin 182,76 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der klagende Arbeiterbetriebsrat der Beklagten, einer Betriebsfeuerwehr GmbH, vertritt im Schichtbetrieb tätige Arbeiter/innen. Die Arbeit erfolgt in vollkontinuierlicher Schicht. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden, davon 32 Stunden Arbeitszeit im engeren Sinn und 16 Stunden Bereitschaftszeit. Die Schichten betragen jeweils 12 Stunden an vier aufeinanderfolgenden Tagen pro Woche.

In der Berufungsverhandlung vom 19. April 2017 stellten die Streitparteien die Anwendung des Kollektivvertrags für Arbeiter der chemischen Industrie (idF: Kollektivvertrag) außer Streit, dessen Punkt N66 lit b für Arbeitsverhältnisse im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb einen Urlaubsanspruch von 26 (32) Arbeitstagen normiert.

Der Kläger begehrte zuletzt wie aus dem Spruch ersichtlich und brachte vor, die Beklagte gewähre den Arbeitern der Betriebsfeuerwehr nur 21 bzw 26 Arbeitstage an Urlaub.

Die Beklagte bestritt, beantragte Klagsabweisung und wandte ein, die sich aus dem Kollektivvertrag ergebenden 26 bzw 32 Arbeitstage an Urlaub seien wegen der durchschnittlichen Arbeitszeit von nur vier Arbeitstagen pro Woche zu aliquotieren, woraus sich ein Urlaubsanspruch von 20,8 (5,2 Wochen mal 4 Tage) bzw 25,6 Arbeitstage (6,4 Wochen mal 4 Tage) ergebe.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren mangels wirksamer (freier) Betriebsvereinbarung über die Anwendung des Kollektivvertrags ab.

Das Berufungsgericht gab nach außer Streit gestellter Anwendung des Kollektivvertrags der Berufung des Klägers nicht Folge. Zu Punkt N66 des Kollektivvertrags führte es aus, nach dem reinen Wortlaut könnte man tatsächlich meinen, dass den Arbeitern immer 26 bzw 32 Arbeitstage an Urlaub gebührten. Die kollektivvertraglichen Urlaubsregelungen seien jedoch am Urlaubsgesetz zu messen. Dieses gehe von einem kalendarischen Urlaubsanspruch im Sinne eines Erholungszeitraums aus, der unabhängig vom jeweiligen Beschäftigungsausmaß sei. § 2 Abs 1 UrlG normiere einen ununterbrochenen bezahlten Urlaub von 30 bzw 36 Werktagen (5 bzw 6 Wochen). Die Umstellung einer Bemessung des Urlaubsausmaßes von Werk- auf Arbeitstage sei jedoch zulässig, soweit dies für die Arbeitnehmer günstiger sei. Punkt N66 lit b des Kollektivvertrags nehme eine solche Umstellung vor. Arbeitstage seien bei einer „normalen“ Verteilung der Wochenarbeitszeit fünf Arbeitstage pro Woche, sodass sich nach § 2 Abs 1 UrlG typischerweise ein Urlaubsanspruch von 25 bzw 30 Arbeitstagen ergebe. Die kollektivvertragliche Regelung sei daher grundsätzlich, dh jedenfalls bei einer Fünf-Tage-Woche, günstiger für die Arbeitnehmer. Würde man Punkt N66 des Kollektivvertrags isoliert betrachten, hätten die Arbeitnehmer der Beklagten mit einem Schichtplan von vier Schichten pro Wochen einen Urlaubsanspruch von 6,5 Wochen (26 : 4 Arbeitstage) bzw acht Wochen (32 : 4 Arbeitstage). Folge man dagegen der Rechtsansicht der Beklagten, hätten die Arbeitnehmer genau den Anspruch, der dem im Kollektivvertrag vorgesehenen Erholungszeitraum von 5,2 Wochen bzw 6,4 Wochen entspreche, nämlich 21 (5,2 Wochen x 4 Arbeitstage) oder 26 Arbeitstage (6,4 Wochen x 4 Arbeitstage). Die Auslegung der Klagsseite hätte bei Teilzeitkräften zur Folge, dass etwa ein Arbeitnehmer, der nur zwei Schichten pro Woche absolviere, 13 Wochen Urlaub, und jener mit nur einer wöchentlichen Schicht überhaupt ein halbes Jahr frei habe. Da in der Wochenarbeitszeit „nur“ 32 Normalarbeitsstunden enthalten seien, lasse sich auch eine Art „Aufwertung des Urlaubsanspruchs“ wegen der Erhöhung der Normalarbeitszeit nicht rechtfertigen. Hauptberufliche Mitarbeiter der Betriebsfeuerwehr, deren Arbeitszeit bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang wöchentlich bis zu 52 Stunden betragen dürfe, müssten einen noch höheren Urlaubsanspruch haben. Demgegenüber entspreche es dem Erholungszweck und dem Interessenausgleich zwischen den Arbeitsvertragsparteien, wenn bei einem Arbeitnehmer jenes Ausmaß an Arbeitszeit entgeltlich ausfalle, das dem Zeitraum von 5,2 bzw 6,4 Wochen entspreche. Die Aliquotierung entspreche daher der Bestimmung des N66 des Kollektivvertrags. Die Revision sei zulässig.

In seiner dagegen gerichteten Revision beantragt der Kläger die Abänderung des Berufungsurteils im Sinn einer Klagsstattgabe.

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen, in eventu ihr keine Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig und berechtigt.

1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Kollektivvertrags für Arbeiter der chemischen Industrie lauten:

V. Urlaub; Urlaubszuschuss

N64 Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und Urlaubsentgeltes gelten vorbehaltlich der Regelung des Punktes?66 die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1976 in der jeweils geltenden Fassung.

...

N66 Die vertragsschließenden Organisationen sind sich darüber einig, dass die Anpassung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes an die atypischen Arbeitsverhältnisse der vollkontinuierlichen Betriebsweise wie folgt vorzunehmen ist:

a) Als Urlaubstage gelten in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen die Arbeitstage; Arbeitstage sind jene

Kalendertage – ausgenommen gesetzliche Feiertage –, an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist; dem gemäß sind Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, Arbeitstage und gelten damit als Urlaubstage. Andererseits gelten schichtfreie Werktage nicht als Arbeitstage und zählen somit nicht als Urlaubstage.

b) Der Urlaubsanspruch beträgt 26 bzw 32 Arbeitstage, entsprechend den Anwartschaftszeiten nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

2. Die dem normativen Teil eines Kollektivvertrags angehörigen Bestimmungen sind nach den Grundsätzen der §§ 6, 7 ABGB, also nach der eigentümlichen Bedeutung der Worte in ihrem Zusammenhang und der Absicht des Normgebers auszulegen (RIS-Justiz RS0008782). Maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann (RIS-Justiz RS0010088). 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). Da den

Kollektivvertragsparteien grundsätzlich unterstellt werden darf, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten, ist bei mehreren an sich in Betracht kommenden

Auslegungsmöglichkeiten, wenn alle anderen

Auslegungsgrundsätze versagen, jener der Vorzug zu geben, die diesen Anforderungen am meisten entspricht (RIS-Justiz RS0008828).

3. Aus den Bestimmungen N64 und N66 geht klar hervor, dass die Kollektivvertragsparteien im Hinblick auf das Urlaubsausmaß der Arbeitnehmer grundsätzlich die Regelung des Urlaubsgesetzes gelten lassen, dieses jedoch im Hinblick auf die atypischen Arbeitsverhältnisse der vollkontinuierlichen Betriebsweise, dh einer Betriebsweise von 24 Stunden/7 Tage die Woche, anpassen wollten.

4. Das Berufungsgericht hat ausführlich dargelegt, dass – ausgehend vom kalendarischen Urlaubsbegriff (vgl 9 ObA 20/14b) – § 2 Abs 1 URLG einen ununterbrochenen bezahlten Urlaub von 30 Werktagen (5 Wochen) bzw bei Vollendung einer Dienstzeit von 25 Jahren 36 Werktagen (6 Wochen) vorsieht, dass die Umstellung der Bemessung des Urlaubsausmaßes von Werktagen auf Arbeitstage zulässig ist, soweit dies für Arbeitnehmer günstiger ist, und dass dies hier der Fall ist, weil den Arbeitnehmern im kontinuierlichen Schichtbetrieb als Urlaubsanspruch 26 bzw 32 Arbeitstage anstelle der (gewöhnlich 30 bzw 36 Werktagen entsprechenden) 25 bzw 30 Arbeitstage gewährt werden. Darauf kann verwiesen werden (§ 510 Abs 3 ZPO).

5. Die Kollektivvertragsparteien haben in Punkt N66 lit a des Kollektivvertrags im Hinblick auf die bei vollkontinuierlicher Betriebsweise notwendige Schichtarbeit definiert, welche Tage als Urlaubstage gelten sollen. Dabei mussten sie davon ausgehen, dass im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb an jedem Kalendertag einschließlich Sonn- und Feiertag (24/7) gearbeitet wird. Als Arbeitstage wurden in der Folge jedoch nicht generell alle Kalendertage, ausgenommen gesetzliche Feiertage, festgelegt, sondern nur jene Kalendertage, ausgenommen gesetzliche Feiertage, „an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist“. Dass damit offenkundig die individuelle Arbeitspflicht eines Arbeitnehmers laut Schichtplan angesprochen wird, geht auch daraus hervor, dass einerseits Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, als Arbeitstage und andererseits schichtfreie Werktage nicht als Arbeitstage gelten sollen, obwohl bei vollkontinuierlicher Betriebsweise sowohl an Werktagen als auch an Sonntagen stetig Schichtdienst geleistet wird. Die Kollektivvertragsparteien hatten damit klar die Besonderheiten einer laut Schichtplan zu leistenden Arbeitszeit vor Augen, die sich einerseits auch auf Sonntage erstrecken kann, andererseits aber nicht auf Werktage erstrecken muss („atypische Arbeitsverhältnisse“) und die insofern vom Regelmodell einer Fünf-Tage-Woche abweicht. Davon ausgehend wurde in Punkt N66 lit a des Kollektivvertrags festgelegt, dass als Urlaubstage in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen jene Arbeitstage gelten, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, und schichtfreie Werktage nicht als Urlaubstage gelten.

6. Wenn in der Folgebestimmung von Punkt N66 lit b des Kollektivvertrags der Urlaubsanspruch mit einer bestimmten

Anzahl von Arbeitstagen ausgedrückt wird, kann der Leser dem Text aber keinen anderen Willen des Normgebers entnehmen, als dass einem (jedenfalls vollzeitbeschäftigten) Arbeitnehmer diese Anzahl an Arbeitstagen nach Maßgabe ihrer Definition in lit a zustehen soll. Es ist auch nicht ersichtlich, welchen anderen Zweck die konkrete Definition der Urlaubstage in lit a verfolgen sollte, wenn nicht Grundlage für das Verständnis des in lit b geregelten Urlaubsanspruchs zu sein.

7. Richtig ist, dass im vorliegenden Fall (4 Arbeitstage im Wochendurchschnitt) eine Aliquotierung auf 21 bzw 26 einem durchgehenden Zeitraum von 5,2 bzw 6,4 Wochen entspricht, womit bereits ein günstigerer als der in § 2 Abs 1 UrlG vorgesehene Erholungszeitraum von 5 (6) Wochen erreicht würde. Andererseits ist aber gerade nicht ausgeschlossen, dass nach dem Willen der Kollektivvertragsparteien die Unbill des Schichtbetriebs in Fällen wie dem vorliegenden, in denen das Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung auf weniger als fünf Arbeitstage pro Woche komprimiert wird und damit die Arbeitnehmer zusätzlich belastet, einen noch weitergehenden Ausgleich finden sollte. Aufgrund der Vielzahl möglicher Schichtmodelle (s 9 ObA 221/02v: im Vierwochenturnus zwei Wochen Frühschicht mit jeweils 8 Arbeitsstunden an 6 aufeinanderfolgenden Tagen; dritte Woche: 8 Arbeitsstunden an 7 Tagen; vierte Woche: Freischicht) wäre mit einer Aliquotierungsregel auch nicht in jedem Fall das Auslangen zur Erreichung eines arbeitsfreien Zeitraums von 5,2 Wochen zu finden. Sollte es in der Absicht der Parteien gelegen gewesen sein, auch für den vollkontinuierlichen Schichtbetrieb das Urlaubsausmaß eines Arbeitnehmers ungeachtet der konkreten Schichteinteilungen so festzulegen, dass jeweils jenes Ausmaß an Arbeitszeit ausfällt, das einem durchschnittlichen Arbeitszeitverlauf durch 5,2 Arbeitswochen hindurch entspricht, hätte dies in der Regelung des Punktes N66 zum Ausdruck gebracht werden müssen.

8. Urlaubsansprüche von Teilzeitbeschäftigten sind nicht verfahrensgegenständlich, auf sie ist daher nicht näher einzugehen.

9. Da der in Punkt N66 lit b des Kollektivvertrags geregelte Urlaubsanspruch von 26 bzw 32 Arbeitstagen danach im Sinn der Definition von Urlaubstagen gemäß lit a leg cit zu verstehen ist, kommt die von der Beklagten vorgenommene Aliquotierung der Urlaubsansprüche ihrer im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb tätigen Mitarbeiter nicht in Betracht.

10. Der Revision des Klägers ist damit Folge zu geben und das Berufungsurteil im klagsstattgebenden Sinn abzuändern.

Die Kostenentscheidung beruht unter Berücksichtigung von § 58a ASGG hinsichtlich des erstinstanzlichen Verfahrens auf § 41 ZPO, hinsichtlich der Rechtsmittelverfahren jeweils auf den §§ 41, 50 ZPO.

Textnummer

E119648

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2017:009OBA00078.17M.0927.000

Im RIS seit

30.10.2017

Zuletzt aktualisiert am

08.06.2018

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