jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2018/8/28 8ObA41/18i

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.08.2018

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Dr. Stefula sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk und KR Karl Frint als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei S***** B*****, vertreten durch Forcher-Mayr & Kantner Rechtsanwälte Partnerschaft in Innsbruck, gegen die beklagte Partei „D***** KG, *****, vertreten durch Mag. Norbert Huber, Rechtsanwalt in Innsbruck, wegen (restlich) Abrechnung der Bezüge (§ 2f AVRAG), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. September 2017, GZ 15 Ra 57/17w-14, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 20. April 2017, GZ 48 Cga 87/16h-9, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 418,78 EUR (darin 69,80 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war bei der Beklagten vom 25. 7. 2016 bis 28. 8. 2016 als Koch beschäftigt. Er beendete das Arbeitsverhältnis durch Kündigung. Im September 2016 wurde ihm von der Beklagten eine Lohnabrechnung für August 2016 übermittelt, in welcher kein Anspruch auf Urlaubsersatzleistung aufschien. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe Anwendung, dessen § 7 lit b Satz 1 lautet: „Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn, die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abzüge ersichtlich sind."

Der Kläger begehrte mit seiner Klage – soweit für das Revisionsverfahren von Interesse – den Zuspruch einer Urlaubsersatzleistung in Höhe von 204,22 EUR samt Zinsen sowie die Beklagte für schuldig zu erkennen, ihm „für den Zeitraum vom 1. 8. 2016 bis zum 28. 8. 2016 eine Lohnabrechnung gemäß KV Gastgewerbe Arbeiter/Tirol auszuhändigen, in der der anteilige Bruttolohn, die Urlaubsersatzleistung und dazu die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge ersichtlich sind". Er habe niemals Urlaub genommen und daher Anspruch auf die begehrte Urlaubsersatzleistung. Die ihm zugegangene Lohnabrechnung sei insoweit unvollständig und unrichtig, als sie die ihm zustehende Urlaubsersatzleistung nicht enthalte. Er habe sowohl nach dem Kollektivvertrag als auch der Bestimmung des § 2f AVRAG einen Anspruch auf eine korrekte, richtige Lohnabrechnung.

Die Beklagte bestritt das Zahlungsbegehren mit dem Vorbringen, der Kläger habe den Urlaub, für den er die

Ersatzleistung begehre, konsumiert. Die ihm ausgefolgte Abrechnung entspreche den rechtlichen Anforderungen, weil sie sämtliche tatsächlich zur Abrechnung gebrachten Entgelte nachvollziehbar und vollständig aufschlüssle. Sowohl nach § 2f AVRAG als auch dem Kollektivvertrag seien lediglich die tatsächlich zur Auszahlung gelangten Entgelte und Aufwandsentschädigung in die Abrechnung aufzunehmen, nicht aber zwischen den Arbeitsvertragspartnern strittige Ansprüche.

Das Erstgericht sprach dem Kläger
– unangefochten geblieben – die begehrte Urlaubsersatzleistung zu. Das Mehrbegehren auf Aushändigung einer (richtigen) Lohnabrechnung wurde abgewiesen. Dem Kläger stehe nur ein Recht auf eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung zu. Eine solche liege dann vor, wenn aus ihr der Auszahlungsbetrag und dessen Zweckwidmung sowie die vorgenommenen Abzüge einwandfrei erkennbar seien, sodass dem Dienstnehmer darüber Klarheit verschafft werde, welche Leistungen der Dienstgeber berücksichtigt habe. Die dem Kläger zugekommene Lohnabrechnung habe ihre Klarstellungsfunktion erfüllt.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers nicht Folge. Eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung
– auch im Sinne des anzuwendenden Kollektivvertrags – liege vor, wenn aus ihr der Auszahlungsbetrag und dessen Zweckwidmung sowie die vorgenommenen Abzüge einwandfrei erkennbar seien, müsse sich doch der Arbeitnehmer anhand der Lohnabrechnung Klarheit darüber verschaffen können, was vom Arbeitgeber abgerechnet worden sei. Ob der Inhalt der Lohnabrechnung richtig sei, sei für die Frage des Vorliegens einer ordnungsgemäßen Lohnabrechnung ohne Bedeutung. Für den Kläger sei nach Erhalt der Lohnabrechnung klar ersichtlich gewesen, welche Leistungen die Beklagte berücksichtigt habe, insbesondere dass eine Urlaubsersatzleistung von ihr nicht abgerechnet und damit nicht berücksichtigt worden sei. Auch § 2f Abs 1 AVRAG bezwecke die Sicherung der Transparenz für den Arbeitnehmer. Das Vollständigkeitsgebot dieser Vorschrift erfasse zwischen den Arbeitsvertragsparteien strittige Ansprüche erst dann, wenn sie durch gerichtliche Entscheidung rechtskräftig festgestellt worden seien. Es könne § 2f Abs 1 AVRAG nicht der Sinn beigemessen werden, einen Arbeitgeber zu verpflichten, aus seiner Sicht einem Arbeitnehmer nicht gebührende Bruttobezüge in eine Lohnabrechnung dennoch aufnehmen zu müssen, den sich daraus ergebenden Nettobetrag jedoch trotzdem dem Arbeitnehmer nicht auszubezahlen, nur um dem Vollständigkeitsgebot zu entsprechen und damit eine gemeinsame klageweise Geltendmachung des Abrechnungsanspruchs des Arbeitnehmers gleichzeitig mit und neben dem mit Zahlungsbegehren geltend gemachten Entgeltanspruch hintanhalten zu können. Die gegenteilige Auffassung führte zu einer Erhöhung des Prozesskostenrisikos sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers bei einem zur Klärung eines strittigen arbeitsrechtlichen Entgeltsanspruch angestrengten Rechtsstreit. Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision mangels höchstgerichtlicher Rechtsprechung zur Bestimmung des § 2f AVRAG zu.

Rechtliche Beurteilung

Die ordentliche Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig (§ 502 Abs 1 ZPO); sie ist jedoch nicht berechtigt.

1. Arbeitnehmer haben seit jeher einen individualrechtlichen, oft aber auch in einer Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 3 ArbVG) oder einem Kollektivvertrag zusätzlich verankerten Anspruch auf Ausfolgung einer Lohnabrechnung. Zweck eines solchen Anspruchs ist es, dem Arbeitnehmer die Überprüfung zu ermöglichen, ob seine Ansprüche richtig und vollständig errechnet und alle Abgaben und Beiträge dem Gesetz entsprechend abgeführt wurden, damit er sich allenfalls gegen eine Verkürzung zur Wehr setzen kann (vgl 9 ObA 225/92; RIS-Justiz RS0064548; RS0035031; Binder/Schindler in Löschnigg, Angestelltengesetz10 § 18 Rz 121; Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht5 § 97 Rz 63; Jabornegg in Jabornegg/Resch, ArbVG § 97 Rz 144). Eine

ordnungsgemäße Lohnabrechnung liegt daher vor, wenn aus ihr der Auszahlungsbetrag und dessen Zweckwidmung sowie die vorgenommenen Abzüge einwandfrei erkennbar sind (RIS-Justiz RS0029299; zuletzt 9 ObA 100/14t). Kann der Arbeitnehmer der

Abrechnung entnehmen, dass bestimmte Positionen (etwa Überstundenentgelte) nicht

ausgewiesen sind, weiß er, welche Ansprüche zwischen ihm und dem Arbeitgeber strittig sind (8 ObA 34/07v = DRdA 2008/21 [insofern zust Eypeltauer 430]; 9 ObA 40/15w). Ob der Inhalt der Lohnabrechnung richtig ist, ist – wie ebenso bereits vom Berufungsgericht zutreffend erkannt – für die Frage des Vorliegens einer ordnungsgemäßen Lohnabrechnung ohne Bedeutung (14 Ob 98/86 = RIS-Justiz RS 0064422).

Dass im gegenständlichen Fall die Lohnabrechnung diesen allgemeinen, von der ständigen Rechtsprechung aufgestellten Erfordernissen sowie auch den inhaltlichen Erfordernissen des § 7 lit b Satz 1 des anzuwendenden Kollektivvertrags entsprach, wird in der Revision mit Grund nicht mehr bestritten.

2. Im – allein aus dem Grund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobenen – Rechtsmittel wird demgegenüber die Ansicht vertreten, dass die dargelegte Rechtsprechung durch die Einführung des § 2f AVRAG überholt sei und die dem Kläger zugegangene Lohnabrechnung den darin angeführten Erfordernissen, konkret jener der Vollständigkeit, aufgrund der Nichtanführung der Urlaubsersatzleistung nicht entsprochen habe.

2.1. Abs 1 des dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 (BGBl I 2015/152) entstammenden § 2f AVRAG lautet: „Dem/Der Arbeitnehmer/in ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann dem/der Arbeitnehmer/in auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden."

2.2. Die Gesetzesmaterialien zu Abs 1 der Vorschrift lauten (ErläutRV 903 BlgNR 25. GP 3 f):

„Das Regierungsprogramm für die XXV.Gesetzgebungsperiode sieht einen zivilrechtlichen „Anspruch auf Lohnabrechnung .... sowie auf Aushändigung der Anmeldung zur Sozialversicherung ..." vor.

In Umsetzung dessen sieht § 2f Abs. 1 AVRAG vor, dass der/die Arbeitnehmer/in bei Fälligkeit des Entgelts Anspruch auf Übermittlung einer schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung für die in der jeweiligen Lohnzahlungsperiode zustehenden Bezüge (Entgelt und Aufwandsentschädigungen) hat. Die Lohnabrechnung hat daher etwa neben einer Auflistung der für die Lohnzahlungsperiode gebührenden Bruttobezüge (bzw. Nettobezüge, falls eine Nettoentlohnung vereinbart wurde) auch die in diesem Zeitraum für den/die Arbeitnehmer/in nach dem BMSVG an die Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse zu leistenden Beiträge oder allfällige nach dem BPG zu leistenden Beiträge/Prämien zu einer Pensionskassenzusage/Betrieblichen Kollektivversicherung zu enthalten. Weiters sind in der Lohnabrechnung auch die im jeweiligen Abrechnungszeitraum zu leistenden Sachbezüge und Aufwandsentschädigungen darzustellen. Die Lohnabrechnung hat – um dem/der Arbeitnehmer/in den Nachvollzug zu ermöglichen – die jeweilige Bemessungsgrundlage der in der Abrechnung angeführten Bezüge zu enthalten. Soweit die Abgeltung von Ansprüchen zulässigerweise pausch[a]liert vereinbart wurde, ist die Darstellung des Pauschalbetrages samt der zugehörigen Widmung ausreichend, eine betragsmäßige Aufsplittung der Zulage in ihre einzelnen Bestandteile ist nicht erforderlich. Z.B genügt im Fall der Vereinbarung einer pauschalen Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage die Angabe der Gesamtsumme samt Ausweisungen als „SEG-Zulage". Die Lohnabrechnung ist dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich zu übermitteln oder elektronisch zur Verfügung zu stellen.

Soweit Kollektivverträge eine Verpflichtung zur Erstellung und Aushändigung einer Lohnabrechnung vorsehen, gehen diese der gesetzlichen Regelung vor."

2.3. Den Gesetzesmaterialien ist zu entnehmen, dass es sich um einen „zivilrechtlichen Anspruch auf Lohnabrechnung" handelt. Da der Arbeitgeber nach dem Gesetzeswortlaut die Abrechnung „zu übermitteln" (Abs 1 Satz 1) bzw „zur Verfügung zu stellen" (Abs 1 Satz 2) hat, ist dem Arbeitnehmer eine klageweise Durchsetzung des Anspruchs möglich (Mrvoševi?, Die wichtigsten Änderungen im Arbeitsrecht ab 1. 1. 2016, ecolex 2016, 195 [196];Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 § 2f AVRAG Rz 9; Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG3 § 2f Rz 6).

2.4. Die Aussage in den Gesetzesmaterialien, dass Kollektivverträge der gesetzlichen Regelung des § 2f AVRAG vorangingen, soweit sie eine Verpflichtung zur Erteilung und Aushändigung einer Lohnabrechnung vorsehen, ist dahingehend einschränkend zu verstehen, dass dies nur insoweit der Fall ist, als die kollektivvertragliche Verpflichtung günstiger als die gesetzliche ist. Eine generelle Subsidiarität gegenüber kollektivvertraglichen Lohnabrechnungsverpflichtungen ist § 2f AVRAG nämlich nicht zu entnehmen. Es verbleibt daher bei der auch § 2f AVRAG erfassenden allgemeinen Vorschrift des § 16 AVRAG, wonach die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund der §§ 2 bis 15a AVRAG zustehen, durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden können (Schrank, Neue Grundgehaltsangabe und All-in-Klauseln – nur bessere Transparenz? RdW 2016, 32 [38]; Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG3 § 2f Rz 5; aA Dunst, Die wichtigsten Neuerungen rund um das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz (ARÄG) 2015, DRdA-infas 2016, 41 [42]). Auch im Bereich des § 2f AVRAG ist daher eine abweichende Regelung nur zulässig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger als die Anordnung im Gesetz ist (allgemein zB 8 ObA 29/18z; Pfeil in ZellKomm3 §§ 16, 17 AVRAG Rz 3).

Dass der anzuwendende Kollektivvertrag eine (von der Beklagten eingehaltene) Verpflichtung zur Aushändigung einer Lohnabrechnung enthält, steht demnach der Berufung des Klägers auf § 2f AVRAG nicht entgegen.

2.5. Zweck dieser neuen Bestimmung ist nach den Gesetzesmaterialien, „dem/der Arbeitnehmer/in den Nachvollzug zu ermöglichen". Die Vorschrift unterscheidet sich von ihrem Telos her somit nicht von den bisherigen, allgemein aus dem Vertragsverhältnis abgeleiteten oder in einer Betriebsvereinbarung oder einem Kollektivvertrag ausdrücklich verankerten Verpflichtungen des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung zukommen zu lassen. Auch § 2f AVRAG dient der Verwirklichung des Transparenzgebots (Schrank, RdW 2016, 38; Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG3 § 2f Rz 1; Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 § 2f AVRAG Rz 1, 6). Es soll für die Arbeitnehmer transparent sein, welche Ansprüche der Arbeitgeber befriedigt und wie sich daraus der Auszahlungsbetrag bzw die abzuführenden Leistungen ergeben.

2.6. Der Kläger will demgegenüber daraus, dass in den Materialien von „zustehenden" Bezügen, „gebührenden" Bruttobezügen, „zu leistenden" Beiträgen/Prämien und „zu leistenden" Sachbezügen gesprochen wird, ableiten, dass eine Aufgliederung aller Arbeitnehmeransprüche, also all dessen, was der Dienstgeber objektiv betrachtet dem Dienstnehmer schuldet, erforderlich sei. In diesem Sinne müsse das Wort „vollständig" in § 2f Abs 1 AVRAG ausgelegt werden.

Die am Wort „vollständig" ansetzende und anhand der Materialien vorgenommene Auslegung des Klägers ist methodisch möglich, sie vermag aber nicht zu überzeugen:

2.6.1. Soweit in den Gesetzesmaterialien etwa von „zustehenden Bezügen" oder „gebührenden Bruttobezügen" die Rede ist, kann dies den Grund haben, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass die zustehenden Bezüge tatsächlich ausgezahlt und daher abgerechnet werden. Die Materialien geben damit keinen eindeutigen Hinweis darauf, ob strittige Ansprüche in die Abrechnung aufzunehmen sind.

2.6.2. Gegen die vom Kläger vorgenommene Gesetzesauslegung spricht, dass sie das Wort „vollständig" mit „richtig" gleichsetzt. Eine „richtige" Abrechnung wird vom Wortlaut des § 2f AVRAG nicht verlangt. Zumal nach der referierten Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs gerade keine richtige Abrechnung geschuldet ist hätte der Gesetzgeber, wenn er hiervon wirklich hätte abgehen wollen, wohl in § 2f AVRAG eine entsprechend deutlichere Formulierung gewählt.

2.6.3. Weiters spricht gegen die Auslegung des Klägers, dass „vollständig" im Bereich der (einklagbaren) Verpflichtung zu einer Rechnungslegung oder Abrechnung regelmäßig bloß formell vollständig bedeutet (vgl

RIS-Justiz RS0004372; RS0034995; RS0106492; RS0013766; Rubin in Klete?ka/Schauer, ABGB-ON1.03 § 1012 Rz 24). Es ist daher davon auszugehen, dass auch bei § 2f AVRAG vom Gesetzgeber vollständig nur im formellen Sinn gemeint war.

2.6.4. Weiters ist die Gesetzessystematik zu beachten. Eine Information über die (wesentlichen) Rechte und Pflichten ist bereits im Dienstzettel vorgesehen (§ 2 AVRAG). Dies spricht dafür, dass § 2f AVRAG der Information darüber dient, welche Ansprüche der Arbeitgeber konkret zur Auszahlung bringt bzw bringen will und wie sich der dem Arbeitnehmer überwiesene Betrag ergibt bzw errechnet.

2.6.5. Letztlich spricht auch das bereits vom Berufungsgericht angeführte Argument einer zu vermeidenden Doppelgleisigkeit gegen die Auslegung des Klägers. Wäre nämlich wie von ihm vertreten der Arbeitgeber nach § 2f AVRAG zu einer vollständigen im Sinne von richtigen Aufgliederung der Ansprüche des Arbeitgebers verpflichtet, so wäre bereits im Verfahren über den Abrechnungsanspruch als Vorfrage vom Gericht zu beurteilen, welche Ansprüche der Arbeitnehmer bei richtiger rechtlicher Beurteilung hat, obgleich diese Frage ohnehin Hauptfrage eines entsprechenden Leistungsprozesses ist.

2.6.6. Ein aus dem Gesetzestext ableitbares Argument für die Auslegung des Klägers könnte sein, dass dort die Übermittlung der Abrechnung „bei Fälligkeit des Entgelts" (und nicht „bei Auszahlung des Entgelts") normiert wird. Die Wendung „bei Fälligkeit des Entgelts" kann aber auch so verstanden werden, dass sie sich – wie die Abrechnung – nur auf die vom Arbeitgeber berücksichtigten (nicht strittigen) Beträge bezieht, also iSv „bei Fälligkeit des abgerechneten Entgelts (und allfälliger Aufwandsentschädigungen)".

2.6.7. Insgesamt liegen nach Ansicht des erkennenden Senats keine hinreichenden Gründe vor, um § 2f Abs 1 Satz 1 AVRAG in einem Sinne zu verstehen, der mit dem bisherigen allgemeinen Verständnis von Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Übermittlung einer Lohnabrechnung in Konflikt stünde.

Als Ergebnis ist daher festzuhalten: Der Arbeitgeber hat seiner Verpflichtung nach § 2f Abs 1 Satz 1 AVRAG zur Übermittlung einer „vollständigen" Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen bereits dann entsprochen, wenn die Abrechnung formell vollständig ist. Eine inhaltliche Unrichtigkeit der Abrechnung
– beispielsweise wenn die Abrechnung keine Urlaubsersatzleistung ausweist, weil der Arbeitgeber vom Urlaubsverbrauch ausgeht – schadet bei § 2f Abs 1 Satz 1 AVRAG daher nicht.

2.6.8. Ob nach rechtskräftigem Zuspruch und Auszahlung einer zuvor noch bestrittenen und nichtbezahlten Forderung der Arbeitnehmer eine Ergänzung der Lohnabrechnung verlangen kann, um etwa die auf die Forderung entfallende Lohnsteuer nachvollziehen zu können, ist hier nicht zu entscheiden, weil im maßgeblichen Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung erster Instanz dies noch nicht vorlag.

Der unbegründeten Revision war damit nicht Folge zu geben.

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

Textnummer

E122833

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2018:008OBA00041.18I.0828.000

Im RIS seit

12.10.2018

Zuletzt aktualisiert am

21.01.2021

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