

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

RS OGH 2022/11/21 80bA48/22z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.11.2022

Norm

ArbVG §96 Abs1 Z4

ArbVG §97 Abs1 Z16

ASGG §54 Abs1

1. ArbVG § 96 heute
2. ArbVG § 96 gültig ab 01.01.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
3. ArbVG § 96 gültig von 01.07.1974 bis 31.12.2010
1. ArbVG § 97 heute
2. ArbVG § 97 gültig ab 01.04.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2021
3. ArbVG § 97 gültig von 01.01.2011 bis 31.03.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
4. ArbVG § 97 gültig von 23.09.2005 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2005
5. ArbVG § 97 gültig von 01.07.2002 bis 22.09.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
6. ArbVG § 97 gültig von 16.05.1998 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 69/1998
7. ArbVG § 97 gültig von 01.01.1993 bis 15.05.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 833/1992
1. ASGG § 54 heute
2. ASGG § 54 gültig ab 01.01.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 624/1994
3. ASGG § 54 gültig von 01.01.1987 bis 31.12.1994

Rechtssatz

Die Einordnung unter „akkordähnlichen Prämien ..., die auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen“ bedeutet im Ergebnis für Arbeitnehmer zweierlei. Einerseits wird den Arbeitnehmern in Betrieben mit Betriebsrat insoweit jede Dispositionsmöglichkeit entzogen. Sie können also keinerlei wirksame vertragliche Vereinbarungen dazu treffen und Entgeltansprüche erwerben. Andererseits kann der Arbeitgeber diese Entgeltleistung jederzeit einstellen, entweder weil sie nicht auf einer Betriebsvereinbarung iSd § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG beruht oder weil er die Betriebsvereinbarung jederzeit ohne Frist und Nachwirkung aufkündigen kann (vgl § 96 Abs 2 iVm § 32 ArbVG). Die Rechtfertigung der damit verbundenen Einschränkung der Dispositionsfähigkeit der Arbeitnehmer wird vom Gesetzgeber im Gesundheitsschutz gesehen und dadurch abgesichert, dass es sich um „akkordähnliche“ Prämien handeln muss, die auf den im Gesetz genannten Verfahren oder Methoden beruhen. Letztere Voraussetzung ist strikt auszulegen. Sind die Prämien hingegen frei nach der Einschätzung des Arbeitgebers gestaltet, unterliegen sie der Mitbestimmung nach § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG und ist den Arbeitnehmern insoweit nicht die Dispositionsbefugnis entzogen.

Entscheidungstexte

- RS0134204">8 ObA 48/22z
Entscheidungstext OGH 21.11.2022 8 ObA 48/22z
Beisatz: Hier: Als akkordähnlich eingestufte „Umbauprämie“ für den Umbau von Maschinen zur Produktion neuer Flaschentypen, die jedoch nicht § 96 Abs 1 Z 4, sondern § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG unterliegt, weil die für jeden Umbau einer Produktionsmaschine vorgegebene Soll-Zeit auf einer Schätzung des Arbeitgebers aufgrund bloßen Erfahrungswissen beruhte. (T1)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2022:RS0134204

Im RIS seit

24.01.2023

Zuletzt aktualisiert am

24.01.2023

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