jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Erkenntnis 1992/4/28 87/08/0121

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.04.1992

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
60/03 Kollektives Arbeitsrecht;
66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz;

Norm

ArbVG §3 Abs1;
ASVG §49 Abs1;
KollV Handelsangestellte;
VwRallg;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Liska und die Hofräte Dr. Knell, Dr. Puck, Dr. Müller und Dr. Novak als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Klebel, über die Beschwerde des K in B, vertreten durch Dr. H, Rechtsanwalt in W, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Niederösterreich vom 29. April 1987, Zl. VII/2-3132/7-1987, betreffend Beitragsnachrechnung (mitbeteiligte Partei: Niederösterreichische Gebietskrankenkasse in 3100 St. Pölten, Dr. Karl Renner-Promenade 14-16), zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund (Bundesminister für Arbeit und Soziales) hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von S 11.120,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

1.1. Mit Bescheid vom 21. Juli 1986 stellte die mitbeteiligte Niederösterreichische Gebietskrankenkasse nachstehende Beitragsgrundlagen für den Dienstnehmer G auf Grund seiner Beschäftigung als Angestellter im Betrieb des Beschwerdeführers fest:

Ab 1.1.1984 bis 31.12.1984 pro Monat S 9.632,-- Lohnstufe 16

(Tageswert 320)

Sonderzahlungen 1984 S 19.264,--

ab 1.1.1985 bis 30.9.1985 pro Monat S 10.097,-- Lohnstufe 17

(Tageswert 340)

1 Sonderzahlung 1985 (Urlaubszuschuß) S 10.097,--.

Der aus diesen Einstufungen resultierende Teil der Beitragsnachrechnung vom 6. Dezember 1985 im Ausmaß von S 17.323,69 bestehe zu Recht. Der Beschwerdeführer sei verpflichtet, diesen Betrag zu entrichten. Nach der Begründung dieses Bescheides unterliege der Dienstnehmer G als Angestellter dem Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs, wobei der Genannte ab dem Zeitpunkt der Einstellung in der Beschäftigungsgruppe 2 eingereiht gewesen sei. Mit Wirkung vom 1. Jänner 1984 und 1. Jänner 1985 sei eine Anhebung der kollektivvertraglichen Gehaltssätze für die Handelsangestellten erfolgt. Laut Punkt G der ab 1. Jänner 1984 gültigen Gehaltsordnung für die Handelsangestellten seien die am 31. Dezember 1983 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter in ihrer schillingmäßigen Höhe gegenüber den ab 1. Jänner 1984 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrecht zu erhalten gewesen. Eine gleichlautende Bestimmung enthalte der in Rede stehende Kollektivvertrag über die Erhöhung der Gehälter ab 1. Jänner 1985. Während zur Bildung der Beitragsgrundlagen ab 1. Jänner 1984 die im Spruch angeführten Gehälter heranzuziehen gewesen wären, wurde der Dienstnehmer seit 1. Jänner 1984 mit einem gleichbleibenden Gehalt von monatlich S 7.555,-- zur Versicherung gemeldet. Dies habe auch für die Sonderzahlungen gegolten.

Der Beschwerdeführer erhob Einspruch.

1.2. Mit Bescheid vom 29. April 1987 gab der Landeshauptmann von Niederösterreich diesem Einspruch nicht statt. Nach der Begründung dieses Bescheides habe der Beschwerdeführer für den genannten Dienstnehmer ab 1. Jänner 1984 einen monatlichen Lohn von S 7.555,-- und ab 1. Jänner 1985 einen solchen von S 8.020,-- der Kasse gemeldet. Diese Beträge entsprächen den ab 1. Jänner 1984 bzw. 1. Jänner 1985 gültigen kollektivvertraglichen Mindestgehältern. Die bis 31. Dezember 1983 bestehende Überzahlung im Betrag von monatlich S 2.077,-- sei in den beiden erwähnten Änderungsmeldungen nicht berücksichtigt. Der Beschwerdeführer gebe dies in seinem Schriftsatz vom 10. November 1986 auch zu, führe aber gleichzeitig aus, daß für die Monate Jänner 1984 und Jänner 1985 die jeweils im Kollektivvertrag vorgeschriebene Erhöhung des Ist-Lohnes durchgeführt worden sei. Sodann sei dieses den Vorschriften des Kollektivvertrages entsprechend erhöhte Gehalt durch ausdrückliche Vereinbarung mit Wirksamkeit ab 1. Februar 1984 bzw. ab 1. Februar 1985 auf ein niedrigeres, jedoch über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegendes Gehalt herabgesetzt worden.

Diesbezüglich lägen zwei schriftliche Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vom 1. Februar 1984 bzw. 1. Februar 1985 vor, die wie folgt lauteten:

"Vereinbarung

Herr G als Dienstnehmer und Herr K als Dienstgeber vereinbaren einverständlich ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von S 7.555,-- (d.i. BeschGr.2/7.Bj.) per 1.2.1984.

1.2.1984 G e.h.

K e.h."

"Vereinbarung

über eine neue und einverständliche Festsetzung des mtl. Bruttomonatsgehaltes im KV d. Handelsangestellten zwischen Herrn G als Dienstnehmer und Herrn K als Dienstgeber per 1.2.1985 in Höhe von S 8.020,-- (BeschGr.2/8.Bj.).

1.2.1985 G e.h.

K e.h."

Der vom Beschwerdeführer vorgebrachte Hinweis auf die auch im Arbeitsrecht bestehende Vertragsfreiheit könne - wie sich aus § 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974 (ArbVG), ergebe - im Bereich der dem öffentlichen Recht angehörigen Kollektivverträge nur in sehr eingeschränktem Ausmaß Anwendung finden. Die Rechtsverbindlichkeit kollektivvertraglicher Bestimmungen bestehe unabhängig vom Willen der Arbeitsvertragspartner. Nach dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 27. November 1981, Zl. 08/1859/79, sei der Beitragsvorschreibung nach dem ASVG der nach dem Kollektivvertrag gebührende Lohn zugrundezulegen. Das gelte auch für kollektivvertragliche Ist-Lohnerhöhungen. Eine einzelvertragliche Sondervereinbarung, die eine derartige Ist-Lohnerhöhung ausschließe, verstoße gegen § 3 Abs. 1 ArbVG und sei unwirksam. Dieses Erkenntnis sei ungeachtet der vom Beschwerdeführer zitierten Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH 4. November 1980,

4 Ob 100/80), wonach innerhalb gewisser Grenzen eine "Verschlechterungsvereinbarung" zulässig sei, zu beachten. Mit der Vorgangsweise des Beschwerdeführers könnte de facto jede Ist-Lohnklausel unterlaufen werden. Insoweit lasse sich auch das zitierte Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 27. November 1981 sinngemäß auf den Beschwerdefall anwenden, da kaum ein Unterschied darin bestehe, eine kollektivvertragliche Ist-Lohnerhöhung durch Vereinbarung von vornherein auszuschließen (wie damals) oder eine durchgeführte Erhöhung kurze Zeit danach teilweise wieder rückgängig zu machen (vorliegender Fall).

Auf Grund der im Kollektivvertrag zwingend vorgesehenen Ist-Lohnerhöhung besitze der Dienstnehmer einen unverzichtbaren Anspruch im Sinne des § 49 Abs. 1 ASVG. Es sei auch an die Bestimmung des§ 539 ASVG zu erinnern.

1.3. Gegen diesen Bescheid wendet sich die vorliegende Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof, in der Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend gemacht wird. Der Beschwerdeführer erachtet sich in seinem Recht, die Sozialversicherungsbeiträge in der durch § 49 Abs. 1 ASVG in Verbindung mit § 51 leg. cit. festzusetzenden Höhe zu entrichten, verletzt. Nach der Begründung dieses Bescheides sei eine einvernehmliche Gehaltsherabsetzung ("Verschlechterungsvereinbarung"), solange durch Gesetz oder Kollektivvertrag zwingend vorgeschriebene Mindestansprüche beachtet würden, nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH 18. Juli 1983, 4 Ob 105/82) zulässig und wirksam. Die kollektivvertragliche Ist-Lohnklausel sei dazu geschaffen worden, um die einzelnen Dienstnehmer von der Notwendigkeit zu befreien, die Initiative zu Verhandlungen in regelmäßigen Abständen ergreifen zu müssen, um die Höhe ihres Reallohnes zu erhalten. Die kollektivvertragliche Ist-Lohnklausel sei zweifelsfrei einseitig zwingendes Recht, die Voraussetzung für ihre Anwendung, nämlich die Überzahlung, unterliege jedoch der Dispositionsmöglichkeit der Arbeitsvertragspartner. Wenn diese nun bei Beginn des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes die Voraussetzung für die Anwendung einer Ist-Lohnklausel vermeiden können, so müsse ihnen auch das Recht zugestanden werden, während des aufrechten Dienstverhältnisses die Basis für eine Ist-Lohnklausel zu ändern. Während ein bestimmtes Mindestgehalt durch keine von der Rechtsordnung anerkannte Vereinbarung umgangen werden könne, lasse sich eine kollektivvertragliche Ist-Lohnklausel in ihrer Wirkung verändern oder auch ausschalten, indem die Arbeitsvertragspartner - entweder beim Abschluß des Arbeitsvertrages oder während dessen Geltungsdauer - die Basis der Ist-Lohnklausel, nämlich die Überzahlung, ausschlössen, kleiner oder größer hielten, verringerten oder vergrößerten.

1.4. Die belangte Behörde legte die Verwaltungsakten vor und erstattete ebenso wie die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse eine Gegenschrift.

2.0. Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

2.1.1. Gemäß § 49 Abs. 1 ASVG sind unter Entgelt die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)Verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)Verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

Für die Berechnung der Beiträge ist nicht lediglich der tatsächlich gezahlte Lohn maßgebend, sondern, wenn er den tatsächlich gezahlten Lohn übersteigt, der Lohn, auf dessen Zahlung bei Fälligkeit des Beitrages ein Rechtsanspruch bestand. Der Beitragsvorschreibung ist daher in diesem Fall der nach dem Kollektivvertrag gebührende Lohn zugrunde zu legen (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 22. Februar 1950, Slg. NF Nr. 1261/A, und vom 30. November 1960, Slg. NF Nr. 5435/A).

§ 44 Abs. 1 und § 49 Abs. 1 ASVG stellen auf den sogenannten Anspruchslohn ab (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 27. November 1981, Zl. 1859/79 = ZfVB 1983/1/189, und vom 17. Mai 1984, Zl. 81/08/0007 = ZfVB 1985/1/160). Ob ein Anspruch auf Geld- oder Sachbezüge im Sinne des § 49 Abs. 1 ASVG besteht, ist nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen (vgl. unter anderem das hg. Erkenntnis vom 18. Dezember 1990, Zl. 89/08/0165 =

ZfVB 1992/1/103).

2.1.2. Gemäß § 3 Abs. 1 erster Satz ArbVG können die Bestimmungen in Kollektivverträgen, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Nach § 3 Abs. 1 zweiter Satz ArbVG sind Sondervereinbarungen, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder

Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. Nach § 3 Abs. 2 leg. cit. sind bei der Prüfung, ob eine Sondervereinbarung im Sinne des Abs. 1 günstiger ist als der Kollektivvertrag, jene Bestimmungen zusammenzufassen und gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen.

2.2. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 27. November 1981, Zl. 1859/79 = ZfVB 1983/1/189, die Auffassung der damaligen Beschwerdeführerin abgelehnt, es stehe dem Dienstnehmer im Rahmen der Vertragsfreiheit frei, auf Rechtsansprüche zu verzichten (im damaligen Fall: die Zustimmung zur Nichterhöhung des Ist-Lohnes zu erteilen). Dieser Auffassung sei der Wortlaut des § 3 Abs. 1 ArbVG entgegenzuhalten, woraus sich ergebe, daß ein solcher Verzicht, soweit er kollektivvertragliche Ansprüche betreffe, als ungünstigere Sondervereinbarung ungültig sei (FLORETTA-STRASSER, Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz, 1975, 36). Eine gemäß § 3 Abs. 1 ArbVG gültige und demgemäß als Grundlage für die Beitragsbemessung zulässige Sondervereinbarung liege aber nur dann vor, wenn sie den Dienstnehmer bei Abwägung aller Umstände günstiger stelle als der Kollektivvertrag.

Der Verwaltungsgerichtshof hält an dieser Rechtsauffassung grundsätzlich fest, daß eine die zwingende Wirkung der Kollektivvertragsbestimmung über die Ist-Lohnerhöhung zeitlich undifferenziert ausschließende einzelvertragliche Vereinbarung ungültig ist. Allerdings brauchte sich der Verwaltungsgerichtshof aus Anlaß des vorliegenden Beschwerdefalles nicht (neuerlich) mit der Frage der Wirksamkeit eines VORAUSVERZICHTES auf Ansprüche aus einem erst künftig abzuschließenden Kollektivvertrag oder auf eine kollektivvertragliche Erhöhung des überkollektivvertraglichen Ist-Lohnes vor Inkrafttreten der Erhöhung auseinanderzusetzen (vgl. dazu die Entscheidung des OGH vom 28. Juni 1983, 4 Ob 70-73/83, mit Entscheidungsbesprechung von EYPELTAUER, RdA 1985, 403). Der damalige Beschwerdefall war insofern anders gestaltet als der vorliegende, als damals die Zustimmung des Dienstnehmers zur Nichtvornahme der Ist-Lohnerhöhung vor künftigen Erhöhungen erteilt wurde und darauf gerichtet war, eben diese in der Zukunft liegenden Erhöhungen nicht mitzumachen.

2.3. Im vorliegenden Fall stellt sich vielmehr die Frage nach der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit einer sogenannten Verschlechterungsvereinbarung, die die Herabsetzung des Lohnes außerhalb des kollektivvertraglichen Mindestlohnbereiches betrifft und nach einer zum 1. Jänner durchgeführten kollektivvertraglichen Ist-Lohnerhöhung am darauf folgenden 1. Februar mit Wirkung vom 1. Februar vereinbart wurde.

In seiner Entscheidung vom 18. Oktober 1983, 4 Ob 105/82, hatte sich der Oberste Gerichtshof mit einer einvernehmlichen Vertragsänderung auseinanderzusetzen, mit der im überkollektivvertraglichen Bereich eine Lohnherabsetzung vorgenommen wurde. Der Oberste Gerichtshof vertrat dabei die Rechtsauffassung, es gehe in einem solchen Fall nicht um einen Verzicht auf bereits erworbene, durch keine Gegenleistung mehr bedingte Ansprüche des Arbeitnehmers - etwa auf bereits fällige Entgelt- oder Urlaubsansprüche, sondern um eine ausdrücklich erklärte, die Rechtsstellung für die Zukunft teilweise verschlechternde einvernehmliche Vertragsänderung (zu dieser Abgrenzung werde auf SCHRANK, Zur Zulässigkeit von "Verschlechterungsvereinbarungen" bei aufrechtem Arbeitsverhältnis, RdW 1983, 16, mit weiteren Hinweisen, verwiesen). Daß eine solche "Verschlechterungsvereinbarung" nur insoweit rechtswirksam sein könne, als auch der geänderte Vertragsinhalt den durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zwingend normierten Mindesterfordernissen entspreche, bedürfe keiner besonderen Begründung. Innerhalb dieser Grenzen sei aber ihre Zulässigkeit von der Rechtsprechung schon mehrfach ausdrücklich anerkannt worden (Arb 6912, 9557; Arb 9774 = SozM I A e 1153 = ZAS 1980, 57; zuletzt ebenso 4 Ob 100/80). Die Rechtswirksamkeit solcher Änderungen des Arbeitsvertrages - auch zum Nachteil des Arbeitnehmers - sei eine Folge der das österreichische Privatrecht grundsätzlich beherrschenden Vertragsfreiheit, welche auch im Bereich des Arbeitsrechtes durch kein allgemeines "Verschlechterungsverbot" beschränkt sei. Zum gleichen Ergebnis führe aber auch ein Größenschluß aus der allgemein anerkannten Zulässigkeit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses: Könne nämlich das gesamte Arbeitsverhältnis und damit die Grundlage für den Erwerb der Gegenleistung des Arbeitnehmers pro futuro jederzeit einvernehmlich beseitigt werden, dann müsse es im Sinne der zutreffenden Ausführungen SCHRANKS (aaO 16 f) umso mehr dem Einvernehmen der Vertragspartner überlassen bleiben, den Inhalt des Arbeitsvertrages - innerhalb der Grenzen des zwingenden Rechtes - für die Zukunft zu ändern, zumal ja das Arbeitsverhältnis gleich von vornherein auf diese Weise gültig hätte gestaltet werden können. Aus der - allein für den Verzicht auf bereits erworbene Ansprüche entwickelten - "Drucktheorie" könne deshalb die Unzulässigkeit einer Vereinbarung, mit welcher der Arbeitnehmer für die Zukunft auf einen Teil seiner überkollektivvertraglichen Entlohnung ganz oder teilweise "verzichte", nicht abgeleitet werden.

Der Verwaltungsgerichtshof ist der Auffassung, daß die Erwägungen des Obersten Gerichtshofes, es sei darauf

abzustellen, ob es sich um einen Verzicht um bereits erworbene Ansprüche oder um eine ausdrücklich nur die Rechtsstellung für die Zukunft teilweise verschlechternde einvernehmliche Vertragsänderung gehe, auch für den hier zu entscheidenden Beschwerdefall fruchtbar gemacht werden kann. Der Verwaltungsgerichtshof gelangt daher zu dem Ergebnis, daß einer einvernehmlichen Lohnherabsetzung NACH der durch den Kollektivvertrag bewirkten Ist-Lohnerhöhung in Form der schillingmäßigen Aufrechterhaltung der an einem bestimmten Stichtag bestehenden Überzahlung, sofern die Lohnherabsetzung im überkollektivvertraglichen Lohnbereich verbleibt, nicht JEDENFALLS zwingende Normen des Arbeitsrechtes entgegenstehen (vgl. zur Zulässigkeit der Rückgängigmachung erfolgter Ist-Lohnerhöhungen auch SCHRANK, RdW 1983, 16 und EYPELTAUER, RdA 1985, 410).

Die belangte Behörde ist daher zu Unrecht davon ausgegangen, daß eine einvernehmliche Lohnherabsetzung, wie sie dem Beschwerdefall zugrunde gelegt wurde, schlechthin unzulässig war.

2.4. Aus diesen Erwägungen folgt aber weiters, daß die belangte Behörde auf Grund ihrer unzutreffenden Rechtsauffassung keine Feststellungen darüber getroffen hat, ob die getroffene Vereinbarung überhaupt wirksam zustandegekommen ist (insbesondere hätte es hier wohl der Vernehmung des Dienstnehmers bedurft) und ab welchem Zeitpunkt die Rechtswirkungen der Vereinbarung eingetreten sind.

Die Beitragsnachbelastung für beide in Rede stehenden Jahre, die von der Nachbelastung jeweils vom 1. Jänner (bis zum 31. Dezember 1984 bzw. 30. September 1985) zur Gänze erfaßt wurden, erweist sich somit als inhaltlich rechtswidrig, das Verfahren - auf dem Boden dieses Ergebnisses - als ergänzungsbedürftig.

Der angefochtene Bescheid war infolgedessen gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben.

2.5. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 und 48 Abs. 1 Z. 2 VwGG in Verbindung mit Art. I Z. 1 und Art. III Abs. 2 der Verordnung des Bundeskanzlers BGBl. Nr. 104/1991 sowie auf § 110 ASVG. Ersatz der Umsatzsteuer war nicht zuzusprechen, da diese bereits im Pauschale des zu ersetzenden Schriftsatzaufwandes mitberücksichtigt ist.

2.6. Soweit Entscheidungen zitiert wurden, die in der Amtlichen Sammlung der Erkenntnisse und Beschlüsse des Verwaltungsgerichtshofes nicht veröffentlicht sind, wird auf Art. 14 Abs. 4 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtshofes, BGBl. Nr. 45/1965, hingewiesen.

Schlagworte

Kollektivvertrag Mindestlohn Rechtsgrundsätze Treu und Glauben erworbene Rechte VwRallg6/2 Rechtsgrundsätze Verzicht Widerruf VwRallg6/3 Sondervereinbarung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1992:1987080121.X00

Im RIS seit

11.07.2001

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at