jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/9/24 8ObA31/04y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.09.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Herbert Stegmüller und Mag. Helmut Brandl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Martin R*****, vertreten durch Dr. Peter Kaltschmid, Rechtsanwalt in Innsbruck, wider die beklagte Partei J***** GmbH & Co KG, ***** vertreten durch Dr. Dieter Brandstätter, Rechtsanwalt in Innsbruck, wegen EUR 3.620,80 sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 4. Februar 2004, GZ 13 Ra 7/04h-14, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 27. Oktober 2003, GZ 16 Cga 131/03z-9, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 333,12 (darin EUR 55,52 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war seit 4. 5. 2000 als Fensterbauer und Maurer bei der Beklagten beschäftigt. Er wurde am 18. 4. 2003 mit Wirkung von diesem Tag gekündigt. Auf das Arbeitsverhältnis war der Kollektivvertrag für das holz- und kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs anzuwenden. Nach dessen § 16 Z 3 lit a kann das Arbeitsverhältnis unter anderem nach einjähriger Beschäftigungsdauer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Ende einer Arbeitswoche aufgelöst werden. Im Betrieb der Beklagten wurde jeweils am Montag mit der Arbeit begonnen. Es gab sodann die "kurze Woche", in der die Arbeit am Donnerstag um 17.00 Uhr endete oder die "lange Woche", in der bis Freitag 17.00 Uhr gearbeitet wurde. Im Betrieb wurde im Halbjahr durchschnittlich zweimal auch am Samstag gearbeitet, niemals jedoch am Sonntag.Der Kläger war seit 4. 5. 2000 als Fensterbauer und Maurer bei der Beklagten beschäftigt. Er wurde am 18. 4. 2003 mit Wirkung von diesem Tag gekündigt. Auf das Arbeitsverhältnis war der Kollektivvertrag für das holz- und kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs anzuwenden. Nach dessen Paragraph 16, Ziffer 3, Litera a, kann das Arbeitsverhältnis unter anderem nach einjähriger Beschäftigungsdauer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Ende einer Arbeitswoche aufgelöst werden. Im Betrieb der Beklagten wurde jeweils am Montag mit der Arbeit begonnen. Es gab sodann die "kurze Woche", in der die Arbeit am Donnerstag um 17.00 Uhr endete oder die "lange Woche", in der bis Freitag 17.00 Uhr gearbeitet wurde. Im Betrieb wurde im Halbjahr durchschnittlich zweimal auch am Samstag gearbeitet, niemals jedoch am Sonntag.

Verstünde man unter "Ende einer Arbeitswoche" den Sonntag, wäre der Kläger zum 4. 5. 2003 gekündigt worden und sein Arbeitsverhältnis hätte insgesamt drei Jahre und einen Tag gedauert. Legte man als dem Kollektivvertrag entsprechenden Kündigungstermin den Freitag zugrunde, wäre das Arbeitsverhältnis des Klägers mit 2. 5. 2003 beendet gewesen, somit vor Erreichen der dreijährigen Dauer.

Mit seiner am 5. 8. 2003 beim Erstgericht eingelangten Klage begehrte der Kläger, die Beklagte zur Zahlung von EUR 3.620,80 sA an zusätzlicher Kündigungsentschädigung einschließlich anteiliger Sonderzahlungen für den 3. 5. und 4. 5. 2003 sowie an Abfertigung in der Höhe von zwei Monatsentgelten schuldig zu erkennen. Der nächstmögliche Kündigungstermin wäre der 4. 5. 2003 gewesen, weil die Arbeitswoche den Zeitraum von Montag bis Sonntag umfasse. Auch die Wochenendruhe zähle zum Begriff der Arbeitswoche und könnten am Samstag und Sonntag Arbeitsleistungen vom Dienstgeber angeordnet werden, zu deren Verrichtung der Dienstnehmer aufgrund der ihn treffenden Treuepflicht verpflichtet wäre.

Die Beklagte wendete ein, dass die Arbeitswoche in ihrem Betrieb am Freitag ende. Unter Arbeitswoche könne nur jener Zeitraum verstanden werden, innerhalb dessen der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Normalarbeitszeit seine Leistungen erbringe. Der Kläger sei daher wirksam zum 2. 5. 2003 gekündigt worden. Hätten die Kollektivvertragsparteien einen anderen Kündigungstermin beabsichtigt, wäre es ihnen freigestanden, den Begriff "Kalenderwoche" zu verwenden. Wollte man den Standpunkt des Klägers folgen, sei ein Arbeitgeber nicht in der Lage, die ihm zustehende 14-tägige Kündigungsfrist auszuschöpfen, weil er seinem Arbeitnehmer die Kündigung nicht am Samstag oder Sonntag zugehen lassen könne. Die dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz immanenten Begriff Wochenendruhe und Arbeitszeit könnten auf einzuhaltende Kündigungstermine nicht übertragen werden. Auch der - gleichlautende - Punkt 69 des Kollektivvertrages der Bäcker werde in den Erläuternden Bemerkungen dahin interpretiert, dass sich das Ende der Arbeitswoche auf den letzten Arbeitstag beziehe, den der Dienstnehmer im Unternehmen zu arbeiten habe.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Zwar gebe es keine gesetzliche Definition für die Arbeitswoche, doch sei in der Regel davon auszugehen, dass die betriebliche Arbeitswoche an einem Montag beginne und bei einer 5-Tage-Woche mit Freitag, sonst mit Samstag ende. Entgegen der Auffassung des Klägers könnten die von ihm zitierten Literaturmeinungen zum Arbeitsruhegesetz im Zusammenhang mit den Ansprüchen jedes Arbeitnehmers auf Wochenendruhe sowie eine dazu ergangene Entscheidung des Obersten Gerichtshofs hier nicht angewendet werden, weil Grundlage jeweils ein gänzlich anderer Sachverhalt gewesen sei. Die Kündigung des Klägers sei am 18. 4. 2003 zum nächstmöglichen Termin, also entsprechend dem Kollektivvertrag zum Ende der Arbeitswoche nach 14 Tagen erfolgt. Das Arbeitsverhältnis sei daher mit Freitag, dem 2. 5. 2003 beendet gewesen. Der Kläger habe somit weder Anspruch auf Kündigungsentschädigung für die folgenden beiden Tage noch auf eine Abfertigung, weil erst mit 4. 5. 2003 ein dreijähriges Arbeitsverhältnisses vorgelegen wäre.

Das Gericht zweiter Instanz gab der dagegen erhobenen Berufung nicht Folge und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei. Die im schuldrechtlichen Teil des Kollektivvertrages enthaltenen Bestimmungen über Kündigungsfristen und Kündigungstermine seien nach §§ 914 f ABGB auszulegen. Im Zweifel sei davon auszugehen, dass die Kollektivvertragspartner eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung verbunden mit einem Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen beider Parteien treffen wollten. Von diesen Erwägungen ausgehend teile das Berufungsgericht die Auffassung des Erstgerichts, dass mit dem im Kollektivvertrag verwendeten Begriff "Arbeitswoche" jener Zeitraum gemeint sei, in den die wöchentliche Regelarbeitszeit falle. Hätten die Kollektivvertragsparteien etwas anderes gewollt, so hätten sie auf die Kalenderwoche abstellen müssen. Zutreffend weise die Beklagte darauf hin, dass es ihr im Falle der Maßgeblichkeit einer Kalenderwoche praktisch nicht möglich wäre, die ihr kollektivvertraglich zustehende Kündigungsfrist auszuschöpfen, da im Normalfall die Zustellung einer Kündigung als empfangsbedürftige Erklärung an einem - arbeitsfreien - Samstag und/oder Sonntag nicht in Betracht komme. Auch die Kollektivvertragsparteien des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung haben eine gleichlautende Bestimmung im Kollektivvertrag authentisch unter anderem dahin interpretiert, dass als Kündigungstermin der letzte Tag der betrieblichen Arbeitswoche zu zählen habe. Auch die Erläuterungen zum eine sinngemäß gleichlautende Regelung enthaltenden Kollektivvertrag für Bäcker gingen in diese Richtung.Das Gericht zweiter Instanz gab der dagegen erhobenen Berufung nicht Folge und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei. Die im schuldrechtlichen Teil des Kollektivvertrages enthaltenen Bestimmungen über Kündigungsfristen und Kündigungstermine seien nach Paragraphen 914, f ABGB auszulegen. Im Zweifel sei davon

auszugehen, dass die Kollektivvertragspartner eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung verbunden mit einem Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen beider Parteien treffen wollten. Von diesen Erwägungen ausgehend teile das Berufungsgericht die Auffassung des Erstgerichts, dass mit dem im Kollektivvertrag verwendeten Begriff "Arbeitswoche" jener Zeitraum gemeint sei, in den die wöchentliche Regelarbeitszeit falle. Hätten die Kollektivvertragsparteien etwas anderes gewollt, so hätten sie auf die Kalenderwoche abstellen müssen. Zutreffend weise die Beklagte darauf hin, dass es ihr im Falle der Maßgeblichkeit einer Kalenderwoche praktisch nicht möglich wäre, die ihr kollektivvertraglich zustehende Kündigungsfrist auszuschöpfen, da im Normalfall die Zustellung einer Kündigung als empfangsbedürftige Erklärung an einem - arbeitsfreien - Samstag und/oder Sonntag nicht in Betracht komme. Auch die Kollektivvertragsparteien des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung haben eine gleichlautende Bestimmung im Kollektivvertrag authentisch unter anderem dahin interpretiert, dass als Kündigungstermin der letzte Tag der betrieblichen Arbeitswoche zu zählen habe. Auch die Erläuterungen zum eine sinngemäß gleichlautende Regelung enthaltenden Kollektivvertrag für Bäcker gingen in diese Richtung.

Rechtliche Beurteilung

Der dagegen erhobenen Revision des Klägers kommt keine Berechtigung zu.

Die aus sieben Kalendertagen bestehende Woche beinhaltet in der arbeitsrechtlichen Terminologie grundsätzlich sechs Werktage, das sind die Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und Feiertage, und - je nach Vertragsinhalt - eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen (vgl Drs, Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruches in Arbeits- oder Kalendertagen, RdW 2003/570). Auch das vom Kläger zur Stützung seines Rechtsstandpunktes zitierte Arbeitszeitgesetz (AZG) geht vom "Normalfall" der Arbeitszeitverteilung, nämlich einer fünftägigen Arbeitswoche mit jeweils achtstündiger Tagesarbeitszeit aus, wie sich aus § 3 AZG unzweifelhaft ergibt (SZ 72/71). Dass § 2 Abs 1 Z 3 AZG als Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag nennt, steht dazu nicht in Widerspruch, ergibt sich doch aus Z 1 der genannten Gesetzesstelle klar, dass Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit abzüglich der Ruhepausen ist, die - je nach Vertragsinhalt und gesetzlicher Zulässigkeit - innerhalb des in Z 3 genannten Zeitraumes gelagert ist (in diesem Sinne auch ArbSlg 8879). Wie der erkennende Senat in seiner Entscheidung 8 ObA 57/99m zum Begriff der "Lohnwoche" ausgesprochen hat, umfasst diese neben der eigentlichen Arbeitszeit die Zeit der Wochenendruhe gemäß § 2 Abs 1 Z 1 und § 3 Abs 1 Arbeitsruhegesetz (ARG). Daraus lässt sich ohne weiteres der Schluss ziehen, dass der Begriff der "Lohnwoche", der der "Kalenderwoche" des § 1159 ABGB entspricht, weiter ist als jener der "Arbeitswoche". In seinem Erkenntnis 9 ObA 229/93 = SZ 66/96 hat sich der Oberste Gerichtshof mit dem Kündigungstermin zum "Ende einer Arbeitswoche" auseinandergesetzt. Dem Revisionswerber ist zuzugestehen, dass sich in dieser Entscheidung insofern eine Unschärfe findet, als die termingerechte Kündigung einmal mit 18. 9. 1992 und einmal mit 19. 9. 1992 angenommen wird. Beide Daten stellen jedoch das mögliche Ende einer Arbeitswoche, nämlich Freitag bzw Samstag dar, sodass jedenfalls ausgeschlossen werden kann, der Oberste Gerichtshof habe als Ende der Arbeitswoche den Sonntag angesehen. In seiner Entscheidung 9 ObA 294/99x ging der Oberste Gerichtshof wie selbstverständlich von dem dort offenbar nicht strittigen Umstand aus, dass die Kündigung zum Ende einer Arbeitswoche zum Freitag zu erfolgen habe.Die aus sieben Kalendertagen bestehende Woche beinhaltet in der arbeitsrechtlichen Terminologie grundsätzlich sechs Werktage, das sind die Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und Feiertage, und - je nach Vertragsinhalt - eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen vergleiche Drs, Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruches in Arbeits- oder Kalendertagen, RdW 2003/570). Auch das vom Kläger zur Stützung seines Rechtsstandpunktes zitierte Arbeitszeitgesetz (AZG) geht vom "Normalfall" der Arbeitszeitverteilung, nämlich einer fünftägigen Arbeitswoche mit jeweils achtstündiger Tagesarbeitszeit aus, wie sich aus Paragraph 3, AZG unzweifelhaft ergibt (SZ 72/71). Dass Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 3, AZG als Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag nennt, steht dazu nicht in Widerspruch, ergibt sich doch aus Ziffer eins, der genannten Gesetzesstelle klar, dass Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit abzüglich der Ruhepausen ist, die - je nach Vertragsinhalt und gesetzlicher Zulässigkeit - innerhalb des in Ziffer 3, genannten Zeitraumes gelagert ist (in diesem Sinne auch ArbSlg 8879). Wie der erkennende Senat in seiner Entscheidung 8 ObA 57/99m zum Begriff der "Lohnwoche" ausgesprochen hat, umfasst diese neben der eigentlichen Arbeitszeit die Zeit der Wochenendruhe gemäß Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer eins, und Paragraph 3, Absatz eins, Arbeitsruhegesetz (ARG). Daraus lässt sich ohne weiteres der Schluss ziehen, dass der Begriff der "Lohnwoche", der der "Kalenderwoche" des Paragraph 1159, ABGB entspricht,

weiter ist als jener der "Arbeitswoche". In seinem Erkenntnis 9 ObA 229/93 = SZ 66/96 hat sich der Oberste Gerichtshof mit dem Kündigungstermin zum "Ende einer Arbeitswoche" auseinandergesetzt. Dem Revisionswerber ist zuzugestehen, dass sich in dieser Entscheidung insofern eine Unschärfe findet, als die termingerechte Kündigung einmal mit 18. 9. 1992 und einmal mit 19. 9. 1992 angenommen wird. Beide Daten stellen jedoch das mögliche Ende einer Arbeitswoche, nämlich Freitag bzw Samstag dar, sodass jedenfalls ausgeschlossen werden kann, der Oberste Gerichtshof habe als Ende der Arbeitswoche den Sonntag angesehen. In seiner Entscheidung 9 ObA 294/99x ging der Oberste Gerichtshof wie selbstverständlich von dem dort offenbar nicht strittigen Umstand aus, dass die Kündigung zum Ende einer Arbeitswoche zum Freitag zu erfolgen habe.

Es muss nicht näher geprüft werden, ob§ 1159 ABGB hier nicht schon deshalb hinter die Bestimmungen des Kollektivvertrags zurückzutreten hat, weil auf das Arbeitsverhältnis des Klägers die Gewerbeordnung anzuwenden ist, deren § 72 Abs 2 den Vorrang der "dafür erlassenen besonderen Vorschriften" normiert (vgl 9 ObA 142/92; 9 ObA 25/04y je mit ausführlicher Begründung), weil § 1159 ABGB gemäß § 1164 Abs 1 ABGB nur relativ zwingend ist und dem Arbeitnehmer günstigere Regelungen jedenfalls zulässig sind (Krejci in Rummel ABGB³ §§ 1158 bis 1159c Rz 78). Dieser Günstigkeitsvergleich fällt in Anbetracht der doppelt so langen kollektivvertraglichen Kündigungsfrist jedenfalls positiv aus.Es muss nicht näher geprüft werden, ob Paragraph 1159, ABGB hier nicht schon deshalb hinter die Bestimmungen des Kollektivvertrags zurückzutreten hat, weil auf das Arbeitsverhältnis des Klägers die Gewerbeordnung anzuwenden ist, deren Paragraph 72, Absatz 2, den Vorrang der "dafür erlassenen besonderen Vorschriften" normiert vergleiche 9 ObA 142/92; 9 ObA 25/04y je mit ausführlicher Begründung), weil Paragraph 1159, ABGB gemäß Paragraph 1164, Absatz eins, ABGB nur relativ zwingend ist und dem Arbeitnehmer günstigere Regelungen jedenfalls zulässig sind (Krejci in Rummel ABGB³ Paragraphen 1158 bis 1159c Rz 78). Dieser Günstigkeitsvergleich fällt in Anbetracht der doppelt so langen kollektivvertraglichen Kündigungsfrist jedenfalls positiv aus.

Unter dem Kündigungstermin "Ende einer Arbeitswoche" nach dem hier anzuwendenden Kollektivvertrag für das holz- und kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs ist daher der im Betrieb übliche letzte Arbeitstag der Woche zu verstehen, der im hier zu beurteilenden Fall auf den Freitag fällt.

Der Revision ist ein Erfolg zu versagen.

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

Textnummer

E74826

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:008OBA00031.04Y.0924.000

Im RIS seit

24.10.2004

Zuletzt aktualisiert am

10.05.2012

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