

TE OGH 1963/4/23 4Ob17/63

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 23.04.1963

Norm

Feiertagsruhegesetz §3 (2)

Kopf

SZ 36/62

Spruch

Begriff des regelmäßigen Entgeltes nach § 3 (2) FeiertagsruheG. 1957.

Entscheidung vom 23. April 1963, 4 Ob 17/63.

I. Instanz: Arbeitsgericht Leoben; II. Instanz: Kreisgericht Leoben.

Text

Der Kläger ist seit 15. Mai 1951 im Bäckereibetrieb der beklagten Partei in Leoben als Kraftfahrer (Brotführer) beschäftigt. Er steht auf dem Standpunkt, daß ihm für einen arbeitsfreien Feiertag, der auf einen Werktag fällt, neben dem Lohn, den ihm die beklagte Partei unter Zugrundelegung von 7.5 Stunden zahle, ein weiteres Entgelt gebühre, weil sich seine regelmäßige Arbeitszeit als Kraftfahrer nicht nur auf 45 Stunden in der Woche, sondern auf 53 Stunden und mehr belaufe. In erster Instanz hat der Kläger die Feststellung begehrte, daß ihm gegenüber der beklagten Partei für einen Feiertag, welcher auf einen Tag fällt, an dem er ansonsten regelmäßig und im voraus bestimmbar zusätzlich zu seiner grundsätzlichen Arbeitszeit von acht Stunden Überstunden zu leisten hätte, ein Anspruch auf Bezahlung eines Feiertagsentgeltes in der Höhe jenes Entgeltes zustehe, welches sich aus dem Lohn für acht Stunden zusätzlich der bestimmbar normalen Entlohnung für die Zeit der Überstundenleistung zusammensetze.

Das Erstgericht hat diesem Klagebegehren stattgegeben.

Das Berufungsgericht hat die Rechtssache gemäß § 25 (1) Z. 3 ArbGerG. von neuem verhandelt. Im Berufungsverfahren hat der Kläger sein Begehrung eingeschränkt und dahin neu gefaßt, daß er nunmehr die Feststellung gegenüber der beklagten Partei begehrte, ihm gebühre in einer Woche, in der ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag falle, neben dem ungekürzten Wochengrundlohn für einen solchen Feiertag ein zusätzliches Entgelt im Ausmaße von 4/135 des Wochengrundlohnes. Das Berufungsgericht hat der Berufung der beklagten Partei nicht Folge gegeben. Es hat festgestellt:

Entsprechend der Lohntabelle B des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer in der Brotindustrie vom 30. Juni 1961 bezieht der Kläger als Kraftfahrer einen Wochenlohn (Wochengrundlohn), der gegenwärtig 520 S brutto beträgt. Dieser Wochengrundlohn gilt für 45 Wochenstunden.

Im Bundeskollektivvertrag für die Brotindustrie vom 20. April 1952, der auf das Dienstverhältnis des Klägers Anwendung findet, war im Punkt IV (2) festgelegt, daß die Arbeitszeit für Kraftfahrer sich auf 48 Stunden plus 8 Überstunden im Höchstausmaß innerhalb einer Arbeitswoche beläuft. In einem Zusatzkollektivvertrag vom 1.

Dezember 1959 wurde dieser Punkt dahin abgeändert, daß die Arbeitszeit der nicht mit der Erzeugung von Backwaren beschäftigten Arbeitnehmer sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die Einführung der 45-Stunden-Woche richtet. In diesem am 28. Jänner 1959 abgeschlossenen allgemeinen Kollektivvertrag wurde im § 4 (3) geregelt, daß für Kraftfahrer die Wochenarbeitszeit, soweit sie auf Grund von Kollektivverträgen oder einer kollektivvertraglichen Verpflichtung zur Leistung von Überstunden über 48 Stunden hinausging, um drei Stunden gekürzt wird.

Im Bäckereibetrieb der beklagten Partei wurde eine Arbeitsordnung im Sinne der §§ 21 ff. KVG. oder sonst eine Dienst- oder Betriebsordnung nicht erlassen. Es ist die Sechstagewoche eingeführt. Die im Betrieb beschäftigten 8 Kraftfahrer leisten durchwegs mehr als 45 Stunden in der Woche. Für jeden Kraftfahrer ist die Fahrstrecke, die bei der Auslieferung von Backwaren zurückzulegen ist, genau festgelegt. Der tägliche Arbeitsbeginn der Kraftfahrer ist je nach der Fertigstellung der Backwaren und nach den Reiserouten verschieden festgesetzt. Das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit läßt sich im voraus zeitlich nicht fixieren.

Der Kläger tritt gewöhnlich um 7 Uhr früh seinen Dienst an. Er hat an jedem Werktag zusammen mit seinem Beifahrer Backwaren auszuliefern. Für ihn ist ständig folgende Toureneinteilung angeordnet: Am Montag, Mittwoch und Freitag die Strecke Leoben - Liezen - Leoben, am Dienstag und Samstag die Strecke Leoben - Selzthal - Leoben und am Donnerstag die Strecke Leoben - Irdning - Leoben. Diese Toureneinteilung ist während des Prozesses insoweit geändert worden, als der Kläger ab Ende August 1962 an Samstagen nur die Strecke Leoben - Trieben - Leoben zu befahren hat.

In der Zeit vom 1. März 1961 bis 28. Februar 1962, also in dem vor der Klagseinbringung gelegenen Jahr, erreichte der Kläger folgende Arbeitszeiten: An Montagen im Durchschnitt 9 3/4 Stunden, an Dienstagen im Durchschnitt gleichfalls 9 3/4 Stunden, an Mittwochen durchschnittlich 10 Stunden, an Donnerstagen durchschnittlich ebenfalls 10 Stunden, an Freitagen im Durchschnitt 11 Stunden und an Samstagen im Durchschnitt 9 Stunden. Der Kläger kam in den vollen Arbeitswochen auf tatsächliche Arbeitszeiten zwischen 55.5 und 66.5 Stunden, durchschnittlich also auf 59 Stunden in der Woche. Auch nach dem 28. Februar 1962 und auch noch seit der Verkürzung der Samstagstour arbeitete der Kläger regelmäßig mindestens 53 Stunden in der Woche.

Der Kläger vermerkt seine tägliche Arbeitszeit in einem Fahrtenbuch. Seine Eintragungen werden an Hand des im Kraftfahrzeug angebrachten Tachographen vom Leiter des Fuhrparks überprüft.

Für Kraftfahrer und für andere Wochenlöhner der beklagten Partei werden die Löhne wie folgt ermittelt: Es wird von dem für 45 Stunden geltenden Wochengrundlohn ausgegangen. Die in der einzelnen Woche über 45 Stunden hinausgehende Zeit wird mit einem Stundenlohn abgegolten, der 1/45 des Wochengrundlohnes beträgt. Hiezu kommen, weil diese Zeit als Überstundenzeit gilt, für die ersten drei Mehrstunden Zuschläge von 25% und für die weiteren Mehrstunden von 50%.

Fällt in einer Woche ein arbeitsfreier Feiertag auf einen Werktag, so wird für den Feiertag nur eine Arbeitszeit von 7 1/2 Normalstunden, also jene Zeit angenommen, die sich pro Tag ergibt, wenn 45 Wochenstunden auf 6 Tage gleichmäßig aufgeteilt werden. Der Wochenlohn erhält damit im Falle eines Feiertages den ungekürzten Wochengrundlohn; im übrigen wird die betreffende Woche wie eine volle Arbeitswoche durchgerechnet.

Ebenso wie das Arbeitsgericht kam auch das Berufungsgericht in rechtlicher Hinsicht zu dem Ergebnis, daß der Kläger im Falle eines Feiertages ein höheres Entgelt zustehe als jenes, das ihm von der beklagten Partei bisher geleistet wurde. Es führte im wesentlichen aus:

Gemäß § 3 (2) des FeiertagsruheG. 1957, BGBl. Nr. 153, sei für Feiertage grundsätzlich das regelmäßige Entgelt zu leisten. Hiezu treffe die Verordnung vom 29. Oktober 1945, StGBI. Nr. 112 (richtig 212) nähere Bestimmungen. Nach § 2 (1) dieser Verordnung dürfe ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt wegen Arbeitsausfällen an Feiertagen nicht gemindert werden. In allen anderen Fällen sei das regelmäßige Entgelt zu leisten. Als regelmäßiges Entgelt gelte jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer für die Arbeit gebühre, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre (Abs. 2 und 3). Da im Zweifel nicht anzunehmen sei, daß die Verordnung das regelmäßige Entgelt, das dem Arbeitnehmer im Sinne des § 3 (2) des FeiertagsruheG. zustehe, entgegen diesem Gesetz in einem geringeren Ausmaß festlege, sei das Berufungsgericht der Auffassung, daß die Vorschriften des § 2 (1) bis (3) der Verordnung nebeneinander anzuwenden seien, wenn die ungekürzte Zahlung des nach Wochen, Monaten oder längeren

Zeiträumen bemessenen Entgeltes der Bestimmung des § 3 (2) FeiertagsruheG. nicht genüge.

Lege man die sozialrechtliche Bestimmung des § 3 (2) des Gesetzes, für Feiertage müsse das regelmäßige Entgelt geleistet werden, nach ihrer sprachlichen Bedeutung und ihrem sozialen Sinngehalt aus, so sei aus ihr abzuleiten, daß ihr nur dann entsprochen werde, wenn im Falle eines Feiertages das Entgelt, das der Arbeitnehmer sonst nach der Regel beziehe, im vollen Umfange zukomme, wenn also das Entgelt, das der Arbeiter sonst erhalten würde, nur um jene Teile vermindert werde, die nicht regelmäßige Entgeltsbestandteile seien.

Dabei sei als Regel die für den betreffenden Betrieb und Arbeitnehmer geltende Arbeitszeitregelung heranzuziehen, da auch im § 2 (3) der Verordnung die für den Betrieb geltende Arbeitszeiteinteilung als maßgeblich erachtet werde. In einer Entscheidung des Landesgerichtes Linz (Arb. 6017) werde das regelmäßige Entgelt, das für die Feiertage gebühre, dem Entgelt für die regelmäßige Arbeitszeit und diese der Normalarbeitszeit gleichgesetzt. Das Berufungsgericht sei der Ansicht, daß diese letztere Gleichsetzung dann nicht richtig sei, wenn es sich um eine sogenannte verlängerte Wochenarbeitszeit handle und diese nicht als Normalarbeitszeit aufgefaßt werde. Zu den verlängerten Wochenarbeitszeiten zähle der Kollektivvertrag jene wöchentlichen Arbeitszeiten, die auf Grund von Kollektivverträgen für bestimmte Wirtschaftszweige oder Dienstnehmerkategorien oder auf Grund einer kollektivvertraglichen Verpflichtung zur Leistung von Überstunden mit mehr als 48 Stunden festgelegt gewesen seien. Weil auch die kollektivvertragliche Anordnung einer verlängerten Wochenarbeitszeit eine Arbeitszeitregelung sei und das laufende und regelmäßige Ausmaß der Arbeitszeitverpflichtung festsetze, bedürfe es keiner weiteren Begründung, daß jedenfalls das Normalentgelt, das für die Zeit zustehe, um die die Wochenarbeitszeit kollektivvertraglich verlängert sei, nicht ein unregelmäßiger Lohn oder Entgeltsbestandteil sei, sondern zum regelmäßigen Entgelt im Sinne des § 3 (2) des FeiertagsruheG. gehöre.

Aus den getroffenen Feststellungen, daß die für jeden einzelnen Kraftfahrer festgelegten täglichen Reiserouten eine 45 Stunden übersteigende Wochenarbeitszeit bedingen, könne eindeutig gefolgert werden, daß die beklagte Dienstgeberin für die Kraftfahrer ihres Bäckereibetriebes generell eine über 45 Stunden hinausgehende Wochenarbeitszeit festgesetzt und daß auf Anordnung der beklagten Partei der Kläger ständig eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 53 Stunden zu leisten habe. Somit könne festgehalten werden, daß die Wochenarbeitszeit des Klägers, soweit sie 53 Stunden betrage, eine verlängerte Wochenarbeitszeit sei und auf einer Arbeitszeitregelung der beklagten Dienstgeberin beruhe. Das Normalentgelt, das der Kläger in Form eines Stundenlohnes von 1/45 des Wochengrundlohnes für die 46. bis 53. Wochenstunde beziehe, sei also nicht als unregelmäßiger Entgeltbestandteil, sondern als regelmäßiges Entgelt zu betrachten, daher im Falle eines Feiertages zu berücksichtigen. Nach der oben dargelegten Rechtsansicht seien demnach die Vorschriften des § 2 (1) bis (3) der Verordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen nebeneinander anzuwenden. Der Kläger habe somit für eine Woche, in der ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag falle, neben dem Anspruch auf den vollen für 45 Stunden geltenden Wochengrundlohn zusätzlich einen unabdingbaren Anspruch auf einen Tagesanteil am Entgelt für die weitere Wochenarbeitszeit, und zwar ohne Rücksicht darauf, daß diese 8 Stunden im Kollektivvertrag als Überstunden bezeichnet werden und als solche zu entlohen seien.

Gegen dieses Ergebnis könne nicht eingewendet werden, daß im Bäckereibetrieb der beklagten Partei eine Arbeitsordnung im Sinne der §§ 21 ff. KVG. oder eine sonstige Dienst- oder Betriebsordnung, die eine nähere Arbeitszeiteinteilung enthalte, nicht erlassen sei. Der Umstand, daß sich im voraus das genaue Ausmaß der Stunden, die der Kläger an dem Tag, auf den ein Feiertag fällt, arbeiten würde, nicht bestimmen lasse, könne nicht dazu führen, das Entgelt für die über 45 Wochenstunden hinaus zu leistenden und auch tatsächlich regelmäßig und ständig geleisteten 8 Wochenstunden als unregelmäßig anzusehen und damit der Anspruch auf ein höheres Feiertagsentgelt zu versagen. Dies würde eine grundlose Schlechterstellung des Klägers gegenüber solchen Arbeitnehmern bedeuten, deren verlängerte Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zeitlich genau verteilt ist. Die im voraus nicht bestimmte und nicht bestimmbare zeitliche Verteilung der Wochenarbeitszeit des Klägers auf die einzelnen Wochentage werfe das Problem auf, welcher Anteil der Wochenarbeitszeit auf den einzelnen Wochentag entfallen und damit auf den jeweiligen Feiertag entfallen würde. Der Mangel der Bestimmtheit des ursprünglichen Klagebegehrens sei in der Berufungsverhandlung bei seiner inhaltlichen Einschränkung durch Umformulierung behoben worden.

Da eine fixe Arbeitszeiteinteilung nicht bestehe und auch nicht möglich sei, weil die tägliche Arbeitszeit der Kraftfahrer von den verschiedensten Umständen abhänge, könne das Problem, mit welchem Teil das achtstündige Ausmaß der verlängerten Wochenarbeitszeit dem jeweiligen Feiertag zugerechnet werden könne, nur in der Weise gelöst werden,

daß die 8 Stunden gleichmäßig auf die 6 Werkstage der Woche aufgeteilt werden, was je Werktag $8/6 = 4/3$ Stunden ergebe. Diese Quote werde daher in sinngemäßer Anwendung des § 2 (3) der Verordnung auch für einen Feiertag angenommen. Das Berufungsgericht halte diese Lösung für gerecht und billig. Durch die Einbeziehung des Samstags, an dem der Kläger nicht mehr über 7 1/2 Stunden arbeite, sei die beklagte Partei nicht benachteiligt, sondern sogar begünstigt, da auf Montag bis Freitag der weitaus größere Teil der Feiertage falle als auf den Samstag.

Da somit der Kläger für einen Feiertag auch Anspruch auf das regelmäßige Entgelt für 4/3 Stunden habe und der Stundenlohn 1/45 des Wochenlohnes betrage, könne dieser Anspruch mit 4/135 des Wochengrundlohnes beziffert werden. Bei dem gegenwärtigen Wochengrundlohn von 520 S belaufe sich der Anspruch also auf 15 S 40 g je Feiertag.

Der Oberste Gerichtshof gab der Revision der beklagten Partei nicht Folge.

Rechtliche Beurteilung

Aus den Entscheidungsgründen:

In der Sache ist prozeßentscheidend, wie die Untergerichte erkannt haben und wie auch die beklagte Partei erkennt, die Auslegung des Begriffes "regelmäßiges Entgelt" im FeiertagsruheG. 1957, BGBl. Nr. 153, und die Auslegung der Verordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen vom 29. Oktober 1945, StGBI. Nr. 212. Der Oberste Gerichtshof kann dem Rechtsstandpunkt der beklagten Partei, gegen die Ansicht des Berufungsgerichtes spreche der klare Wortlaut des Gesetzes, nicht beipflichten, hält vielmehr die Rechtsansicht des Berufungsgerichtes für richtig.

Das FeiertagsruheG. unterscheidet nicht zwischen einem Entgelt nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen einerseits und einem anders berechneten Entgelt andererseits, es bestimmt im § 3 (2), daß für Feiertage das "regelmäßige Entgelt" zu leisten ist und daß außerdem für Arbeiten, die an Feiertagen geleistet werden, das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt zu zahlen ist. Der Sinn dieser Regelung ist klar: Der Arbeiter soll durch die gesetzlichen Feiertage in seinem regelmäßigen Entgelt keine Einbuße erleiden und soll, wenn er an einem solchen Feiertag arbeitet, zusätzlich das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt erhalten (so auch § 3 der erwähnten Verordnung). Das bedeutet, daß der Dienstnehmer für eine an einem Feiertag innerhalb der normalen Arbeitszeit geleistete Arbeit doppelt entlohnt wird. Diese Regelung entspricht der Entlohnung der Sonntagsarbeit mit 100% Aufschlag nach Punkt VIII (3) des Kollektivvertrages vom 28. April 1952. An Sonntagen geleistete Überstunden werden nach dieser Regelung ebenfalls mit 100% Aufschlag auf den Normalstundenlohn abgegolten. Wie Überstunden an einem gesetzlichen Feiertag (der auf einen Werktag fällt) zu entlohen sind, bestimmt der Kollektivvertrag nicht; er verweist allgemein auf das FeiertagsG. (Punkt VIII (3)). Dieser enthält nur die bereits erwähnte Anordnung, daß für an Feiertagen geleistete Arbeit das darauf "entfallende" Entgelt zu bezahlen ist. Dieses auf die Arbeit entfallende Entgelt kann nur der Normalstundenlohn sein, wie sich einerseits aus § 3 der Verordnung StGBI. Nr. 212, andererseits aus der Überlegung ergibt, daß bei höherer Entlohnung Feiertagsarbeit günstiger bezahlt würde als Sonntagsarbeit. Erhält der Dienstnehmer aber für an einem Feiertag geleistete Überstunden nur den Normallohn, so sind diese Überstunden schlechter entlohnt als die an Feiertagen innerhalb der normalen Arbeitszeit geleistete Arbeit. Wird regelmäßig geleistete Mehrarbeit bei der Bemessung des regelmäßigen Entgeltes berücksichtigt, also das regelmäßige Entgelt mit Rücksicht auf die regelmäßig geleistete Mehrarbeit entsprechend höher berechnet, so ist die Entlohnung der am Feiertag geleisteten gleichen Mehrarbeit mit dem darauf entfallenden Entgelt sozial gerecht, weil dann auch diese Mehrarbeit doppelt entlohnt wird.

Diese Überlegung zeigt, daß das "regelmäßige Entgelt" nicht gleichzusetzen ist dem Entgelt für die normale Arbeitszeit. Es kann nur dem Entgelt gleichgesetzt werden, das dem Dienstnehmer für den betreffenden Wochentag regelmäßig gebührt, ihm also zukommen würde, wenn der Feiertag ein Werktag wäre. Damit führt diese Überlegung zu demselben Ergebnis, wie die Verordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen im § 2 (3) das regelmäßige Entgelt definiert. Danach gilt als regelmäßiges Entgelt das Entgelt, das dem Dienstnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre. Ein Überstundenpauschale wird wegen eines gesetzlichen Feiertages nicht gekürzt. Daher ist es nicht einzusehen, warum ein Arbeiter, dessen regelmäßige Mehrarbeit nicht pauschaliert abgegolten wird, schlechter gestellt sein soll. Es ist nicht so, wie die beklagte Partei glaubt, daß der Arbeiter mit Wochen- oder Monatslohn gegenüber dem anderen Arbeiter benachteiligt ist. Hat der Dienstgeber für den Betrieb die Arbeit so eingeteilt, daß einzelne Arbeitnehmer an bestimmten Tagen oder an allen Tagen der Woche Mehrarbeit zu leisten haben, so haben

diese Dienstnehmer, auch wenn sie nach Wochen oder Monaten oder längeren Zeiträumen entlohnt werden, neben ihrem Anspruch, daß ihr Entgelt wegen des Feiertages nicht verkürzt werden darf, zusätzlich den Anspruch, für die regelmäßige Mehrarbeit das regelmäßige Entgelt zu erhalten.

Mit dem ArbeiterurlaubsG. 1959, BGBl. Nr. 24, läßt sich das FeiertagsruheG. 1957 nicht ohne weiteres gleichsetzen, weil das ArbeiterurlaubsG. im § 6 (2) das Urlaubsentgelt ausdrücklich nach der wöchentlichen Normalarbeitszeit berechnet wissen will, das FeiertagsruheG. aber für Feiertage das regelmäßige Entgelt zusichert. Auch wird im § 3 (2) FeiertagsruheG. 1957 vom Entgelt und nicht vom Lohn wie im § 6 (2) ArbeiterurlaubsG. 1959 gesprochen. Die aus den gesetzlichen Begriffen "Normalarbeitszeit" und "Lohn" (§ 6

(2) ArbeitsurlaubsG. 1959) abgeleiteten Argumente der Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes vom 2. Juli 1957, Arb. 6684, vom 14. April 1953, Arb. 5677, und vom 3. März 1953, Arb. 5659 = SZ. XXVI 56, gelten daher für § 3 (2) FeiertagsruheG. 1957 nicht.

Wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat, ist für die Kraftfahrer im Betrieb der beklagten Partei eine Arbeitszeit von 45 Stunden plus 8 Überstunden im Höchstmaß innerhalb einer Woche kollektivvertraglich vereinbart. In dieser Vereinbarung liegt, wie die beklagte Partei richtig erkennt, nur eine Ermächtigung, aber noch nicht eine Arbeitszeitregelung für den einzelnen Betrieb. Eine Arbeitsordnung mit einer Arbeitszeiteinteilung im Sinne des § 22 KVG. wurde im Betrieb der beklagten Partei nicht erlassen. Deshalb aber anzunehmen, im Betrieb der beklagten Partei habe es eine Arbeitszeiteinteilung nicht gegeben, ist verfehlt. Nach den getroffenen Feststellungen war den einzelnen Kraftfahrern, also auch dem Kläger, von der beklagten Partei die Arbeitseinteilung und der Arbeitsbeginn genau vorgeschrieben. Das Arbeitsende war allerdings von verschiedenen Umständen abhängig, doch war es so, daß der Kläger nach dieser Einteilung der beklagten Partei in der Woche außer seiner normalen Arbeitszeit von 45 Stunden mindestens 8 Überstunden zu leisten hatte. Die faktische Arbeitszeiteinteilung für die Kraftfahrer der beklagten Partei erfaßte also auch die regelmäßig geleistete Mehrarbeit.

Auch § 2 (1) der Verordnung vom 29. Oktober 1945, StGBI. 212, spricht nicht gegen die Annahme, daß das regelmäßige Entgelt des § 3

(2) FeiertagsruheG. 1957 auch regelmäßig geleistete Überstunden umfaßt. Denn es ergibt sich aus der Bestimmung nicht, daß ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes "Entgelt" nicht auch eine regelmäßige Überstundenentlohnung enthalten könnte.

Die beklagte Partei macht in der Revision weiter geltend, die Arbeitszeit vor und nach Feiertagen sei regelmäßig höher als an den korrespondierenden Tagen in Wochen ohne Feiertag. Das habe zur Folge, daß der Arbeitnehmer dieses Mehr an Arbeitsstunden in Form von Überstunden ersetzt erhalte. Er könne daher nicht darüber hinaus auch noch ein Entgelt für diese Überstunden beziehen. Dieses Vorbringen ist neu. Die Lebenserfahrung mag wohl zeigen, daß vor Feiertagen mehr Gebäck zuzustellen ist, ob aber dadurch für den Kläger die Arbeitszeit vor und nach Feiertagen verlängert wurde, ist aus der Erfahrung allein nicht zu beantworten. Feststellungen in dieser Richtung liegen nicht vor. Der Oberste Gerichtshof kann daher das neue Vorbringen nicht berücksichtigen.

Gegen die gleichmäßige Aufteilung der regelmäßig geleisteten 8 Überstunden auf die 6 Werkstage der Woche bestehen nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes keine Bedenken, weil so die Berechnung für beide Teile wesentlich vereinfacht und im Ergebnis offenbar kein Teil benachteiligt wird.

Anmerkung

Z36062

Schlagworte

Bäckerei, regelmäßiges Entgelt nach Feiertagsruhegesetz, Feiertag, der auf Werktag fällt, regelmäßiges Entgelt

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1963:0040OB00017.63.0423.000

Dokumentnummer

JJT_19630423_OGH0002_0040OB00017_6300000_000

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