

TE Vwgh Erkenntnis 1999/12/22 97/08/0439

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.12.1999

Index

60/03 Kollektives Arbeitsrecht;

66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz;

Norm

ASVG §49 Abs1;

ASVG §49 Abs2;

KollIV Handelsarbeiter;

Beachte

Serie (erledigt im gleichen Sinn): 97/08/0472 E 22. Dezember 1999 98/08/0049 E 22. Dezember 1999 98/08/0050 E 22. Dezember 1999

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Knell und die Hofräte Dr. Müller, Dr. Sulyok, Dr. Nowakowski und Dr. Strohmayer als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Hackl, über die Beschwerde der T GesmbH in W, vertreten durch Dr. Wolfgang Punz, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Wollzeile 15/15, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Wien vom 24. April 1997, Zl. MA 15-II-T 5/97, betreffend Beitragsnachverrechnung (mitbeteiligte Partei: Wiener Gebietskrankenkasse, 1100 Wien, Wienerbergstraße 15-19), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführerin hat dem Bund (Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales) Aufwendungen in der Höhe von S 4.565,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Das Kostenbegehren der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse wird abgewiesen.

Begründung

Die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse nahm bei der Beschwerdeführerin eine Beitragsprüfung für das Kalenderjahr 1995 vor. Im abschließenden Prüfbericht wurde festgehalten, dass die Beschwerdeführerin bei den Handelsarbeitern bei der Berechnung der Sonderzahlungen außer den Erschwerniszulagen keine laufend gewährten Prämien und Zulagen berücksichtige.

Die Beschwerdeführerin sprach sich gegen die daraufhin erlassene Beitragsvorschreibung aus. Sie führte im Schriftsatz vom 25. November 1996 aus, die in der Beitragsvorschreibung genannten Dienstnehmer seien Arbeiter, auf deren

Dienstverhältnis der Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs Anwendung finde. Diese Dienstnehmer würden Prämien oder Zulagen erhalten, die zwölfmal jährlich ausbezahlt würden und nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einbezogen worden seien. Es handle sich um folgende Prämien oder Zulagen:

Kommissionierprämie - erste Kommissionierer erhielten eine leistungsabhängige Kommissionierprämie. Es handle sich um eine Prämie, die sich an der Leistung des Kommissionierers orientiere. Je mehr Ware er pro Tag kommissioniere, desto höher sei die ausbezahlte Prämie.

Zweite Kommissionierer erhielten monatlich eine fixe Prämie von S 1.200,--; dritte Kommissionierer einer fixe Prämie in Höhe von monatlich S 1.000,--. Dritte Kommissionierer habe es im Jahr 1995 nicht gegeben. Festzuhalten sei, dass die Kommissionierprämie funktionsgebunden sei.

Lagerleistungsprämie - Lagerarbeiter würden für ihre Tätigkeit eine funktionsgebundene Prämie in Höhe von S 1.500,-- pro Monat erhalten.

Regalbedienungsgerät-Prämie: Diese Prämie würde Mitarbeitern bezahlt, die mit dem Gerät arbeiten. Die Prämie sei funktionsgebunden und betrage im Monat S 1.000,--.

Rohrhallenzulage - Arbeiter, die in dieser Halle tätig seien, erhielten eine fixe Prämie im Ausmaß von S 500 pro Monat.

Schichtzulage: Mitarbeiter, die in der Rohrhalle tätig seien und darüber hinaus eine nach "hinten verschobene" Arbeitszeit hätten, erhielten eine solche Zulage, die in einem fixen Betrag von S 300,-- pro Monat bestehe.

Vorarbeiterzulage: Diese funktionsgebundene Zulage erhielten die Vorarbeiter im Ausmaß von S 500,-- pro Monat.

Warenausgangskontrolle-Zulage: Diese funktionsgebundene Zulage betrage monatlich S 4.000,-- für Mitarbeiter, die in der Warenausgangskontrolle tätig seien. Mitarbeiter, die in dieser Abteilung lediglich als Springer tätig seien, erhielten S 200,-- pro Tag.

Funktionszulage; diese würde Mitarbeitern bezahlt, die von der Geschäftsleitung mit besonderen Aufgaben betraut wurden. Sie sei an die sich daraus ergebende Tätigkeit gebunden und betrage monatlich S 700,--.

Die Beschwerdeführerin führte weiters aus, in der Lohnordnung des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs seien die Sonderzahlungen näher geregelt. Demnach betrügen die Sonderzahlungen bei vereinbarter monatlicher Entlohnung jeweils einen Bruttomonatslohn. Unter dem Begriff Bruttomonatslohn sei der als Monatslohn vereinbarte fixe Betrag zu subsumieren. Prämien, die von der Leistung des Mitarbeiters abhingen, wie die Kommissionierprämie, aber auch Prämien oder Zulagen, die an die Funktion gebunden seien, freiwillig und gegen jederzeitigen Widerruf gewährt würden, seien davon nicht umfasst. Sie seien daher auch nicht in die Sonderzahlungen einzubeziehen. Dafür spreche auch, dass verschiedenste Zulagen und Prämien im allgemeinen Teil der Lohnordnung des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs ausdrücklich vom Lohn ausgenommen seien (arg.: "... neben dem kollektivvertraglichen Mindestlohn ..."). Zusätzlich ergebe sich aus der Systematik des anzuwendenden Kollektivvertrags, dass leistungsabhängige Prämien zwar Entgeltbestandteil, aber nicht Lohnbestandteil seien, da auf sie kein betragsmäßig fixer Anspruch bestehe, sondern sich der Anspruch abhängig von der Leistung des Dienstnehmers berechne.

Mit Bescheid vom 12. September 1996 verpflichtete daraufhin die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse die Beschwerdeführerin als Dienstgeberin für die in der Anlage des Bescheides namentlich angeführten Dienstnehmer für das Jahr 1995 Sonderbeiträge in Gesamthöhe von S 44.990,12 zu entrichten. In der Begründung wurde ausgeführt, die Handelsarbeiter der Beschwerdeführerin erhielten regelmäßig Zulagen und Prämien. Anschließend wurden die von der Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 25. November 1996 angeführten Prämien und Zulagen dargestellt. Die Beschwerdeführerin würde die regelmäßig gewährten Prämien und Zulagen bei der Berechnung der Weihnachtsremuneration und der Urlaubsbeihilfe nicht berücksichtigen.

Im Rahmen der rechtlichen Beurteilung führte die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse aus, nach der Lohnordnung des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs würden alle Arbeitnehmer einmal im Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration und eine Urlaubsbeihilfe erhalten. Diese betrügen bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung 4,33 Bruttowochenlöhne bzw. bei vereinbarter monatlicher Entlohnung einen Bruttomonatslohn. Der Oberste Gerichtshof habe in seinem Urteil vom 24. November 1993, 9 Ob A 247/93, zum Begriff des Bruttomonatslohns bzw. des Bruttowochenlohns ausgeführt, dass auch in unterschiedlicher Höhe gewährte

Leistungsprämien jedenfalls unter diese Begriffe zu subsumieren seien. Die von der Beschwerdeführerin ihren dem Kollektivvertrag der Handelsarbeiter unterliegenden Dienstnehmern bezahlten Zulagen und Prämien würden somit zweifelsohne bei der Berechnung der Weihnachtsremuneration und der Urlaubsbeihilfe zu berücksichtigen sein.

Die Beschwerdeführerin erhob Einspruch. Darin führte sie aus, die Gebietskrankenkasse übersehe, dass die ausbezahlten Zulagen und Prämien freiwillig gegen jederzeitigen Widerruf gewährt würden. Weiters sei zu beachten, dass die Zulagen und Prämien funktionsgebunden seien; der Dienstnehmer erhalte sie lediglich so lange, als er die jeweilige Funktion ausübe. Die Berufung der Gebietskrankenkasse auf die angeführte Entscheidung des Obersten Gerichtshofes gehe fehl, weil diese Rechtsansicht unzutreffend sei. Unter den Begriff Bruttomonatslohn sei schon vom Wortsinn her der als Monatslohn vereinbarte fixe Betrag zu subsumieren. Leistungsabhängige Prämien seien also Entgeltbestandteil, nicht aber Lohnbestandteil, weil auf sie kein betragsmäßig fixierter Anspruch bestehe, sondern sich der Anspruch abhängig von der Leistung des Arbeitnehmers berechne. Der Verweis des Obersten Gerichtshofes auf die Abschnitte V und VI des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs gehe in diesem Zusammenhang überhaupt fehl. Im Abschnitt V. komme der Begriff Bruttomonatslohn gar nicht vor. In Abschnitt VI. werde im Hinblick auf die Überstundenentlohnung der Grundstundenlohn bei vereinbarter monatlicher Entlohnung mit einem 167stel des Bruttomonatslohnes definiert. Daraus ließe sich nicht ableiten, dass in den Begriff Bruttomonatslohn auch leistungsabhängige Prämien fielen. Die Auffassung des Obersten Gerichtshofes könne höchstens auf die Kommissionierprämien als leistungsabhängige Prämien angewendet werden. Aber selbst für diese Prämien dürfte die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes nicht von Bedeutung sein, weil sie sich offensichtlich auf dienstvertraglich vereinbarte Leistungsprämien beziehe. Im vorliegenden Fall würden sämtliche ausbezahlten Zulagen und Prämien jedoch freiwillig gegen jederzeitigen Widerruf gewährt. Der Dienstnehmer erhalte sie lediglich so lange, als er die jeweilige Funktion, für die er sie beziehe, ausübe. Funktionsgebundene und freiwillige Leistungen seien schon mangels Rechtsanspruches auf sie nicht in die Sonderzahlungen einzubeziehen. Verschiedenste Zulagen und Prämien würden im allgemeinen Teil der Lohnordnung des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs ausdrücklich vom Lohn ausgenommen. Auch dies spreche dafür, dass die gewährten Prämien und Zulagen nicht in die Sonderzahlungen einzubeziehen seien.

Mit dem nunmehr vor dem Verwaltungsgerichtshof angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den Einspruch als unbegründet ab. In der Begründung des angefochtenen Bescheides stellte die belangte Behörde zunächst das Verwaltungsgeschehen dar und zitierte sodann Punkt B der Lohnordnung des Kollektivvertrages für Handelsarbeiter hinsichtlich der Weihnachtsremuneration. Die belangte Behörde verwies darauf, dass die Lohnordnung hinsichtlich der Urlaubsbeihilfe entsprechende Regelungen enthalte.

Unter "Bruttomonatslohn" sei der für den Zeitraum eines Monats tatsächlich bezahlte Lohn zu verstehen. Nach der Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 24. November 1993, 9 Ob A 247/93, seien nun aber in unterschiedlicher Höhe gewährte Leistungsprämien von diesem Begriff umfasst, sodass die Nachverrechnung von Sonderbeiträgen zu Recht erfolgt sei.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend machende Beschwerde mit dem Begehren, ihn kostenpflichtig aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete ebenso wie die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse eine Gegenschrift, in der die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt wird.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Die Rechtmäßigkeit des angefochtenen Bescheides hängt davon ab, ob die von der Beitragsnachverrechnung betroffenen Arbeiter im Jahr 1995 aufgrund des Punktes B des anzuwendenden Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs Anspruch auf höhere (weil unter Einbeziehung der ihnen in diesem Jahr unstrittig zwölfmal jährlich gewährten Prämien und Zulagen in die Bemessungsgrundlage zu berechnende) Sonderzahlungen hatten.

Die belangte Behörde (sowie auch die mitbeteiligte GKK) bejaht diese Frage gestützt auf das Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 24. November 1993, 9 Ob A 247/93. Die Beschwerdeführerin hält an ihren im Verwaltungsverfahren gegen dieses Urteil vorgetragenen Argumenten fest.

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 aufgrund des Dienst(lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

Nach § 49 Abs. 2 leg. cit. sind Sonderzahlungen Bezüge im Sinne des Abs. 1, die in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt werden, wie z.B. ein 13. oder 14. Monatsbezug, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gewinnanteile oder Bilanzgeld. Sie sind als Entgelt nur nach Maßgabe der Bestimmungen des § 54 und sonstigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, in denen die Sonderzahlungen ausdrücklich erfasst werden, zu berücksichtigen.

Da § 49 Abs. 2 ASVG auf den ersten Absatz dieser Gesetzesbestimmung verweist, sind trotz der Wendung "gewährt werden" unter Sonderzahlungen nicht nur solche Geld- und Sachbezüge zu verstehen, die dem pflichtversicherten Dienstnehmer (Lehrling) in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen tatsächlich "zukommen", sondern entweder Geld- und Sachbezüge, auf die er aus dem Dienst(lehr)verhältnis "in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen" Anspruch hat, ohne Rücksicht darauf, ob sie ihm überhaupt oder in der gebührenden Höhe zukommen, oder die er darüber hinaus in diesen Zeiträumen aufgrund des Dienst(lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder einem Dritten tatsächlich erhält. Ob ein Anspruch auf einen Geld- oder Sachbezug besteht, ist nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen, wobei in jenen Fällen, in denen kollektivvertragliche Vereinbarungen in Betracht kommen, - entsprechend dem § 3 ArbVG - zumindest das nach diesen Vereinbarungen den Dienstnehmern zustehende Entgelt die Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge zu bilden hat (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 16. Mai 1995, Zl. 93/08/0141, m. w.N.).

Die Parteien des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens gehen übereinstimmend davon aus, dass auf das Dienstverhältnis der von der Beitragsnachverrechnung betroffenen Dienstnehmer der Beschwerdeführerin der Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs anzuwenden ist. Nach der im Anhang dieses Kollektivvertrages enthaltenen, einen integrierenden Bestandteil darstellenden Lohnordnung erhalten Arbeitnehmer einmal im Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration (Punkt Ba) und einmal im Kalenderjahr eine Urlaubsbeihilfe (Punkt Ca); diese betragen bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung 4,33 Bruttowochenlöhne bzw. bei vereinbarter monatlicher Entlohnung einen Bruttomonatslohn. Im Kollektivvertrag wird der Begriff "Bruttowochenlohn" bzw. "Bruttomonatslohn" nicht definiert.

Kollektivverträge sind nach ständiger Judikatur nach den für Gesetze geltenden Auslegungsregeln (§§ 6 und 7 ABGB) auszulegen (vgl. auch hiezu das oben zitierte hg. Erkenntnis vom 16. Mai 1995, Zl. 93/08/0141).

Die Lohnordnung nennt in ihrem allgemeinen Teil (Punkt A 1.) die in den Lohn tafeln angeführten Stunden-, Wochen- und Monatslöhne Mindestsätze. Im Punkt A 3. wird angeordnet, dass bestimmten Gruppen von Handelsarbeitern neben dem "kollektivvertraglichen Mindestlohn" näher bezeichnete Zulagen und Zuschüsse zustehen. Demgegenüber wird in den Regelungen über die Weihnachtsremuneration (Punkt B) und über die Urlaubsbeihilfe (Punkt C) von einem "Bruttowochenlohn" bzw. "Bruttomonatslohn" gesprochen. Der Kollektivvertrag nimmt auf diesen Begriff des "Bruttomonatslohnes" im Punkt V. Mehrarbeit und im Punkt VI. Überstunden Bezug. Dies insoweit, als angeordnet wird, dass zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit (Punkt V.6.) und zur Berechnung des Grundstundenlohnes der "Bruttomonatslohn" durch 167 zu teilen ist. Der Kollektivvertrag verwendet somit für die Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistungen der Arbeiter unterschiedliche Ausdrücke. Aus der Zusammenschau dieser Bestimmungen ergibt sich, dass der im allgemeinen Teil der Lohnordnung festgelegte "kollektivvertragliche Mindestlohn" nicht mit dem "Bruttomonatslohn" bzw. "Bruttowochenlohn" gleichgesetzt werden kann. Unter "Bruttowochenlohn" bzw. "Bruttomonatslohn" ist im Zweifel die Gesamtheit der Gegenleistung für die Erbringung der jeweils vereinbarten Arbeitsleistungen eines Arbeiters in der normalen Arbeitszeit zu verstehen. Der Kollektivvertrag sagt zwar nicht, ob und gegebenenfalls welche als Zulagen bezeichnete Entgeltbestandteile in den "Bruttowochenlohn" bzw. "Bruttomonatslohn" einzubeziehen sind, jedenfalls ergibt sich aus der Wortinterpretation, dass dem Begriff "Bruttowochenlohn" bzw. "Bruttomonatslohn" ein weiter Entgeltbegriff zugrundeliegt. Nach der Literatur und Judikatur sind unter dem - weit auszulegenden - Begriff Entgelt Geld- und Sachleistungen jeder Art zu verstehen, die dem Arbeitnehmer für das Zurverfügungstellen seiner Arbeitskraft gewährt werden. Nicht nur das eigentliche Gehalt, sondern auch Leistungen zusätzlicher Art oder erfolgsorientierte Entgeltsarten kommen in Frage (Arb. 10891, Schwarz-Löschnig, Arbeitsrecht, 5. Auflage, Seite 291 f). Damit zählen die gegenständlichen einzelvertraglich gewährten "Prämien und Zulagen" zum Entgelt, weil sie von der Beschwerdeführerin den Arbeitern wegen bestimmter Tätigkeiten

und für deren Dauer gewährt werden. Der Umstand, dass die gegenständlichen Prämien und Zulagen funktionsgebunden sind, spricht daher nicht gegen die Auffassung, dass es sich um eine neben dem "kollektivvertraglichen Mindestlohn" vereinbarte und gewährte Gegenleistung für die vereinbarte Tätigkeit handelt.

Der Hinweis in der Beschwerde auf die Freiwilligkeit und den "jederzeitigen Widerruf" geht bereits deswegen fehl, weil die belangte Behörde ohnehin nur die im gegenständlichen Kalenderjahr tatsächlich gewährten Prämien und Zulagen berücksichtigt hat.

Der Verwaltungsgerichtshof schließt sich daher der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zum Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs in dem Sinne an, dass die Weihnachtsremuneration und die Urlaubsbeihilfe nicht nach dem "kollektivvertraglichen Mindestlohn", sondern nach dem von den Arbeitern in der Normalarbeitszeit tatsächlich verdienten Lohn zu bezahlen sind (vgl. Arb. 8398, 8570, und das im vorliegenden Fall wiederholt zitierte Urteil vom 24. November 1993, 9 Ob A 247/93). Nach dem letztzitierten Urteil umfasst der Begriff "Bruttomonatslohn" bzw. "Bruttowochenlohn" auch die in unterschiedlicher Höhe gewährten Leistungsprämien.

Aus den angeführten Gründen war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwendersatz stützt sich auf die §§ 47 ff VwGG i.V.m. der Verordnung BGBl. Nr. 416/1994. Das Kostenbegehren der nicht durch einen Rechtsanwalt vertretenen Gebietskrankenkasse war abzuweisen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 26. Jänner 1998, 94/17/0385).

Wien, am 22. Dezember 1999

Schlagworte

Entgelt Begriff Anspruchslohn Entgelt Begriff Prämien Kollektivvertrag Mindestlohn

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1999:1997080439.X00

Im RIS seit

20.11.2000

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at