

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

# RS Vwgh 2022/3/21 Ra 2021/09/0181

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.03.2022

## **Index**

10/07 Verwaltungsgerichtshof  
40/01 Verwaltungsverfahren  
66/03 Sonstiges Sozialversicherungsrecht  
82/02 Gesundheitsrecht allgemein  
91/02 Post

## **Norm**

AVG §56  
EFZG §3  
EpidemieG 1950 §32  
PTSG 1996 §17  
VwGG §42 Abs2 Z1  
VwGVG 2014 §17

## **Beachte**

Miterledigung (miterledigt bzw zur gemeinsamen Entscheidung verbunden):

Ra 2021/09/0182

## **Rechtssatz**

Bei der Beurteilung unter welchen Voraussetzungen "Covid-19-Prämien" als regelmäßiges Entgelt iSd § 3 EFZG zu qualifizieren und bei der Bemessung der Vergütung nach § 32 EpidemieG 1950 einzubeziehen sind ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob die Österreichische Post AG diese Prämie an ihre Arbeitnehmer jedenfalls gezahlt hat bzw. hätte, unabhängig davon, ob die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer im betreffenden Monat gearbeitet haben oder nicht. Steht in der Folge fest, dass bei den von der Österreichischen Post AG beschäftigten Arbeitnehmern ein Entgeltausfall vorliegt, also die Prämie im betreffenden Monat nicht unabhängig von der Arbeitsleistung jedenfalls gewährt worden wäre, ist in einem nächsten Schritt zu beurteilen, ob die von der Österreichischen Post AG ihren Arbeitnehmern gewährte Prämie zur Abdeckung eines konkreten finanziellen Aufwands der Arbeitnehmer durch die COVID-19-Pandemie dient, oder (auch) als Gegenleistung für die Bereitstellung ihrer Arbeitskraft. Handelt es sich um die Gegenleistung für die Bereitstellung ihrer Arbeitskraft, handelt es sich um "regelmäßiges Entgelt" iSd. § 3 EFZG. Dabei macht es keinen Unterschied, dass diese Prämie erstmalig ausbezahlt wurde, schließt doch die Einführung eines neuen Gehaltsbestandteils nicht aus, dass dieser vom Arbeitgeber "regelmäßig" gewährt wird. In einem letzten Schritt ist dann zu beurteilen, für welchen Zeitraum diese COVID-19-Prämie Abgeltung für die Bereitstellung der Arbeitskraft sein soll. Dies ist nach der getroffenen (Betriebs- oder) einzelvertraglichen Vereinbarung oder - in Ermangelung genauer vertraglicher Regelungen - nach den zuvor von der Österreichische Post AG gegenüber den Mitarbeitern zugesagten oder erschließbaren Vorgaben abhängig. Das VwG hat bei der Berücksichtigung der aliquoten Sonderzahlungen zu Unrecht jeweils allein auf den Monat der Auszahlung abgestellt und in dem davon betroffenen Monat den für mehrere Monate geleisteten Sonderzahlungsbetrag zur Gänze in seine Berechnungsgrundlage eingerechnet (vgl. VwGH 22.9.2021, Ra 2021/09/0189). Darüber hinaus wurde der Österreichischen Post AG jeweils auch für Beamte ein Entschädigungsanspruch zuerkannt, obwohl die Österreichische Post AG für diese Personen nicht Arbeitgeber iSd. § 32 EpidemieG1950 ist (vgl. VwGH 21.3.2011, Ra 2021/09/0235).

## **Schlagworte**

Besondere Rechtsgebiete Maßgebende Rechtslage maßgebender Sachverhalt

## **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2022:RA2021090181.L01

## **Im RIS seit**

17.05.2022

## **Zuletzt aktualisiert am**

17.05.2022

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

© 2025 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)