

## Handel

# Aktuelles OGH-Urteil zur Aliquotierung der Urlaubsbeihilfe bei Beendigung des Dienstverhältnisses

## Kein Verstoß gegen Gleichheitsgrundsatz

Der Oberste Gerichtshof hat eine für Arbeitgeber erfreuliche Entscheidung gefällt.

Der OGH klärte die Frage, ob Urlaubsbeihilfe zu aliquotieren sei, weil die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ende des Kalenderjahres bereits zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Urlaubsbeihilfe bekannt gewesen sei.

Der für das Urteil des OGH entscheidende Satz lautet im Kollektivvertrag für Handelsangestellte:

### *Anhang/Gehaltsordnung*

#### *C. Urlaubsbeihilfe*

*a) Mit Ausnahme der Platzvertreter mit Provision und der Reisenden mit Provision erhalten alle Angestellten und Lehrlinge im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichenurlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 30. Juni eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 Prozent des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 30. Juni zustehenden Bruttomonatsgehältes bzw. der monatlichen Lehrlingsentschädigung. **Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des Arbeits- oder Lehrverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.***

### **Begründung des OGH:**

Der Wortlaut des Abschnitts c Abs a) spricht für die Interpretation, dass die Urlaubsbeihilfe zu aliquotieren ist, wenn zu diesem Zeitpunkt feststeht, dass das Arbeitsverhältnis (vor Ablauf des Kalenderjahres) beendet wird. Auch die Stellung dieses Satzes im Gesamtgefüge der Bestimmung ist zu beachten. Der letzte Satz im Abschnitt C Abs a) regelt die Fälligkeit und Höhe der Urlaubsbeihilfe für jene Arbeitnehmer, die während des gesamten Kalenderjahres beim Arbeitgeber beschäftigt sind.

Der letzte Satz in Abs a) verfolgt den Zweck, dass auch jene Arbeitnehmer, die ihren ("Haupt"-)Urlaub während der Kündigungsfrist verbrauchen, die Urlaubsbeihilfe nur mehr aliquot erhalten sollen. Richtig weisen Maska/Steinlechner darauf hin, dass der Urlaubsantritt und damit die Aliquotierung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht möglich sind. Es bedarf dazu im Regelfall aber auch der Zustimmung des Arbeitgebers: Der Verbrauch des Urlaubs während der Kündigungsfrist kann auch im Interesse des Arbeitnehmers liegen. Die erforderliche Einwilligung des Arbeitgebers soll nicht dadurch verhindert werden, dass der Arbeitgeber in diesem Fall trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses die gesamte Urlaubsbeihilfe zahlen müsste.

Aus § 16 AngG ergibt sich der Grundsatz, dass ein Anspruch auf Remuneration, wenn er - wie hier etwa aufgrund eines Kollektivvertrags - dem Grund nach besteht, im Fall der Lösung des Arbeitsverhältnisses vor seiner Fälligkeit anteilmäßig gebührt. Nach dieser Bestimmung kann daher das Entstehen eines Anspruchs mit dessen Fälligkeit auseinanderfallen. Einen solchen Fall regelt auch Abschnitt C Abs a) letzter Satz der Gehaltsordnung: Der grundsätzlich mit Urlaubsantritt fällige Anspruch auf Urlaubsbeihilfe entsteht danach nur mehr in der bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gebührenden aliquoten Höhe. Mit dieser Regelung wird, die Grundregel des Abschnitt C Abs c) der Gehaltsordnung, dass der Anspruch auf Urlaubsbeihilfe bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ende des Kalenderjahres nur aliquot entstehen soll, auf möglichst alle Fälle der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung erweitert. Abschnitt C Abs a) letzter Satz der Gehaltsordnung normiert nicht den einzigen Fall einer Aliquotierung, sondern schafft zusätzlich zu den in den Abs b) und c) geregelten Aliquotierungsregeln einen weiteren Tatbestand einer Aliquotierung.

Die Bestimmungen des Abschnitts C der Gehaltsordnung können nach ihrem erkennbaren Zweck und ihrem Zusammenhang nur so ausgelegt werden, dass dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie hier vor Eintritt der nach dem KV spätest möglichen Fälligkeit der Urlaubsbeihilfe am 30. Juni bereits feststeht, der Anspruch auf Urlaubsbeihilfe am 30. Juni nur in dem der - zu diesem Zeitpunkt bereits feststehenden - Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses entsprechenden aliquoten Ausmaß gebührt.

Die von der Klägerin behauptete Gleichheitswidrigkeit liegt nicht vor. Gerade durch die hier vorgenommene Auslegung wird die Klägerin gleich behandelt wie jene Arbeitnehmer, die ihren Urlaub noch während der Kündigungsfrist verbrauchen. Die Situation der Klägerin ist auch nicht mit jener eines Arbeitnehmers vergleichbar, der seinen ("Haupt"-)Urlaub bereits zu einem früheren Zeitpunkt angetreten und daher die gesamte Urlaubsbeihilfe bereits erhalten hat, die auch im Fall einer Arbeitgeberkündigung nicht rückforderbar ist: Denn für diese Gruppe - deren Arbeitsverhältnis ja im Regelfall auch nicht endet - schafft der Kollektivvertrag eine Abgeltung für die mit dem Urlaub üblicherweise verbundene finanzielle Mehrbelastung, die die Klägerin nicht hatte.

Stand: 23.02.2016