



# EY Law Labor Law Update

September 2023

- **Urlaubsansprüche / keine Verjährung**
- **Untere Lohnung iZm Sonderzahlungen / Kalenderjahr als maßgeblicher Lohnzahlungszeitraum**
- **versuchte heimliche Aufnahme eines fremden Gesprächs mittels Handy / Entlassung**



# Urlaubsansprüche / keine Verjährung

(OGH 27.06.2023, 8 ObA 23/23z)

- Der DN beehrte nach Beendigung des Dienstverhältnisses vom ehemaligen DG Urlaubersatzleistung für Resturlaubsansprüche, die länger als drei Jahre zurücklagen. Der DG wendete unter Verweis auf § 4 Abs. 5 UrlG die Verjährung der Ansprüche ein, weshalb dem DN keine weitere Ersatzleistung zustehe.
- Gemäß § 4 Abs. 5 UrlG verjährt der Urlaubsanspruch nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.
- Nach EuGH-Rechtsprechung kann Urlaub allerdings nicht verjähren, wenn DG ihre DN zuvor nicht zum Verbrauch des Urlaubs aufgefordert und über die drohende Urlaubsverjährung informiert haben.
- Der Anwendungsvorrang des Unionsrechtes führt dazu, dass die nationale Regelung des § 4 Abs. 5 UrlG im Rahmen des von der EU vorgegebenen Mindestjahresurlaubs von 4 Wochen unangewendet bleiben muss.
- Ergebnis: Bei Verletzung der vom EuGH festgelegten Aufforderungs- und Hinweispflicht droht das Risiko, dass die Einrede der Verjährung trotz der nationalen Verjährungsbestimmung im UrlG wegen Unionsrechtswidrigkeit nicht greift und der Urlaubsanspruch weiterhin besteht.



# Untereentlohnung iZm Sonderzahlungen / Kalenderjahr als maßgeblicher Lohnzahlungszeitraum (VwGH 21.3.2023, Ro 2020/11/0022)

- Über den Geschäftsführer einer GmbH wurde eine Verwaltungsstrafe wegen unterkollektivvertraglicher Entlohnung mehrerer DN bei den Sonderzahlungen verhängt.
- Der Geschäftsführer legte dagegen Rechtsmittel ein.
- Das LVwG bestätigte zunächst das Straferkenntnis, da eine Anrechnung der Überzahlung beim laufenden Entgelt auf die Untereentlohnung bei den Sonderzahlungen mangels Identität der Lohnzahlungszeiträume ausscheide.
- Der VwGH hob die Entscheidung des LVwG auf. § 7i Abs 5 AVRAG (aF) normiert für Untereentlohnung bei Sonderzahlungen eine Jahresbetrachtung. Der maßgebliche Lohnzahlungszeitraum für die Anrechnung von Überzahlungen beim laufenden Entgelt auf eine Untereentlohnung bei Sonderzahlungen sei daher das Kalenderjahr. Gegenständlich kompensieren die Überzahlungen beim laufenden Entgelt - auf das Kalenderjahr bezogen - die Untereentlohnung bei den Sonderzahlungen.
- **Ergebnis:** Bei Sonderzahlungen gilt das Kalenderjahr als maßgeblicher Lohnzahlungszeitraum. Überzahlungen in einzelnen Monaten bei laufenden Bezügen können somit Unterzahlungen bei Sonderzahlungen kompensieren.



# Versuchte, heimliche Aufnahme eines fremden Gesprächs mittels Handy / Entlassung

(OGH 21.04.2023, 8 ObA 18/23i)

- Die DN versuchte heimlich ein fremdes Gespräch zwischen dem Vorstandsmitglied, in dessen Sekretariat sie tätig war, und ihrer Vorgesetzten, der Leiterin des Sekretariats, aufzuzeichnen.
- Nach ständiger Rechtsprechung begründet die heimliche Aufnahme eines Gesprächs mit dem DG durch einen in einer Vertrauensposition beschäftigten DN Vertrauensunwürdigkeit.
- Die Beurteilung der Vorinstanzen, wonach der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit (§ 27 Z 1 letzter Fall AngG) verwirklicht worden sei, ist bereits deshalb nicht anzuzweifeln, weil das heimliche Aufzeichnen eines fremden Gesprächs im Unterschied zu einem solchen des eigenen Gesprächs sogar gerichtlich strafbar ist (§ 120 Abs 1 StGB).
- Auch das heimliche Aufzeichnen eines fremden, zwischen Arbeitskollegen geführten Gesprächs ist als Entlassungsgrund zu werten.
- **Ergebnis:** Auch das versuchte heimliche Aufzeichnen fremder Gespräche stellt einen Entlassungsgrund dar.



# EY Law

# Labor Law Update

September / 2023



**Helen Pelzmann**  
Partnerin | Rechtsanwältin



**Christina Schrott**  
Juristin | EY Law Salzburg

