

TE OGH 2014/1/29 9ObA85/13k

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.01.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk und Mag. Johann Schneller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei DI J***** R*****, vertreten durch Hajek & Boss & Wagner Rechtsanwälte OG in Eisenstadt, gegen die beklagte Partei B*****, vertreten durch Kosch & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wiener Neustadt, wegen Feststellung (Streitwert: 21.800 EUR), über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Dezember 2012, GZ 8 Ra 43/12w-53, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die Revisionswerberin stellt nicht in Frage, dass sämtliche mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmer der Beklagten im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung auch die Voraussetzungen für eine (vorzeitige) Alterspension nach dem ASVG erfüllten. Strittig ist im Revisionsverfahren die darauf beruhende Rechtsansicht des Berufungsgerichts, dass vom Bestehen einer betrieblichen Übung auszugehen sei, nach der definitiv gestellte Beschäftigte wie der Kläger von der Beklagten regelmäßig nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung sowohl die Voraussetzungen nach § 12 der Pensionsordnung wie auch die Voraussetzungen für die Gewährung einer vorzeitigen Alterspension nach dem ASVG erfüllt sind. Die Frage, ob der Arbeitgeber durch die regelmäßige, vorbehaltlose Gewährung bestimmter Leistungen an die Gesamtheit der Arbeitnehmer eine Betriebsübung begründete, die zum Inhalt einzelner Arbeitsverträge wurde, kann stets nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls begründet werden, weshalb eine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO regelmäßig nicht vorliegt (RIS-Justiz RS0014543 [T22]; RS0014539 [T24]). Eine unvertretbare Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz, die dessen ungeachtet die Zulässigkeit der Revision begründen könnte, zeigt die Revisionswerberin mit der Behauptung, die Entscheidung des Berufungsgerichts widerspreche der Entscheidung 9 ObA 94/01s nicht auf. In Übereinstimmung mit dieser - von ihm auch zitierten - Entscheidung ist das Berufungsgericht ohnedies davon ausgegangen, dass die Erreichung des 60. Lebensjahres Voraussetzung für eine Versetzung in den Ruhestand nach den Bestimmungen der Pensionsordnung ist. Im Übrigen waren die im konkreten Fall zu beurteilenden Rechtsfragen aber nicht Gegenstand

der Entscheidung 9 ObA 94/01s. Auch der im damaligen Fall beklagte Arbeitnehmer erfüllte jedoch im Zeitpunkt seiner Versetzung in den Ruhestand die Voraussetzungen für die Gewährung einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer nach dem ASVG. Mit der weiteren Behauptung, das Berufungsgericht wäre bei richtiger Abwägung der aus dem Arbeitsvertrag des Klägers resultierenden Vor- und Nachteile zu einer „Rechtfertigung für eine eventuelle Ungleichbehandlung“ des Klägers gelangt, wünscht die Revisionswerberin eine andere Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen der Streitteile im Einzelfall, womit sie jedoch keine erhebliche Rechtsfrage im dargestellten Sinn aufzeigt. Die Revisionswerberin stellt nicht in Frage, dass sämtliche mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmer der Beklagten im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung auch die Voraussetzungen für eine (vorzeitige) Alterspension nach dem ASVG erfüllten. Strittig ist im Revisionsverfahren die darauf beruhende Rechtsansicht des Berufungsgerichts, dass vom Bestehen einer betrieblichen Übung auszugehen sei, nach der definitiv gestellte Beschäftigte wie der Kläger von der Beklagten regelmäßig nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung sowohl die Voraussetzungen nach Paragraph 12, der Pensionsordnung wie auch die Voraussetzungen für die Gewährung einer vorzeitigen Alterspension nach dem ASVG erfüllt sind. Die Frage, ob der Arbeitgeber durch die regelmäßige, vorbehaltlose Gewährung bestimmter Leistungen an die Gesamtheit der Arbeitnehmer eine Betriebsübung begründete, die zum Inhalt einzelner Arbeitsverträge wurde, kann stets nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls begründet werden, weshalb eine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO regelmäßig nicht vorliegt (RIS-Justiz RS0014543 [T22]; RS0014539 [T24]). Eine unvertretbare Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz, die dessen ungeachtet die Zulässigkeit der Revision begründen könnte, zeigt die Revisionswerberin mit der Behauptung, die Entscheidung des Berufungsgerichts widerspreche der Entscheidung 9 ObA 94/01s nicht auf. In Übereinstimmung mit dieser - von ihm auch zitierten - Entscheidung ist das Berufungsgericht ohnedies davon ausgegangen, dass die Erreichung des 60. Lebensjahres Voraussetzung für eine Versetzung in den Ruhestand nach den Bestimmungen der Pensionsordnung ist. Im Übrigen waren die im konkreten Fall zu beurteilenden Rechtsfragen aber nicht Gegenstand der Entscheidung 9 ObA 94/01s. Auch der im damaligen Fall beklagte Arbeitnehmer erfüllte jedoch im Zeitpunkt seiner Versetzung in den Ruhestand die Voraussetzungen für die Gewährung einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer nach dem ASVG. Mit der weiteren Behauptung, das Berufungsgericht wäre bei richtiger Abwägung der aus dem Arbeitsvertrag des Klägers resultierenden Vor- und Nachteile zu einer „Rechtfertigung für eine eventuelle Ungleichbehandlung“ des Klägers gelangt, wünscht die Revisionswerberin eine andere Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen der Streitteile im Einzelfall, womit sie jedoch keine erhebliche Rechtsfrage im dargestellten Sinn aufzeigt.

Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (§ 510 Abs 3 ZPO). Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E106581

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:009OBA00085.13K.0129.000

Im RIS seit

21.02.2014

Zuletzt aktualisiert am

21.02.2014

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>