jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/2/25 9ObA95/03s

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.02.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Michael Zawodsky und Dr. Gabriele Griehsel als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Franz R*****, Landwirt, *****, vertreten durch Dr. Aldo Frischenschlager ua, Rechtsanwälte in Linz, gegen die beklagten Parteien 1) V***** GmbH Co KG, 2) V***** Holding GmbH, beide *****, beide vertreten durch Fellner, Wratzfeld & Partner, Rechtsanwälte in Wien, wegen EUR 5.433,02 sA, über die Revision der beklagten Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Mai 2003, GZ 11 Ra 33/03g-30, womit über Berufung der beklagten Parteien das Urteil des Landesgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 26. November 2002, GZ 19 Cga 104/01v-24, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass sie zu lauten haben:

"Das Klagebegehren, die beklagten Parteien seien zur ungeteilten Hand schuldig, der klagenden Partei EUR 5.433,02 brutto samt 10,25 % gestaffelten Zinsen seit 1. 1. 1999 zu zahlen, wird abgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, den beklagten Parteien die mit EUR 4.098,64 (darin EUR 632,27 Umsatzsteuer und EUR 305 Barauslagen) bestimmten Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens und die mit EUR 1.245,07 (darin EUR 129,78 Umsatzsteuer und EUR 466,40 Barauslagen) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen."

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.022,72 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin EUR 73,29 Umsatzsteuer und EUR 583 Barauslagen) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der am 21. 2. 1939 geborene Kläger war vom 1. 9. 1972 bis zum 23. 12. 1982 bei der Erstbeklagten (zunächst als Vertreter, später als Verkaufsleiter) beschäftigt. Die Zweitbeklagte ist persönlich haftende Gesellschafterin der Erstbeklagten.

Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses wurde die Auszahlung einer Altersbeihilfe unter Zugrundelegung der "Richtlinien für die Gewährung von Altersbeihilfe an Vertreter, Obervertreter und Bezirksvertreter" vereinbart. Der Inhalt dieser Richtlinien lässt sich - soweit im Revisionsverfahren noch von Interesse - wie folgt zusammenfassen:

Dem Vertreter ist eine Altersbeihilfe bei Erwerbsunfähigkeit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres zu gewähren,

wenn er zu diesem Zeitpunkt mindestens 2000 Punkte abgerechnet hat. Für den Fall, dass das Vertragsverhältnis gelöst wird, nachdem der Vertreter 2000 Punkte abgerechnet hat, bleibt die Anwartschaft auf Altersbeihilfe bestehen, wenn er zu diesem Zeitpunkt das 55. Lebensjahr vollendet hat und in dieser Zeit bis zum Inkrafttreten der Leistungen nicht für ein Unternehmen arbeitet, das seine Artikel im Haus-zu-Haus-Vertrieb absetzt. Der ausgeschiedene Vertreter hat daher alljährlich in genau vorgeschriebener Weise den Nachweis über seine Tätigkeit zu erbringen. Wird dieser Nachweis nicht lückenlos geführt, erlöschen alle Anwartschaften.

Mit Schreiben vom 29. 9. 1982 wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers von der Erstbeklagten zum 31. 12. 1982 gekündigt, mit Schreiben vom 23. 12. 1982 wurde der Kläger entlassen. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Kläger 4200 Punkte erreicht.

Es ist nicht erwiesen, dass der Kläger einen Entlassungsgrund gesetzt hat.

Der Kläger machte seine entlassungsabhängigen Ansprüche gerichtlich geltend, worauf die Streitteile einen außergerichtlichen Vergleich schlossen, der als "Vergleich zu Gehaltsnachforderung" überschrieben ist und in dem sich die Arbeitgeberin zur Zahlung von S 97.500 netto verpflichtete. Nach dem Vergleichstext sind mit dieser Zahlung sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Verpflichtungen abgegolten.

Seit 1. 8. 1994 bezieht der Kläger von der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft eine vorzeitige Alterspension wegen Erwerbsunfähigkeit.

Der Kläger begehrte in erster Instanz letztlich den Zuspruch von EUR 5.433,03 brutto sA. Mit der Zuerkennung der vorzeitigen Alterspension wegen Erwerbsunfähigkeit habe er auch Anspruch auf eine monatliche Altersbeihilfe, weil er die erforderliche Punktezahl erreicht habe. Dem Arbeitgeber sei es nicht möglich, die vom Kläger erworbene Anwartschaft willkürlich durch eine unberechtigte Entlassung zu vernichten. Jene Bestimmungen der Richtlinien, die die Altersbeihilfe vom Unterbleiben einer Berufstätigkeit im Haus-zu-Haus-Vertrieb abhängig machten, seien sittenwidrig und daher unwirksam. Der mit dem Arbeitgeber abgeschlossene Vergleich habe die Altersbeihilfe nicht erfasst.

Die Beklagten beantragten, das Klagebegehren abzuweisen. Der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 43jährige Kläger habe keinen Anspruch auf die Altersbeihilfe, weil er zu diesem Zeitpunkt das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet gehabt habe. Zudem sei eine allfällige Anwartschaft durch die Entlassung verfallen. Überdies habe der Kläger nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für einen Mitbewerber im Haus-zu-Haus-Vertrieb gearbeitet. Schließlich stehe auch der zwischen dem Kläger und der Erstbeklagten geschlossene Vergleich, der das Erlöschen sämtlicher Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis vorsehe, dem geltend gemachten Begehren entgegen.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt und vertrat folgende Rechtsauffassung:

Eine Pensionsvereinbarung sei ein entgeltliches Geschäft, bei dem der Arbeitnehmer vorgeleistet habe und nun seinem Partner gleichsam "auf Gedeih und Verderb ausgeliefert" sei. Daraus werde abgeleitet, dass eine Vereinbarung, die dem Arbeitgeber das einseitige Recht gebe, eine bereits erworbene Pensionsanwartschaft des Arbeitnehmers nach Willkür (etwa durch Kündigung) zunichte zu machen, sittenwidrig sei. Nichts anderes könne für eine unberechtigte Entlassung des Arbeitnehmers gelten. Auch die Treuepflichtklausel, nach der die Anwartschaft des Arbeitnehmers im Falle einer Konkurrenztätigkeit verfalle, sei sittenwidrig. Der geltend gemachte Anspruch bestehe daher zu Recht. Der zwischen dem Kläger und der Erstbeklagten abgeschlossene Vergleich stehe nach seinem Inhalt einem Zuspruch nicht entgegen.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei. Es vertrat - soweit im Revisionsverfahren noch von Interesse - folgende Rechtsauffassung:

Die zur Vertragsbestimmung gewordene Richtlinie, nach der im Fall einer Vertragsauflösung die Anwartschaft auf die Altersbeihilfe nur bestehen bleibe, wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt das 55. Lebensjahr vollendet habe, erweise sich im Fall einer unberechtigten Entlassung als grobe Benachteiligung des Arbeitnehmers und daher als sittenwidrig. Der Oberste Gerichtshof habe in seinen - ebenfalls die Erstbeklagte betreffenden - Entscheidungen 9 ObA 256/99h (= DRdA 2000, 260) und 8 ObA 281/99b (DRdA 2001/20 [Wöss]) deutlich gemacht, dass er vergleichbare Vertragsbestimmungen nicht nur dann als sittenwidrig erachte, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung bereits knapp vor Erreichung des Pensionsalters stehe; vielmehr erachte er generell die einseitige, vom Arbeitnehmer

nicht beeinflussbare Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitgebers bei einem Entgeltcharakter genießenden Rechtsanspruch als grobe (und daher sittenwidrige) Benachteiligung rechtlich geschützter Interessen des Arbeitnehmers. Diese Rechtsprechung laufe darauf hinaus, dass - selbst bei Vorliegen einer entsprechenden Vorbehaltsklausel - die Arbeitgeberkündigung eines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der in der Pensionsvereinbarung festgelegten Wartezeit bereits erworbene Pensionsanwartschaften nicht mehr in Wegfall bringen könne. Anderes gelte nur in Fällen, in denen der Kündigung eine grobe Treuepflichtverletzung oder ein ähnlicher Sachverhalt zugrunde liege. Im Ergebnis bedeute dies, dass der OGH die im § 7 Abs 1 BPG festgelegte Unverfallbarkeitsbestimmung in ihrem Kern (Untersagung von Wegfallsklauseln, die auf Arbeitgeberkündigung abstellen) unter Bezugnahme auf die Sittenwidrigkeitsregel auch auf vor dem 1. 7. 1990 erworbene und aufgrund der Übergangsbestimmungen nicht vom Geltungsbereich erfasste Anwartschaften anwende.Die zur Vertragsbestimmung gewordene Richtlinie, nach der im Fall einer Vertragsauflösung die Anwartschaft auf die Altersbeihilfe nur bestehen bleibe, wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt das 55. Lebensjahr vollendet habe, erweise sich im Fall einer unberechtigten Entlassung als grobe Benachteiligung des Arbeitnehmers und daher als sittenwidrig. Der Oberste Gerichtshof habe in seinen - ebenfalls die Erstbeklagte betreffenden - Entscheidungen 9 ObA 256/99h (= DRdA 2000, 260) und 8 ObA 281/99b (DRdA 2001/20 [Wöss]) deutlich gemacht, dass er vergleichbare Vertragsbestimmungen nicht nur dann als sittenwidrig erachte, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung bereits knapp vor Erreichung des Pensionsalters stehe; vielmehr erachte er generell die einseitige, vom Arbeitnehmer nicht beeinflussbare Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitgebers bei einem Entgeltcharakter genießenden Rechtsanspruch als grobe (und daher sittenwidrige) Benachteiligung rechtlich geschützter Interessen des Arbeitnehmers. Diese Rechtsprechung laufe darauf hinaus, dass - selbst bei Vorliegen einer entsprechenden Vorbehaltsklausel - die Arbeitgeberkündigung eines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der in der Pensionsvereinbarung festgelegten Wartezeit bereits erworbene Pensionsanwartschaften nicht mehr in Wegfall bringen könne. Anderes gelte nur in Fällen, in denen der Kündigung eine grobe Treuepflichtverletzung oder ein ähnlicher Sachverhalt zugrunde liege. Im Ergebnis bedeute dies, dass der OGH die im Paragraph 7, Absatz eins, BPG festgelegte Unverfallbarkeitsbestimmung in ihrem Kern (Untersagung von Wegfallsklauseln, die auf Arbeitgeberkündigung abstellen) unter Bezugnahme auf die Sittenwidrigkeitsregel auch auf vor dem 1. 7. 1990 erworbene und aufgrund der Übergangsbestimmungen nicht vom Geltungsbereich erfasste Anwartschaften anwende.

Auch im Fall des Klägers erweise sich daher die oben genannte Klausel als sittenwidrig, auch wenn er nur ca. 10 Jahre und 4 Monate bei der Erstbeklagten beschäftigt gewesen sei.

Im Übrigen seien auch die Ausführungen des Erstgerichtes über die Sittenwidrigkeit der Klausel, die den Verfall der Anwartschaften im Falle einer konkurrenzierenden Tätigkeit des ausgeschiedenen Arbeitnehmers vorsehe, richtig. Daher habe es auch des jährlichen Nachweises über die Tätigkeit des Klägers nach der Lösung des Vertragsverhältnisses nicht bedurft. Auch der zwischen dem Kläger und der Erstbeklagten geschlossene Vergleich stehe den geltend gemachten Ansprüchen nicht entgegen.

Die ordentliche Revision sei zuzulassen, weil der Frage, ob in jedem Fall - selbst bei Vorliegen einer entsprechenden Vorbehaltsklausel - die Arbeitgeberkündigung eines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der in der Pensionsvereinbarung festgelegten Wartezeit bereits erworbene Pensionsanwartschaften nicht mehr in Wegfall bringen kann, über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Beklagten mit dem Antrag, die Entscheidungen der Vorinstanzen im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Der Kläger beantragte, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise, ihr nicht Folge zu geben.

Die Revision ist zulässig, weil der hier zu beurteilende Fall mit den Sachverhalten, die den vom Berufungsgericht zitierten Entscheidungen zugrunde liegen, nicht vergleichbar ist und die vom Berufungsgericht aus diesen Entscheidungen gezogenen Schlussfolgerungen eine Klarstellung durch den Obersten Gerichtshof erforderlich machen.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist auch berechtigt.

Pensionsvereinbarung werden - wie die Vorinstanzen bereits ausgeführt haben - in der Rechtsprechung als entgeltliche Geschäfte qualifiziert, bei denen die betroffenen Arbeitnehmer vorgeleistet haben und nun ihrem Partner gleichsam

"auf Gedeih und Verderb" ausgeliefert sind. Daraus wurde in den von der zweiten Instanz zitierten Entscheidungen abgeleitet, dass eine Vereinbarung, die dem Arbeitgeber das Recht einräumt, eine bereits erworbene Pensionsanwartschaft des Arbeitnehmers nach Willkür (etwa durch Kündigung) zunichte zu machen, wegen grober Verletzung rechtlich geschützter Interessen des Arbeitnehmers sittenwidrig ist. Die Revisionswerberinnen weisen allerdings zu Recht darauf hin, dass in jedem dieser Fälle die betroffenen Arbeitnehmer eine besonders lange Dienstzeit im Unternehmen des Arbeitgebers zurückgelegt hatten (9 ObA 15/97i (= SZ 70/88): 36 Dienstjahre; 9 ObA 256/99h (= DRdA 2000/260): 21 Dienstjahre; 8 ObA 281/99b (= DRdA 2001/20): 21 Dienstjahre; 8 ObA 258/01a: 35 Dienstjahre) und dass der Befund einer das Sittenwidrigkeitsurteil tragenden groben Verletzung rechtlich geschützter Interessen nur vor diesem Hintergrund gesehen werden kann. Demgemäß wird etwa in den Entscheidungen 9 ObA 256/99h und 8 ObA 281/99b ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich eine Vereinbarung der auch hier zu beurteilenden Art "jedenfalls dann als grobe Benachteiligung des Arbeitnehmers und daher sittenwidrig" erweist, "wenn jemand im Vertrauen auf den weiterhin aufrechten Bestand seines Dienstverhältnisses eine derart lange Dienstzeit zurückgelegt hat". Auch in der Entscheidung 8 ObA 258/01a wird ausdrücklich auf die Bedeutung der langen Dienstzeit des Betroffenen für das Kalkül der Sittenwidrigkeit hingewiesen. Dass - wie das Berufungsgericht richtig hervorhebt - in der zuletzt genannten Entscheidung betont wird, dass die in Rede stehende Rechtsprechung nicht dahin interpretiert werden kann, dass entsprechende Vereinbarungen nur nichtig seien, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Anspruch auf Gewährung der Betriebspension gekündigt werde, trifft zu. Dies wird aber gerade mit dem in der Vorjudikatur erfolgten Abstellen auf die lange Dienstzeit begründet.

Richtigerweise ist die bisherige und nach Ansicht des erkennenden Senates auch fortzuschreibende Rechtsprechung dahin zu verstehen, dass Vereinbarungen, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, eine bereits erworbene Pensionsanwartschaft des Arbeitnehmers einseitig zunichte zu machen, insoweit als sittenwidrig zu qualifizieren sind, als von einer groben Verletzung rechtlich geschützter Interessen des Arbeitnehmers ausgegangen werden muss. Diese Voraussetzung wird vor allem in Fällen (wie den bisher entschiedenen) zu bejahen sein, in denen Arbeitnehmer besonders lange Dienstzeiten im Vertrauen auf die erworbenen Anwartschaften zurückgelegt haben; aber auch der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (knapp vor Erreichung der relevanten zeitlichen Grenzen) kann eine wesentliche Rolle spielen. Die vom Berufungsgericht darüber hinaus aus der bisherigen Rechtsprechung gezogenen Schlussfolgerungen werden hingegen vom Obersten Gerichtshof nicht gebilligt.

Für die Beurteilung des hier zu entscheidenden Falls verweisen die Revisionswerber zu Recht auf aus dem BPG ersichtliche Wertungen des Gesetzgebers. Das am 1. 7. 1990 in Kraft getretene BPG ist zwar nach seinem Art V Abs 3 auf Leistungszusagen, die vor seinem Inkrafttreten gemacht wurden, nur hinsichtlich der seit dem Inkrafttreten erworbenen Anwartschaften (hier daher überhaupt nicht) anzuwenden, wurde aber auch in den insoweit vergleichbaren Fällen, die der zitierten Vorjudikatur zugrunde lagen, zur Untermauerung der dort vertretenen Wertungen herangezogen. Die Revisionswerber verweisen zu Recht darauf, dass nach § 7 Abs 2 BPG eine Wartezeit von zehn Jahren vereinbart werden kann, vor deren Ablauf Anwartschaften auch bei Arbeitgeberkündigung verfallen (§ 7 Abs 1 Z 3 BPG). Art V Abs 4 Z 1 BPG lässt sogar vor dem 1. Jänner 1990 bestehende Regelungen in direkten Leistungszusagen, die eine längere Wartezeit vorsehen, unberührt. Daraus schließen die Revisionswerber aber zu Recht, dass "zeitbezogene Wirksamkeitsvoraussetzungen" (Schrammel, BPG 109) in einer Größenordnung von etwa 10 Jahren den gesetzgeberischen Wertungen nicht widersprechen und - im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber - für sich allein den Schluss auf eine grobe Verletzung rechtlich geschützter Interessen nicht rechtfertigen können.Für die Beurteilung des hier zu entscheidenden Falls verweisen die Revisionswerber zu Recht auf aus dem BPG ersichtliche Wertungen des Gesetzgebers. Das am 1. 7. 1990 in Kraft getretene BPG ist zwar nach seinem Art römisch fünf Absatz 3, auf Leistungszusagen, die vor seinem Inkrafttreten gemacht wurden, nur hinsichtlich der seit dem Inkrafttreten erworbenen Anwartschaften (hier daher überhaupt nicht) anzuwenden, wurde aber auch in den insoweit vergleichbaren Fällen, die der zitierten Vorjudikatur zugrunde lagen, zur Untermauerung der dort vertretenen Wertungen herangezogen. Die Revisionswerber verweisen zu Recht darauf, dass nach Paragraph 7, Absatz 2, BPG eine Wartezeit von zehn Jahren vereinbart werden kann, vor deren Ablauf Anwartschaften auch bei Arbeitgeberkündigung verfallen (Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 3, BPG). Art römisch fünf Absatz 4, Ziffer eins, BPG lässt sogar vor dem 1. Jänner 1990 bestehende Regelungen in direkten Leistungszusagen, die eine längere Wartezeit vorsehen, unberührt. Daraus schließen die Revisionswerber aber zu Recht, dass "zeitbezogene Wirksamkeitsvoraussetzungen" (Schrammel, BPG 109) in einer Größenordnung von etwa 10 Jahren den

gesetzgeberischen Wertungen nicht widersprechen und - im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber - für sich allein den Schluss auf eine grobe Verletzung rechtlich geschützter Interessen nicht rechtfertigen können.

Im hier zu beurteilenden Fall hat der Kläger bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Erstbeklagten eine Arbeitszeit von 10 Jahren und 4 Monaten zurückgelegt. Dazu kommt, dass die Beendigung zu einem Zeitpunkt erfolgte, in dem der Kläger 43 Jahre war, und dass sie daher in keinerlei zeitlichem Naheverhältnis zur Erreichung der hier maßgebenden Altersgrenze von 55 Jahren stand. Im Lichte der wiedergegebenen Rechtslage fehlt es daher an Gründen, die die Annahme einer das Urteil der Sittenwidrigkeit rechtfertigenden groben Verletzung rechtlich geschützter Interessen des Klägers ermöglichen könnten.

In Stattgebung der Revision waren daher die Entscheidungen der Vorinstanzen im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern.

Die Entscheidung über die Verfahrenskosten gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Entscheidung über die Verfahrenskosten gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Textnummer

E72539

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00095.03S.0225.000

Im RIS seit

26.03.2004

Zuletzt aktualisiert am

02.01.2013

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at