jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/1/21 9ObA137/03t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 21.01.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden, die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Univ. Doz. Dr. Bydlinski sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Gabriele Jarosch und Eveline Umgeher als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Helmut O*****, vertreten durch Sutterlüty Klagian Brändle Schnetzer, Rechtsanwälte-Partnerschaft in Dornbirn, wider die beklagte Partei P***** KG, ***** vertreten durch Dr. Michael Pressl ua, Rechtsanwälte in Salzburg, wegen EUR 2.720,88 sA, infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. Oktober 2003, GZ 15 Ra 76/03v-26, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird mangels der Voraussetzungen des§ 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.Die außerordentliche Revision wird mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Die zutreffende Auffassung des Berufungsgerichts, dass das (am 1. 7. 1990 in Kraft getretene) BPG auf das Verhältnis der Streitteile nicht anzuwenden ist, wird vom Revisionswerber nicht mehr in Frage gestellt. Nach Art V Abs 3 BPG ist dieses Bundesgesetz auf Leistungszusagen, die vor seinem Inkrafttreten gemacht wurden, nur hinsichtlich der nach seinem Inkrafttreten erworbenen Anwartschaften anzuwenden. Das Dienstverhältnis zwischen den Streitteilen hatte jedoch bereits im Jahr 1989 geendet.1. Die zutreffende Auffassung des Berufungsgerichts, dass das (am 1. 7. 1990 in Kraft getretene) BPG auf das Verhältnis der Streitteile nicht anzuwenden ist, wird vom Revisionswerber nicht mehr in Frage gestellt. Nach Art römisch fünf Absatz 3, BPG ist dieses Bundesgesetz auf Leistungszusagen, die vor seinem Inkrafttreten gemacht wurden, nur hinsichtlich der nach seinem Inkrafttreten erworbenen Anwartschaften anzuwenden. Das Dienstverhältnis zwischen den Streitteilen hatte jedoch bereits im Jahr 1989 geendet.

2. Entgegen der Auffassung des Revisionswerbers enthielt die Leistungszusage der beklagten Partei keine Widerrufsklausel, sodass sich die aufgeworfene Frage nach dem Beurteilungsmaßstab für die Unwirksamkeit von Widerrufsklauseln wegen Sittenwidrigkeit nicht stellt. Vielmehr lag eine bedingte Zusage einer Betriebspension vor, die zur Voraussetzung hatte, dass der Betriebsangehörige bei Eintritt des Versorgungsfalls noch im Dienste der beklagten Partei (oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens) stand.

3. Die Frage, ob eine bestimmte Abrede - hier: die Verknüpfung einer Pensionszusage mit dem Verbleib des

Dienstnehmers im Unternehmen bis zum Pensionsantritt - als sittenwidrig und damit gemäß § 879 ABGB nichtig zu qualifizieren ist, hängt stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab, sodass sich insoweit regelmäßig erhebliche Rechtsfragen im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO nicht stellen. Grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber nicht untersagt, Bedingungen für die Leistungszusage zu normieren, nach deren Erfüllung der Anspruch auf das betriebliche Ruhegeld besteht; insoweit besteht grundsätzlich Vertragsfreiheit, solange nicht gegen zwingendes Recht bzw die guten Sitten verstoßen wird (RIS-Justiz RS0033390, 9 ObA 261/02a, RIS-Justiz RS0107921).3. Die Frage, ob eine bestimmte Abrede - hier: die Verknüpfung einer Pensionszusage mit dem Verbleib des Dienstnehmers im Unternehmen bis zum Pensionsantritt - als sittenwidrig und damit gemäß Paragraph 879, ABGB nichtig zu qualifizieren ist, hängt stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab, sodass sich insoweit regelmäßig erhebliche Rechtsfragen im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht stellen. Grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber nicht untersagt, Bedingungen für die Leistungszusage zu normieren, nach deren Erfüllung der Anspruch auf das betriebliche Ruhegeld besteht; insoweit besteht grundsätzlich Vertragsfreiheit, solange nicht gegen zwingendes Recht bzw die guten Sitten verstoßen wird (RIS-Justiz RS0033390, 9 ObA 261/02a, RIS-Justiz RS0107921).

4. Soweit sich der Revisionswerber darauf beruft, dass bei Beurteilung des für die Sittenwidrigkeit anzusetzenden Maßstabs nicht zuletzt auf das Betriebspensionsgesetz abzustellen sei und der Gesetzgeber dort bekunde, eine Verlustregelung hinsichtlich von "alten" Anwartschaften als sittenwidrig anzusehen, weil gerade die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses "für die Unverfallbarkeit" direkter Leistungszusagen nicht zugelassen werde, ist er auf die Regelung des Art V Abs 4 Z 2 erster Fall BPG zu verweisen, die ausdrücklich vorsieht, dass vor dem 1. Jänner 1990 bestehende Regelungen in direkten Leistungszusagen unberührt bleiben, auch wenn sie abweichend von Art I den Verlust der erworbenen Anwartschaften bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorsehen. Gerade ein solcher Fall liegt hier vor.4. Soweit sich der Revisionswerber darauf beruft, dass bei Beurteilung des für die Sittenwidrigkeit anzusetzenden Maßstabs nicht zuletzt auf das Betriebspensionsgesetz abzustellen sei und der Gesetzgeber dort bekunde, eine Verlustregelung hinsichtlich von "alten" Anwartschaften als sittenwidrig anzusehen, weil gerade die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses "für die Unverfallbarkeit" direkter Leistungszusagen nicht zugelassen werde, ist er auf die Regelung des Art römisch fünf Absatz 4, Ziffer 2, erster Fall BPG zu verweisen, die ausdrücklich vorsieht, dass vor dem 1. Jänner 1990 bestehende Regelungen in direkten Leistungszusagen unberührt bleiben, auch wenn sie abweichend von Art römisch eins den Verlust der erworbenen Anwartschaften bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorsehen. Gerade ein solcher Fall liegt hier vor.

Wenn der Revisionswerber dem entgegenhält, damit sei noch nicht gesagt, ob die Vereinbarung im Einzelfall wirksam sei, was vielmehr von einer Abwägung zwischen den Arbeitgeberinteressen und den beeinträchtigten Arbeitnehmerinteressen abhänge, so zeigt er damit weder das Vorliegen noch gar die unrichtige Lösung einer erheblichen Rechtsfrage durch das Berufungsgericht auf. Auch wenn es zutrifft, dass die Initiative zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ausgegangen ist, wurde doch festgestellt, dass dies darauf beruhte, dass die wirtschaftlichen Ergebnisse der Tätigkeit des Klägers aus Sicht der beklagten Partei über längere Zeit nicht den Vorgaben entsprachen. Darüber hinaus erhielt der Kläger im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Vertragsauflösung eine freiwillige Abfertigung von drei Monatsentgelten; weiters wurde ihm das laufende Entgelt trotz der faktischen Beendigung des Dienstverhältnisses mit 31. 8. 1999 noch bis Jahresende bezahlt.

Soweit das Berufungsgericht die Auffassung vertreten hat, der Ausschluss von Pensionsleistungen für einen Dienstnehmer, der unter derartigen Umständen - mehr als 12 Jahre vor dem Pensionsantritt - aus dem Unternehmen ausscheidet, sei unbedenklich und wirksam, so kann darin keine Fehlbeurteilung erblickt werden.

Textnummer

E72025

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00137.03T.0121.000

Im RIS seit

20.02.2004

Zuletzt aktualisiert am

03.01.2013

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