

TE OGH 2021/4/29 9ObA9/21w

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.04.2021

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Fichtenau und den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Helmut Purker (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Wolfgang Cadilek (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M* F*, vertreten durch Dr. Johannes Winkler, Rechtsanwalt in Linz, gegen die beklagte Partei L* GmbH, *, vertreten durch die Denkmaier Hutterer Hüttner Waldl Rechtsanwälte GmbH in Linz, wegen 100.883,39 EUR brutto sA, über den Rekurs der beklagten Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 4. November 2020, GZ 12 Ra 55/20z-11, mit dem infolge Berufung der klagenden Partei das Teilurteil des Landesgerichts Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 20. August 2020, GZ 16 Cga 46/20w-7, aufgehoben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung beschlossen und zu Recht erkannt:

Spruch

Dem Rekurs wird Folge gegeben.

Der Beschluss des Berufungsgerichts wird aufgehoben und in der Sache selbst dahin erkannt, dass das Teilurteil des Erstgerichts wiederhergestellt wird.

Die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Entscheidungsgründe:

- [1] Der Kläger war ab 1. 5. 1993 bei der Beklagten bzw deren Rechtsvorgängerin als Kundenbetreuer beschäftigt.
- [2] Am 21. 9. 2018 wurde eine Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan zwischen der Beklagten und dem Angestelltenbetriebsrat abgeschlossen. Diese gilt für einen bestimmten darin festgelegten räumlichen, sachlichen und personellen Bereich. In personeller Hinsicht gilt die Betriebsvereinbarung unter anderem für alle Dienstnehmer, welche im Zeitpunkt der Kundmachung dieser Betriebsvereinbarung in einem unbefristeten und aufrechten, seit mindestens zwölf Monaten ununterbrochen bestehenden Dienstverhältnis zum Dienstgeber stehen und deren Dienstverhältnis aufgrund eines Umstands gemäß Punkt 1.2. (sachlicher Geltungsbereich) einvernehmlich aufgelöst oder vom Dienstgeber aufgekündigt wird. Die Betriebsvereinbarung findet auf Dienstnehmer, die vom Dienstgeber gekündigt wurden, dann keine Anwendung, wenn diese Kündigung entweder vom Betriebsrat oder vom Dienstnehmer gemäß § 105 ArbVG angefochten wird (Pkt 1.6. der Betriebsvereinbarung). Dienstnehmer, die in den persönlichen Anwendungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen, erhalten ua eine freiwillige Abfindung, die sich aus verschiedenen, in der Betriebsvereinbarung genau geregelten, Komponenten zusammensetzt.

[3] Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses kam zwischen den Parteien nicht zustande. Die Beklagte kündigte das Dienstverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 24. 10. 2019 zum 31. 3. 2020 auf. Der Kläger hat die Kündigung sowohl mit Klage vom 5. 11. 2019 nach § 105 ArbVG als auch mit Klage vom 13. 11. 2019 wegen eines behaupteten Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgesetz bei Gericht angefochten. Beide Verfahren waren zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung erster Instanz noch anhängig. Der Kläger bekam von der Beklagten keine freiwillige Abfindung laut Sozialplan.

[4] Der Kläger begehrt – soweit im Rekursverfahren relevant – von der Beklagten 88.458,99 EUR sA an Abfindung nach der Betriebsvereinbarung über den Sozialplan. Eventualiter stellte der Kläger zwei Feststellungsbegehren, mit denen er einen Anspruch auf die Abfindung nach dem Sozialplan nach einem Prozessverlust oder einer Klagsrückziehung im Kündigungsanfechtungsverfahren nach § 105 ArbVG bzw in beiden Kündigungsanfechtungsverfahren geltend macht. Er unterliege dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung. Der Ausschlussstatbestand, dass bei einer Kündigungsanfechtung keine Sozialplanleistungen gebühren, sei gemäß § 879 ABGB nichtig. Ein Anfechtungsverzicht des Betriebsrats sei mit dem Zweck des Betriebsverfassungsrechts nicht vereinbar. Überdies habe die Beklagte ihre Aufklärungspflicht verletzt, weil sie dem Kläger nur eine einvernehmliche Auflösung mit einer freiwilligen Abfertigung von (lediglich) 40.000 EUR ohne Hinweis auf den Sozialplan angeboten habe. Hätte sie ihm ein Angebot über die freiwillige Abfindung in Höhe des Klagsbetrags gemacht, hätte er dieses angenommen.

[5] Die Beklagte bestreitet schon die Anwendbarkeit des Sozialplans auf den Kläger mangels Vorliegens des sachlichen und personellen Geltungsbereichs der Betriebsvereinbarung und beantragte die Abweisung der vom Kläger geltend gemachten Abfindung.

[6] Das Erstgericht wies mit Teilurteil das Klagebegehren von 88.458,99 EUR sA an Abfindung nach dem Sozialplan sowie die beiden Eventualbegehren auf Feststellung ab. Der Kläger sei infolge der von ihm erhobenen Kündigungsanfechtungsklagen nicht vom personellen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst.

[7] Das Berufungsgericht gab der dagegen vom Kläger erhobenen Berufung Folge, hob das Ersturteil zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung auf und sprach aus, dass der Rekurs an den Obersten Gerichtshof zulässig sei, weil zur Rechtsfrage, ob ein Verzicht des Arbeitnehmers auf eine Anfechtung der Kündigung gemäß § 105 ArbVG rechtswirksam in einem Sozialplan vereinbart werden könne, noch keine oberstgerichtliche Entscheidung vorliege. Das Berufungsgericht vertrat zusammengefasst die Auffassung, dass der im Sozialplan vom Betriebsrat für den von ihm vertretenen Kläger vereinbarte Verzicht auf eine Anfechtung seiner Kündigung als Voraussetzung für die Erlangung der freiwilligen Abfindung aus dem Sozialplan unzulässig und damit rechtsunwirksam sei. Der Verzicht auf eine Kündigungsanfechtung durch den Kläger verstoße gegen zwingendes Arbeitsverfassungsrecht und habe daher als teilnichtig zu entfallen.

[8] Gegen den Aufhebungsbeschluss des Berufungsgerichts richtet sich der Rekurs der Beklagten mit dem Antrag auf Wiederherstellung des Ersturteils. Hilfsweise wird die Aufhebung des Aufhebungsbeschlusses und die Zurückverweisung der Rechtssache an das Berufungsgericht beantragt.

[9] Der Kläger beantragt in seiner Rekursbeantwortung, dem Rekurs nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[10] Der Rekurs der Beklagten ist zulässig; er ist auch berechtigt.

[11] 1. § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG ermöglicht es, durch Betriebsvereinbarungen Maßnahmen zu treffen, mit denen wesentliche Nachteile einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs 1 Z 1 bis 6 ArbVG für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft verhindert, beseitigt oder gemildert werden können. Derartige Betriebsvereinbarungen (Sozialpläne) verfolgen grundsätzlich das Ziel, dem Arbeitnehmer bisher zugestandene Rechtspositionen solange wie möglich zu erhalten bzw deren Verlust auszugleichen (RS0107237). Typischer Inhalt eines Sozialplans ist unter anderem die Gewährung freiwilliger Abfertigungen (Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler, ArbVG6 § 97 ArbVG Rz 78 mwN).

[12] 2. Die Parteien einer Betriebsvereinbarung können im Rahmen des normativen Teils der Betriebsvereinbarung bei der Gestaltung der Anspruchsvoraussetzungen auf Dispositionen der Vertragsparteien Bedacht nehmen. Nach der Rechtsprechung können die Betriebsvereinbarungsparteien daher auch im Rahmen der

Zuerkennung von freiwilligen Abfertigungen bei einem Sozialplan darauf abstellen, ob es zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gekommen ist (8 ObA 77/03m mwN; differenzierend Resch, Arbeitsrechtliche Fragen der Arbeitsförderung [insb der Arbeitsstiftung], DRdA 2005, 393 [403 f], der aber das Regelungsziel, dass der Arbeitgeber, wenn er schon Leistungen aus dem Sozialplan gewährt, damit typischerweise vor Kündigungsanfechtungen abgeschirmt werden soll, für durchaus plausibel hält; aAWinkler, Sozialplan und Kündigungsanfechtung – Zu unzulässigen Anspruchsverlustklauseln in Sozialplänen. ASoK 2021, 26 [Pkt 3.2.]). Dadurch werden die dem Arbeitnehmer nach dem ArbVG zustehenden Anfechtungsrechte auch nicht unzulässig eingeschränkt. Lehnt der Arbeitnehmer die ihm vom Arbeitgeber angebotene einvernehmliche Auflösung ab, so bleiben ihm die gesetzlich vorgesehenen Anfechtungsmöglichkeiten (des ArbVG) jedenfalls gewahrt (Rauch in W. Geppert/S. Geppert/Majoros, Handbuch Sozialplan 167). Ein Sozialplan darf auch danach differenzieren, ob eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses „auf Initiative“ des Dienstnehmers oder des Dienstgebers erfolgte (9 ObA 129/12d = RdW 2013, 215 [Riegler]). Durch eine solche Vereinbarung wird verhindert, dass der Arbeitgeber einerseits Sozialplanleistungen zu erbringen hat, andererseits aber dem Risiko von Kündigungsanfechtungen ausgesetzt ist (Maier, Restrukturierungen und Arbeitsrecht² Rz 6.90).

[13] 3.1. Dieser Zweck rechtfertigt es somit auch, dass in Sozialplänen die Sozialplanleistung einer freiwilligen Abfertigung vom Unterlassen der Anfechtung der Kündigung bei Gericht (§ 105 ArbVG) durch den Arbeitnehmer abhängig gemacht wird (Anzenberger in Reissner/Neumayr, Zeller Handbuch BV Rz 12.55 f; Maier, Restrukturierungen und Arbeitsrecht² Rz 6.91; aARauch, Die absolut zwingende Wirkung betriebsverfassungsrechtlicher Normen, ASoK 2017, 338 [342]). Dem Argument von Maier (aaO), eine derartige Vereinbarung solle im Lichte der notwendigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen für alle Beteiligten Rechtssicherheit schaffen und den Rechtsfrieden wahren, ist beizupflichten. In einer derartigen Vereinbarung liegt – anders als etwa in einem generellen Vorabverzicht des Betriebsrats auf eine Anfechtung von (im Sozialplan noch gar nicht individualisierten) Kündigungen (8 ObA 79/03f = DRdA 2005/6 [Schneller]) – keine Verletzung der in den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes über die Betriebsverfassung abschließend und absolut zwingend geregelten Mitbestimmungsrechte der Belegschaft (8 ObA 76/12b Pkt 2.2.).

[14] 3.2. Im gegenständlichen Sozialplan verzichtet weder der Betriebsrat bereits vorab (anders 8 ObA 79/03f) auf seine ihm nach dem ArbVG zustehenden Mitwirkungsrechte im Zusammenhang mit der Kündigung eines Arbeitnehmers (§ 105 Abs 1, Abs 2 Satz 1, Abs 4 Satz 2 ArbVG) noch wird dem Arbeitnehmer durch die in Rede stehende Gestaltung des Sozialplans sein (subsidiäres) Recht auf Kündigungsanfechtung nach § 105 Abs 4 ArbVG genommen.

[15] 3.3. Der Arbeitnehmer kann bei der konkreten Gestaltung des vorliegenden Sozialplans wählen, ob er einer ihm vom Arbeitgeber angebotenen einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustimmt oder ob er eine allfällige Arbeitgeberkündigung hinnimmt. Möchte er das Arbeitsverhältnis nicht durch einvernehmliche Auflösung beenden, lehnt er das Anbot des Arbeitgebers ab. Wird er vom Arbeitgeber gekündigt, steht ihm die Möglichkeit einer Anfechtung der Kündigung bei Gericht, wie auch einem Arbeitnehmer, der nicht dieser Betriebsvereinbarung unterliegt, offen, wenn er die Kündigung nicht hinnehmen will. Dringt der Arbeitnehmer mit seiner Kündigungsanfechtung durch, dann ist das Arbeitsverhältnis ohnehin weiter aufrecht und es stellt sich die Frage einer Sozialplanleistung nicht. Wird die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen, dann bleibt es bei der Kündigung; das Arbeitsverhältnis ist beendet. Der Arbeitnehmer erhält wie bei der Ablehnung der einvernehmlichen Auflösung keine Sozialplanleistung, weil diese nach der Rechtsprechung und (überwiegenden) Lehre zulässigerweise an die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses geknüpft ist (vgl Wolf, Die Sozialplan-Betriebsvereinbarung in Körber-Risak/Wolf, Die Betriebsvereinbarung vor der Schlichtungsstelle² 267).

[16] 4. Soweit der Kläger nochmals auf die nicht zustande gekommene einvernehmliche Auflösung zurückgreift und der Beklagten eine Verletzung der Fürsorgepflicht der Beklagten im Zusammenhang mit dem bloß eingeschränkten Anbot einer einvernehmlichen Auflösung vorwirft, ist ihm Folgendes zu entgegnen: Nach der Rechtsprechung kann aus den § 1157 ABGB, § 18 AngG keine allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufklärung des Arbeitnehmers über Arbeitnehmerrechte abgeleitet werden (zuletzt 9 ObA 114/20k Pkt 6. mwN). Dies gilt auch für das Stadium der Vertragsbeendigung (9 ObA 114/20k Pkt 6.). Die Beklagte vertrat bei ihrem Anbot auf einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Standpunkt, der Kläger fiele gar nicht in den persönlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung. Diese Frage wurde von den Vorinstanzen nicht geklärt und konnte nach Lage des Falls offen

bleiben. Durch die Arbeitgeberkündigung eröffnete die Beklagte dem Kläger ohnehin noch einen anderen Weg, um ihm – sofern er unter die Betriebsvereinbarung fällt – den Zugang zur Abfindung laut Sozialplan zu eröffnen. Nach ordnungsgemäßer Kundmachung entfaltet die Betriebsvereinbarung ihre normative Wirkung (§ 30 Abs 1 ArbVG; RS0114617). Kundmachungsmängel hat der Kläger nicht behauptet, vielmehr legt auch er seinem Klagsanspruch die Wirksamkeit zumindest eines Teils der Betriebsvereinbarung zugrunde.

[17] 5. Zusammengefasst kann in Sozialplänen die Sozialplanleistung einer freiwilligen Abfindung vom Unterlassen der Anfechtung der Kündigung bei Gericht durch den Arbeitnehmer gemäß § 105 ArbVG abhängig gemacht werden.

[18] Dem Rekurs der Beklagten war daher Folge zu geben, der berufsgerichtliche Aufhebungsbeschluss aufzuheben und zufolge Spruchreife durch Urteil in der Sache selbst im Sinne einer Wiederherstellung des erstinstanzlichen klageabweisenden Urteils zu entscheiden.

[19] 6. Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 393 Abs 2 iVm § 52 Abs 4 ZPO.

Textnummer

E131748

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2021:E131748

Im RIS seit

07.06.2021

Zuletzt aktualisiert am

10.02.2022

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at