

TE OGH 2004/11/17 9ObA18/04v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.11.2004

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. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Harald Kaszanits und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. Hans Georg H*****, Pensionist, *****, vertreten durch Dr. Diethard Schimmer, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Ö***** R*****, vertreten durch Korn Frauenberger Rechtsanwälte OEG in Wien, wegen EUR 6.669,18 sA und Feststellung (Streitwert EUR 5.716,44; Gesamtstreitwert EUR 12.385,62), infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 3. Dezember 2003, GZ 8 Ra 149/03w-21, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß§ 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des§ 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Text

Begründung:

Der Revisionswerber erblickt eine erhebliche Rechtsfrage iSd§ 502 Abs 1 ZPO zunächst im Zusammenhang mit der Auslegung der Abfindungserklärung hinsichtlich seines Betriebspensionsanspruchs, die sich nach seiner Auffassung nicht auch auf die Kinderzulage bezogen habe. Die Auslegung einer Vereinbarung, in der ein ziffernmäßig bestimmter Betrag genannt sei, in der aber selbst auf eine bestimmte Berechnungsmethode des Betrags und nicht auf einen ziffernmäßig bestimmten Betrag abgestellt werde, sei eine über den Einzelfall hinausgehende Rechtsfrage.Der Revisionswerber erblickt eine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zunächst im Zusammenhang mit der Auslegung der Abfindungserklärung hinsichtlich seines Betriebspensionsanspruchs, die sich nach seiner Auffassung nicht auch auf die Kinderzulage bezogen habe. Die Auslegung einer Vereinbarung, in der ein ziffernmäßig bestimmter Betrag genannt sei, in der aber selbst auf eine bestimmte Berechnungsmethode des Betrags und nicht auf einen ziffernmäßig bestimmten Betrag abgestellt werde, sei eine über den Einzelfall hinausgehende Rechtsfrage.

Rechtliche Beurteilung

Dieser Auffassung kann nicht beigetreten werden. Auslegungsfragen entziehen sich nämlich zufolge ihrer Einzelfallbezogenheit im Allgemeinen generellen Aussagen. Sie begründen daher regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO, sofern keine auffallende Fehlbeurteilung vorliegt, die im Interesse der Rechtssicherheit wahrgenommen werden muss (RIS-Justiz RS0044358 ua). Von einem unvertretbaren

Auslegungsergebnis des Berufungsgerichtes kann hier aber keine Rede sein, lautete doch die Abfindungserklärung des Klägers durch steuerbegünstigte Einmalzahlung des Betrags von ATS 5,048.990 brutto auf eine "Vollabfindung" bzw eine Abfindung "sämtlicher" Ansprüche aus dem Pensionszuschussregulativ, das in Art III, der die Berechnung des Zuschusses regelt, unter Z 5 auch die Kinderzulage nennt. Nach den Feststellungen des Erstgerichtes wurde auch bei der Ermittlung der Abfindungssumme eine Rückstellung für die Kinderzulage berücksichtigt. Dieser Auffassung kann nicht beigetreten werden. Auslegungsfragen entziehen sich nämlich zufolge ihrer Einzelfallbezogenheit im Allgemeinen generellen Aussagen. Sie begründen daher regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO, sofern keine auffallende Fehlbeurteilung vorliegt, die im Interesse der Rechtssicherheit wahrgenommen werden muss (RIS-Justiz RS0044358 ua). Von einem unvertretbaren Auslegungsergebnis des Berufungsgerichtes kann hier aber keine Rede sein, lautete doch die Abfindungserklärung des Klägers durch steuerbegünstigte Einmalzahlung des Betrags von ATS 5,048.990 brutto auf eine "Vollabfindung" bzw eine Abfindung "sämtlicher" Ansprüche aus dem Pensionszuschussregulativ, das in Art römisch III, der die Berechnung des Zuschusses regelt, unter Ziffer 5, auch die Kinderzulage nennt. Nach den Feststellungen des Erstgerichtes wurde auch bei der Ermittlung der Abfindungssumme eine Rückstellung für die Kinderzulage berücksichtigt.

Als zweiten Aspekt für die Begründung der Zulässigkeit der außerordentlichen Revision führt der Revisionswerber ins Treffen, dass auch der Frage, inwieweit der von der Rechtsprechung entwickelte Gleichbehandlungsgrundsatz auf vertraglich festgelegte Ansprüche anzuwenden sei und inwieweit dem Arbeitgeber die Möglichkeit offen stehe, Arbeitnehmer insbesondere im Zusammenhang mit deren Ausscheiden aus einer Betriebspensionsvereinbarung unterschiedlich zu behandeln, über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme. Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln, als die übrigen (RIS-Justiz RS0060204 ua). Die praktische Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erstreckt sich nicht nur auf die sachgerechte Gewährung von freiwilligen Leistungen, sondern auch auf vertraglich festgelegte Ansprüche, sofern diese gemeinsam für Gruppen von Arbeitnehmer oder doch für mehrere, in vergleichbarer Position befindliche Arbeitnehmer vereinbart werden (Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht10 335 f mwN; 9 ObA 217/98x ua). Der Revisionswerber unterstellt mit seinem Vorbringen, er wäre willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, "schlechter" als andere Arbeitnehmer behandelt worden. Davon kann jedoch ebenfalls keine Rede sein. Tatsächlich schloss die Beklagte mit dem Zentralbetriebsrat zwei Pensions-Betriebsvereinbarungen, wovon sich eine auf den möglichen Beitritt des Beklagten zu einer überbetrieblichen Pensionskasse, die andere auf die Abfindung von Ansprüchen aus der direkten Leistungszusage bezog. Der Kläger entschied sich in der Folge für das ihm günstiger erscheinende Abfindungsmodell. Eine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO liegt auch insoweit nicht vor. Als zweiten Aspekt für die Begründung der Zulässigkeit der außerordentlichen Revision führt der Revisionswerber ins Treffen, dass auch der Frage, inwieweit der von der Rechtsprechung entwickelte Gleichbehandlungsgrundsatz auf vertraglich festgelegte Ansprüche anzuwenden sei und inwieweit dem Arbeitgeber die Möglichkeit offen stehe, Arbeitnehmer insbesondere im Zusammenhang mit deren Ausscheiden aus einer Betriebspensionsvereinbarung unterschiedlich zu behandeln, über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme. Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln, als die übrigen (RIS-Justiz RS0060204 ua). Die praktische Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erstreckt sich nicht nur auf die sachgerechte Gewährung von freiwilligen Leistungen, sondern auch auf vertraglich festgelegte Ansprüche, sofern diese gemeinsam für Gruppen von Arbeitnehmer oder doch für mehrere, in vergleichbarer Position befindliche Arbeitnehmer vereinbart werden (Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht10 335 f mwN; 9 ObA 217/98x ua). Der Revisionswerber unterstellt mit seinem Vorbringen, er wäre willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, "schlechter" als andere Arbeitnehmer behandelt worden. Davon kann jedoch ebenfalls keine Rede sein. Tatsächlich schloss die Beklagte mit dem Zentralbetriebsrat zwei Pensions-Betriebsvereinbarungen, wovon sich eine auf den möglichen Beitritt des Beklagten zu einer überbetrieblichen Pensionskasse, die andere auf die Abfindung von Ansprüchen aus der direkten Leistungszusage bezog. Der Kläger entschied sich in der Folge für das ihm günstiger erscheinende Abfindungsmodell. Eine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO liegt auch insoweit nicht vor.

Anmerkung

E75515 9ObA18.04v

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00018.04V.1117.000

Dokumentnummer

JJT_20041117_OGH0002_009OBA00018_04V0000_000

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