jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2008/2/7 9ObA171/07y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.02.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter KR Mag. Paul Kunsky und Peter Schleinbach als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Quiang C*****, vertreten durch Dr. Harald Bisanz, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei A*****, vertreten durch Dr. Siegfried Leitner, Rechtsanwalt in Graz, wegen 23.375,46 EUR sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Oktober 2007, GZ 7 Ra 88/07a-23, 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

Das Erstgericht hat die von der Beklagten erklärte Garantie, den Kläger nach Ablauf des auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrags mit einem anderen Konzernunternehmen in einer vergleichbaren Position innerhalb der A*****-Gruppe weiterzubeschäftigen, als Zusage der Weiterbeschäftigung bei der Beklagten gewertet, die von der Art der Beendigung des ursprünglichen Arbeitsvertrags unabhängig ist. Dem hat die Beklagte - abgesehen von formalen Einwänden gegen die Formulierung des erstgerichtlichen Zwischenurteils - in ihrer Berufung nur entgegen gehalten, dass die dem Kläger gegebene Zusage nicht den unmittelbaren Abschluss eines Arbeitsvertrags, sondern nur ein Optionsrecht des Klägers bewirkt habe. Von dieser Option Gebrauch gemacht zu haben, habe der Kläger nicht behauptet. Ein Arbeitsverhältnis lasse sich aus der Zusage nicht ableiten. Dass die Zusage von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unabhängig ist, wurde daher von der Beklagten in zweiter Instanz nicht bestritten. Gleiches gilt für den nunmehr erhobenen Einwand, die Zusage lasse die Person des Arbeitgebers nicht erkennen: In zweiter Instanz wurde mit keinem Wort geltend gemacht, dass sich die Zusage der Beklagten nicht auf sie selbst, sondern auf ein anderes Unternehmen der A*****-Gruppe bezogen habe. Die insoweit unterlassene Rechtsrüge kann die Beklagte mittels außerordentlicher Revision nicht nachholen.

Dass das Berufungsgericht die Zusage der Beklagten, den Kläger nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags mit einem anderen Konzernunternehmen weiterzubeschäftigen, bereits als wirksame Vereinbarung einer Weiterbeschäftigung auslegte, zu deren Umsetzung es keiner weiteren Schritte mehr bedurfte, ist unter den hier gegebenen Umständen nicht unvertretbar: Nach den Feststellungen der Vorinstanzen planten die Streitteile eine vorübergehende Tätigkeit des

Klägers in China und seine anschließende Rückkehr zur Beklagten, für die er im Hinblick auf diese Einigung schon vor der Tätigkeit in China als Berater tätig war. Ein entsprechender Anstellungsvertrag mit der Beklagten als Grundlage für eine Entsendung nach China wurde nach den Feststellungen nur deshalb nicht geschlossen, weil nach der Börsenaufsichtsregelung in Singapur eine solche Konstruktion nicht möglich war. Um dem Kläger dennoch die von ihm gewünschte Absicherung zu geben und ihn an sich zu binden, erklärte die Beklagte, ihn nach dem Ablauf des Vertrags zum anderen Konzernunternehmen - dieses schließt im Managementbereich nur befristete Verträge - weiterzubeschäftigen. Vor diesem Hintergrund ist die Auslegung der zwischen dem Kläger und der Beklagten getroffenen Vereinbarung iSd wirksamen Vereinbarung eines Beschäftigungsverhältnisses nach dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses zum anderen Konzernunternehmen jedenfalls nicht unvertretbar. Im Falle der vertretbaren Auslegung eines Vertrags durch die zweite Instanz kann aber die Frage, ob auch eine andere Auslegung denkbar ist, die Zulässigkeit der außerordentlichen Revision nicht begründen (RIS-Justiz RS0112106).

Anmerkung

E86655 9ObA171.07y

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00171.07Y.0207.000

Dokumentnummer

JJT_20080207_OGH0002_009OBA00171_07Y0000_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