jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2005/5/30 8ObA25/05t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.05.2005

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Reinhard Drössler und Robert Ploteny als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Edith G*****, vertreten durch Dr. Andreas Löw, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagten Parteien 1.) Helga S*****, 2.) DI Oliver S*****, beide vertreten durch Dr. Heinrich Vana, Rechtsanwalt in Wien, ferner die Nebenintervenientin auf Seiten der beklagten Partei M***** GmbH, *****, vertreten durch die Finanzprokuratur in Wien, wegen EUR 16.529,28 brutto sA, infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Teilurteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 18. Februar 2005, GZ 9 Ra 137/04i-34, 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 (§ 510 Abs 3 ZPO).Die außerordentliche Revision der klagenden Partei 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

Soweit die Klägerin als erhebliche Rechtsfrage geltend macht, dass eine Judikatur des Obersten Gerichtshofes zu den Erklärungen von nicht oder nicht ausreichend berechtigten Vertretern von Verlassenschaften gegenüber Arbeitnehmern noch nicht vorliege, ist sie darauf zu verweisen, dass beide Vorinstanzen ohnehin übereinstimmend davon ausgegangen sind, dass die Erklärung der beiden Erben gegenüber der Klägerin kurz nach dem Tod des Erblassers zwar klar eine Auflösungserklärung darstellt, dass die beiden Erben aber damals noch nicht zur Vertretung der Verlassenschaft berechtigt waren. Im Wesentlichen haben die Vorinstanzen sich darauf gestützt, dass im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes auch ein Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Auflösungserklärung des Arbeitgebers und den weitere Leistungsbereitschaft voraussetzenden Fortsetzungsanspruch nicht zeitlich unbegrenzt geltend machen kann, sondern ihn vielmehr die „Aufgriffsobliegenheit" trifft, die Unwirksamkeit der Beendigung zeitgerecht aufzuzeigen. Dies wird mit dem eminenten Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers hinsichtlich des Bestandes oder Nichtbestandes des Arbeitsverhältnisses begründet (vgl allgemein RIS-Justiz RS0028233 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zuletzt OGH9 ObA 15/05d und RIS-Justiz RS0107828 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zuletzt OGH 9 ObA 145/03v). Zutreffend haben auch bereits die Vorinstanzen auf die

Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 17. 12. 2003 zu 9 ObA 81/03g verwiesen, in der es darum ging, dass ein nicht zur Vertretung des Arbeitgebers befugter „Beirat" die Entlassung ausgesprochen hatte. Wenn die Klägerin als Unterschied hervorhebt, dass im damaligen Fall der Entlassene selbst auch die Wirksamkeit der Entlassung zugrundegelegt habe, so ist ihr entgegenzuhalten, dass sie selbst ebenfalls im Zusammenhang mit der Auflösungserklärung schon angegeben hat, dass sie sich ohnehin schon „arbeitslos gemeldet" habe. Wenn die Vorinstanzen in der erst etwa ein halbes Jahr danach gegenüber dem Gerichtskommissär vorgenommenen Geltendmachung eines aufrechten Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine Verletzung der Aufgriffsobliegenheiten im genannten Sinne gesehen haben, liegt darin keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beklagten - naturgemäß - bevor sie mit der Ansicht der Klägerin, dass ihr Dienstverhältnis weiter aufrecht sei, nicht erneut an der bereits abgegebenen Auflösungserklärung festgehalten haben. Die nunmehr als eingeantwortete Erben und davor schließlich als Vertreter der Verlassenschaft unmittelbar berechtigten Beklagten haben sich aber stets auf ihre Erklärung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses berufen und diese damit auch „genehmigt". Der „nachträglichen Genehmigung" von vorweg im Hinblick auf die Vertretungsbefugnis unberechtigt ausgesprochenen Auflösungerklärungen des Arbeitgebers im Sinne einer nachträglichen Sanierung steht nun zwar der Grundsatz entgegen, dass der Arbeitnehmer unmittelbar beurteilen können soll, ob die Auflösungserklärung wirksam ist oder nicht (vgl etwa OGH 7. 11. 2002 8 ObA 209/02x mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Dies ändert aber nichts daran, dass es Arbeitnehmern eben nicht zeitlich unbegrenzt offen steht, die Unwirksamkeit geltend zu machen und sie im oben dargestellten Sinne eine Aufgriffsobliegenheit trifft. Soweit die Klägerin davon ausgeht, dass im Verlassenschaftsverfahren völlige Unklarheit herrschen könne, wer zur Erklärung befugt ist, entfernt sie sich vom konkret festgestellten Sachverhalt, da danach eindeutig die beiden Beklagten als Erben in Betracht gekommen sind und ihnen bereits auch lange vor der späteren Geltendmachung eines aufrechten Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin die Besorgung und Verwaltung des Nachlasses gemäß § 819 ABGB und § 145 AußStrG überlassen worden war.Soweit die Klägerin als erhebliche Rechtsfrage geltend macht, dass eine Judikatur des Obersten Gerichtshofes zu den Erklärungen von nicht oder nicht ausreichend berechtigten Vertretern von Verlassenschaften gegenüber Arbeitnehmern noch nicht vorliege, ist sie darauf zu verweisen, dass beide Vorinstanzen ohnehin übereinstimmend davon ausgegangen sind, dass die Erklärung der beiden Erben gegenüber der Klägerin kurz nach dem Tod des Erblassers zwar klar eine Auflösungserklärung darstellt, dass die beiden Erben aber damals noch nicht zur Vertretung der Verlassenschaft berechtigt waren. Im Wesentlichen haben die Vorinstanzen sich darauf gestützt, dass im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes auch ein Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Auflösungserklärung des Arbeitgebers und den weitere Leistungsbereitschaft voraussetzenden Fortsetzungsanspruch nicht zeitlich unbegrenzt geltend machen kann, sondern ihn vielmehr die „Aufgriffsobliegenheit" trifft, die Unwirksamkeit der Beendigung zeitgerecht aufzuzeigen. Dies wird mit dem eminenten Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers hinsichtlich des Bestandes oder Nichtbestandes des Arbeitsverhältnisses begründet vergleiche allgemein RIS-Justiz RS0028233 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zuletzt OGH9 ObA 15/05d und RIS-Justiz RS0107828 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zuletzt OGH9 ObA 145/03v). Zutreffend haben auch bereits die Vorinstanzen auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 17. 12. 2003 zu 9 ObA 81/03g verwiesen, in der es darum ging, dass ein nicht zur Vertretung des Arbeitgebers befugter „Beirat" die Entlassung ausgesprochen hatte. Wenn die Klägerin als Unterschied hervorhebt, dass im damaligen Fall der Entlassene selbst auch die Wirksamkeit der Entlassung zugrundegelegt habe, so ist ihr entgegenzuhalten, dass sie selbst ebenfalls im Zusammenhang mit der Auflösungserklärung schon angegeben hat, dass sie sich ohnehin schon „arbeitslos gemeldet" habe. Wenn die Vorinstanzen in der erst etwa ein halbes Jahr danach gegenüber dem Gerichtskommissär vorgenommenen Geltendmachung eines aufrechten Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine Verletzung der Aufgriffsobliegenheiten im genannten Sinne gesehen haben, liegt darin keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beklagten - naturgemäß - bevor sie mit der Ansicht der Klägerin, dass ihr Dienstverhältnis weiter aufrecht sei, nicht erneut an der bereits abgegebenen Auflösungserklärung festgehalten haben. Die nunmehr als eingeantwortete Erben und davor schließlich als Vertreter der Verlassenschaft unmittelbar berechtigten Beklagten haben sich aber stets auf ihre Erklärung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses berufen und diese damit auch „genehmigt". Der „nachträglichen Genehmigung" von vorweg im Hinblick auf die Vertretungsbefugnis unberechtigt ausgesprochenen Auflösungerklärungen des Arbeitgebers im Sinne einer nachträglichen Sanierung steht nun zwar der Grundsatz entgegen, dass der Arbeitnehmer unmittelbar beurteilen können soll, ob die Auflösungserklärung wirksam ist oder nicht vergleiche etwa OGH 7. 11. 2002 8 ObA 209/02x mit zahlreichen weiteren

Nachweisen). Dies ändert aber nichts daran, dass es Arbeitnehmern eben nicht zeitlich unbegrenzt offen steht, die Unwirksamkeit geltend zu machen und sie im oben dargestellten Sinne eine Aufgriffsobliegenheit trifft. Soweit die Klägerin davon ausgeht, dass im Verlassenschaftsverfahren völlige Unklarheit herrschen könne, wer zur Erklärung befugt ist, entfernt sie sich vom konkret festgestellten Sachverhalt, da danach eindeutig die beiden Beklagten als Erben in Betracht gekommen sind und ihnen bereits auch lange vor der späteren Geltendmachung eines aufrechten Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin die Besorgung und Verwaltung des Nachlasses gemäß Paragraph 819, ABGB und Paragraph 145, AußStrG überlassen worden war.

Soweit die Klägerin letztlich die Auffassung der Vorinstanzen bekämpft, dass hier eine auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerichtete Willenserklärung abgegeben wurde, handelt es sich dabei um eine Frage, die nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles beurteilt werden kann und damit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO darstellt. Eine Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht, die entsprechend § 502 Abs 1 ZPO aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifen wäre, kann hier keinesfalls gesehen werden, da die Beklagten nicht nur ausdrücklich erklärten, dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich sei und sie der Klägerin alles Gute für den weiteren Lebensweg wünschen, sondern auch die Klägerin bereits mitgeteilt hatte, dass sie schon arbeitslos gemeldet sei und die Geschäftsschlüssel übergab.Soweit die Klägerin letztlich die Auffassung der Vorinstanzen bekämpft, dass hier eine auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerichtete Willenserklärung abgegeben wurde, handelt es sich dabei um eine Frage, die nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles beurteilt werden kann und damit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO darstellt. Eine Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht, die entsprechend Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifen wäre, kann hier keinesfalls gesehen werden, da die Beklagten nicht nur ausdrücklich erklärten, dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich sei und sie der Klägerin alles Gute für den weiteren Lebensweg wünschen, sondern auch die Klägerin bereits mitgeteilt hatte, dass sie schon arbeitslos gemeldet sei und die Geschäftsschlüssel übergab.

Insgesamt vermag es die Klägerin jedenfalls nicht, eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des§ 502 Abs 1 ZPO darzustellen.Insgesamt vermag es die Klägerin jedenfalls nicht, eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO darzustellen.

Textnummer

E77494

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2005:008OBA00025.05T.0530.000

Im RIS seit

29.06.2005

Zuletzt aktualisiert am

22.12.2011

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