jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2001/3/14 9ObA27/01p

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 14.03.2001

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. Steinbauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Friedrich Weinke und Anton Beneder als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gustav Josef S*****, Kaufmann, ***** vertreten durch Dr. Franz P. Oberlercher, Rechtsanwalt in Spittal/Drau, gegen die beklagte Partei O***** H***** GesmbH, ***** vertreten durch Mag. Jürgen Zahradnik, Rechtsanwalt in Lambach, wegen S 756.131 sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. Oktober 2000, GZ 8 Ra 156/00y-21, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 14. März 2000, GZ 34 Cga 146/99t-15, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 22.077 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 3.679,50 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers durch Arbeitnehmerkündigung beendet wurde, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die Frage, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers durch Arbeitnehmerkündigung beendet wurde, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Die gerügte Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens, die sich im Wesentlichen in einer unzulässigen Beweisrüge erschöpft, liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO).Die gerügte Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens, die sich im Wesentlichen in einer unzulässigen Beweisrüge erschöpft, liegt nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Soweit die Rechtsausführungen des Revisionswerbers überhaupt von den getroffenen Feststellungen ausgehen, ist ergänzend entgegenzuhalten:

Auszugehen ist davon, dass ein Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung noch nicht aufgelöst, sondern erst in das Auflösungsstadium versetzt wird (RIS-Justiz RS0028829). Auch die Betriebsübernahme hatte grundsätzlich keinen Einfluss auf den weiteren Bestand des Arbeitsverhältnisses. Nach dem Arbeitgeberwechsel war das Arbeitsverhältnis

übernommen worden, wie es bisher bestand, sohin auch als Arbeitsverhältnis im Auflösungsstadium.

Das bedeutet, dass die im Zuge der Fortführung dieses übernommenen Arbeitsverhältnisses vereinbarten oder gehandhabten Änderungen des Vertragsinhaltes nicht ohne ausdrückliche oder schlüssige Vereinbarung zur Beseitigung des durch den Kläger selbst herbeigeführten Auflösungsstadiums führten. Die Übergabe des Dienstzettels gemäß § 2 Abs 1 bzw Abs 7 AVRAG bedeutete nicht, dass damit konstitutiv ein neues Arbeitsverhältnis begründet wurde. Der Dienstzettel hatte nur deklaratorische Bedeutung als schriftliche Aufzeichnung über wesentliche Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bzw dessen Änderungen, die im vorliegenden Fall zum Teil eine notwendige Folge des Funktionswechsels des Klägers vom Geschäftsführer zum Filialleiter waren. Daher lässt sich aus der Ausstellung eines Dienstzettels kein rechtsgeschäftlicher Wille auf Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses und Beseitigung der Wirkungen der Kündigung des Klägers ableiten noch bewirkte die Kündigungserklärung für sich oder die Betriebsübernahme in Verbindung mit dem Dienstzettel eine Willensübereinstimmung über die Begründung eines nunmehr befristeten Arbeitsverhältnisses.Das bedeutet, dass die im Zuge der Fortführung dieses übernommenen Arbeitsverhältnisses vereinbarten oder gehandhabten Änderungen des Vertragsinhaltes nicht ohne ausdrückliche oder schlüssige Vereinbarung zur Beseitigung des durch den Kläger selbst herbeigeführten Auflösungsstadiums führten. Die Übergabe des Dienstzettels gemäß Paragraph 2, Absatz eins, bzw Absatz 7, AVRAG bedeutete nicht, dass damit konstitutiv ein neues Arbeitsverhältnis begründet wurde. Der Dienstzettel hatte nur deklaratorische Bedeutung als schriftliche Aufzeichnung über wesentliche Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bzw dessen Änderungen, die im vorliegenden Fall zum Teil eine notwendige Folge des Funktionswechsels des Klägers vom Geschäftsführer zum Filialleiter waren. Daher lässt sich aus der Ausstellung eines Dienstzettels kein rechtsgeschäftlicher Wille auf Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses und Beseitigung der Wirkungen der Kündigung des Klägers ableiten noch bewirkte die Kündigungserklärung für sich oder die Betriebsübernahme in Verbindung mit dem Dienstzettel eine Willensübereinstimmung über die Begründung eines nunmehr befristeten Arbeitsverhältnisses.

Gibt es keinen Anhaltspunkt für eine ausdrückliche Willenseinigung zum Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses, so fehlen auch die Voraussetzungen, unter denen von einem schlüssigen Zustandekommen eines neuen Arbeitsvertrages ausgegangen werden könnte. Insbesondere ermangelt es der Indizien, aus denen der Kläger das Verständnis hätte gewinnen können, die beklagte Partei wolle unabhängig von dem bereits im Auflösungsstadium befindlichen Arbeitsverhältnis einen völlig neuen unbefristeten Arbeitsvertrag begründen. Zur schlüssigen Vertragsbegründung eines neuen Arbeitsverhältnisses und zur Beseitigung der Rechtsfolgen der vom Kläger vorgenommenen Auflösungserklärung hätte es weiterer Schritte und Handlungen als der mit der Übernahme des bisherigen Arbeitsverhältnisses im bestehenden Zustand nicht im Widerspruch stehenden Vorgänge und Erklärungen bedurft. Dies vor allem deshalb, weil dem Dementi des Klägers, dass seine Erklärung vom 29. 5. 1989 keine Kündigung gewesen sei, vom Arbeitgeber immer widersprochen wurde. Die beklagte Partei hat daher stets zu erkennen gegeben, dass sie in unveränderter Weise von der Kündigung durch den Kläger ausging und daran festhielt. Dass der Kläger aber selbst kündigte, steht unzweifelhaft fest.

Eine Kündigungserklärung ist so zu beurteilen, wie sie der Empfänger nach ihrem Wortlaut und dem Geschäftszweck bei objektiver Betrachtung verstehen durfte (RIS-Justiz RS0028622). Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung hat der Kläger objektiv mit seiner Äußerung, dass er dann eben mit 30. 4. 1999 den Betrieb verlassen werde und dies sinngemäß mit den Worten "Herr G*****, schauen Sie sich um, bis 30. 4. 1999 werde ich den Betrieb verlassen" zum Ausdruck brachte und in Verbindung mit der über die Frage des Geschäftsführers, wie er dies meine, nachgefügten Erklärung, "dass er mit 30. 4. 1999 ausscheide", eine insofern eindeutige Willenserklärung getätigt, das Arbeitsverhältnis zum 30. 4. 1999 einseitig zur Auflösung bringen zu wollen.

Da der Kläger angestellter Geschäftsführer war, konnte sich seine Erklärung nicht nur auf die mit der Angestellteneigenschaft verbundene Aufgabe als Geschäftsführer beziehen. Die eindeutige Erklärung, auszuscheiden bzw den Betrieb zu verlassen, bezog sich daher jedenfalls auch auf das Angestelltenarbeitsverhältnis. Als bloße Absichtserklärung, die noch einer eigenen Auflösungserklärung bedurft hätte, waren seine Äußerungen objektiv nicht zu verstehen.

Ob der Kläger in seinem Geschäftsführervertrag auf sein Kündigungsrecht bis zum 30. 4. 1999 verzichtete, was lediglich eine Selbstbindung des Arbeitnehmers bewirkte, ist nicht entscheidend. Der einseitige Verzicht stand dem Ausspruch seiner Kündigung am 29. 5. 1998 zum 30. 4. 1999 bei Annahme derselben durch den Arbeitgeber nicht entgegen, ohne dass dies an der einseitigen Auflösungserklärung durch den Arbeitnehmer etwas geändert hätte noch

dass hiedurch eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt worden wäre. Der Hinweis der beklagten Partei am 29. 4. 1999 auf den letzten Arbeitstag des Klägers oder seine Abmeldung zum 30. 4. 1999 stellte im Gegensatz zur Meinung des Revisionswerbers keine einseitige Verweisung des Klägers von der Arbeitsstelle im Sinne einer unbegründeten einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die beklagte Partei dar, sondern war nur die Folge der bereits vor längerer Zeit erfolgten Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger zu dem von ihm vorgegebenen Termin.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E61415 09B00271

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00027.01P.0314.000

Dokumentnummer

JJT_20010314_OGH0002_009OBA00027_01P0000_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