jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/3/18 8ObA57/99m

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.03.1999

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter OLWR Dr. Hans Lahner und Walter Scheed als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Florian B*****, Kraftfahrer, ***** vertreten durch Mag. Dr. Peter Sommerer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Susanne H***** & Co GesmbH i. L., ***** vertreten durch Mag. Dr. Karlheinz Klema, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 104.698,59 brutto sA (Revisionsinteresse S 60.266,96 brutto sA), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. November 1998, GZ 10 Ra 170/98p-12, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 26. Jänner 1998, GZ 7 Cga 95/97h-5, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 4.871,04 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 811,84 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die rechtliche Begründung der Berufungsentscheidung, die Kündigung des Klägers, der als Kraftfahrer im Geltungsbereich des Kollektivvertrages für das Güterbeförderungsgewerbe beschäftigt war, zum 31. 12. 1996 (nicht zum Ende der Lohnwoche, sondern zum Monatsletzten) sei terminverfehlend und daher rechtswidrig, ist zutreffend (§ 510 Abs 3 ZPO).Die rechtliche Begründung der Berufungsentscheidung, die Kündigung des Klägers, der als Kraftfahrer im Geltungsbereich des Kollektivvertrages für das Güterbeförderungsgewerbe beschäftigt war, zum 31. 12. 1996 (nicht zum Ende der Lohnwoche, sondern zum Monatsletzten) sei terminverfehlend und daher rechtswidrig, ist zutreffend (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Den Revisionsausführungen ist entgegenzuhalten: Auch bei Wahl einer längeren als der gebotenen Kündigungsfrist muß der vorgeschriebene Kündigungstermin eingehalten werden (9 ObA 229/93 = SZ 66/96 = ZAS 1994/2, 25 [kritisch Holzer]). Da für eine rechtmäßige Kündigung die Erfüllung beider Voraussetzungen kumulativ geboten ist, kann eine längere Frist einen verfehlten Termin nicht "kompensieren".

Der Begriff "Ende einer Lohnwoche", der in Art XI. 2 des genannten Kollektivvertrages als Kündigungstermin zu beachten ist, hängt nicht von der Vereinbarung über die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab. Die

beklagte Partei versucht die Kündigungsentschädigung für die terminverfehlende Kündigung zum 31. 12. 1996 (Dienstag) zu minimieren, indem sie meint, eine termingerechte Kündigung hätte zum "Ende der Lohnwoche" am 3. 1. 1997 (Freitag) erfolgen können. Vielmehr ist geradezu selbstverständlich die Zeit der Wochenendruhe (§§ 2 Abs 1 Z 1 und 3 Abs 1 ARG) als Teil der Lohnwoche zu berücksichtigen (ähnlich § 1159 ABGB: Schluß der Kalenderwoche). Durch eine abweichende Vereinbarung über die Fälligkeit des Arbeitsentgeltes (statt wöchentlicher Lohnzahlung monatliche) wird der Kündigungstermin nicht verändert. Selbst wenn durch mehrere Jahre hindurch das Entgelt am Monatsende bezahlt wurde, so schließt der Zweifel, ob damit auch ein anderer Kündigungstermin vereinbart werden sollte, die Annahme einer schlüssigen Vereinbarung aus (§ 863 Abs 1 ABGB), weil Entgeltfälligkeit und Kündigungstermin keineswegs notwendig zusammenfallen müssen (vgl §§ 15 und 20 AngG; §§ 1154 Abs 2 und 1159 ff ABGB).Der Begriff "Ende einer Lohnwoche", der in Art römisch XI. 2 des genannten Kollektivvertrages als Kündigungstermin zu beachten ist, hängt nicht von der Vereinbarung über die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab. Die beklagte Partei versucht die Kündigungsentschädigung für die terminverfehlende Kündigung zum 31. 12. 1996 (Dienstag) zu minimieren, indem sie meint, eine termingerechte Kündigung hätte zum "Ende der Lohnwoche" am 3. 1. 1997 (Freitag) erfolgen können. Vielmehr ist geradezu selbstverständlich die Zeit der Wochenendruhe (Paragraphen 2, Absatz eins, Ziffer eins und 3 Absatz eins, ARG) als Teil der Lohnwoche zu berücksichtigen (ähnlich Paragraph 1159, ABGB: Schluß der Kalenderwoche). Durch eine abweichende Vereinbarung über die Fälligkeit des Arbeitsentgeltes (statt wöchentlicher Lohnzahlung monatliche) wird der Kündigungstermin nicht verändert. Selbst wenn durch mehrere Jahre hindurch das Entgelt am Monatsende bezahlt wurde, so schließt der Zweifel, ob damit auch ein anderer Kündigungstermin vereinbart werden sollte, die Annahme einer schlüssigen Vereinbarung aus (Paragraph 863, Absatz eins, ABGB), weil Entgeltfälligkeit und Kündigungstermin keineswegs notwendig zusammenfallen müssen vergleiche Paragraphen 15 und 20 AngG; Paragraphen 1154, Absatz 2 und 1159 ff ABGB).

Die im Falle einer zeitwidrigen Kündigung dem Arbeitnehmer zu leistende Kündigungsentschädigung (§ 1162b ABGB; § 29 AngG) gebührt unabhängig von der individuellen Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers und unabhängig davon, ob er ein neues Arbeitsverhältnis sogleich oder erst nach einem zeitlichen Abstand von drei Monaten eingeht, weil der Schadenersatz bis zu einer Periode von drei Monaten pauschaliert wird. Der weitere Einwand des beklagten Arbeitgebers, der Kläger hätte unmittelbar nach Ende des Arbeitsverhältnisses zur beklagten Partei ein neues Arbeitsverhältnis begründen können, ohne erst für drei Monate die Leistungen nach dem AlVG in Anspruch zu nehmen, ist daher für den Bereich des Arbeitsrechtes verfehlt.Die im Falle einer zeitwidrigen Kündigung dem Arbeitnehmer zu leistende Kündigungsentschädigung (Paragraph 1162 b, ABGB; Paragraph 29, AngG) gebührt unabhängig von der individuellen Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers und unabhängig davon, ob er ein neues Arbeitsverhältnis sogleich oder erst nach einem zeitlichen Abstand von drei Monaten eingeht, weil der Schadenersatz bis zu einer Periode von drei Monaten pauschaliert wird. Der weitere Einwand des beklagten Arbeitgebers, der Kläger hätte unmittelbar nach Ende des Arbeitsverhältnisses zur beklagten Partei ein neues Arbeitsverhältnis begründen können, ohne erst für drei Monate die Leistungen nach dem AlVG in Anspruch zu nehmen, ist daher für den Bereich des Arbeitsrechtes verfehlt.

Ob die Kündigung des Klägers "spezifisch", dh als Einzelmaßnahme nur ihn betreffend, oder im Rahmen einer Betriebsstillegung erfolgte, ist für die Frage des Kündigungstermins unerheblich.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Anmerkung

E53315 08B00579

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:008OBA00057.99M.0318.000

Dokumentnummer

JJT_19990318_OGH0002_008OBA00057_99M0000_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