jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/2/10 9ObA271/98p

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.02.1999

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. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Wolf und Karl Lewisch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Josef S*****, Arbeiter, ***** vertreten durch Dr. Evamaria Sluka-Grabner, Rechtsanwalt in Wiener Neustadt, wider die beklagte Partei Rainer R*****, Transportunternehmer, ***** vertreten durch Dr. Ernst Goldsteiner und Dr. Viktor Strebinger, Rechtsanwälte in Wiener Neustadt, wegen S 73.397,14 brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei (Revisionsinteresse S 56.205,06 brutto sA) gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Juni 1998, GZ 9 Ra 89/98v-13, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Wiener Neustadt als Arbeits- und Sozialgericht vom 27. November 1997, GZ 5 Cga 107/97z-8, teilweise 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 (darin S 811,84 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die entscheidende Frage, ob dem Kläger, welcher nach einer Dienstgeberkündigung erklärte, von einer Wiedereinstellungszusage nicht Gebrauch zu machen, Kündigungsentschädigung und Abfertigung zustehen, zutreffend bejaht. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die entscheidende Frage, ob dem Kläger, welcher nach einer Dienstgeberkündigung erklärte, von einer Wiedereinstellungszusage nicht Gebrauch zu machen, Kündigungsentschädigung und Abfertigung zustehen, zutreffend bejaht. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

Nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen des Erstgerichtes, von welchen auch das Berufungsgericht ausgeht, wurde der Kläger entgegen einer früheren anderslautenden Zusage mit 20. 12. 1996 durch den Arbeitgeber gekündigt; gleichzeitig wurden ihm die für den Bezug von Arbeitslosenunterstützung erforderlichen Urkunden ausgefolgt. Dem Revisionswerber ist grundsätzlich dahin beizupflichten, daß die Folgen einer Beendigung

des Arbeitsverhältnisses, wenn gleichzeitig eine Wiedereinstellungsvereinbarung geschlossen oder aber eine Wiedereinstellungszusage durch den Arbeitgeber erteilt wird, der einer (echten) Aussetzungsvereinbarung nicht gleichzuhalten sind.

Zweck der nicht ganz systemkonformen Regelung des § 9 Abs 5 bis 7 AlVG ist die Schaffung von Spezialnormen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, wobei arbeitsvertraglich unerwünschte Konsequenzen in den Absätzen 6 und 7 leg cit vermieden werden sollten (DRdA 1997/23 unter Zitat von Brodil). Demgemäß wurden wohl arbeitsrechtliche Normen geschaffen, die aber nicht losgelöst vom sozialversicherungsrechtlichen Hintergrund gesehen werden dürfen. Der Arbeitnehmer sollte von Schadenersatzfolgen aus der Nichtzuhaltung einer Wiedereinstellungszusage oder einer Wiedereinstellungsvereinbarung ausgenommen werden. Seine Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis sollten dennoch gewahrt bleiben, dies aber nur vor dem Hintergrund des eindeutigen Zusammenhanges mit der Arbeitslosenversicherung, weil der Arbeitnehmer im Rahmen der "Beendigung" des Arbeitsverhältnisses Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung gestellt hat. Solche Ansprüche stehen aber mit dem Regelungszweck des § 12 AlVG und dem Grundkonzept des Gesetzes im Zusammenhang, wonach nur jene Einkommensverluste ausgeglichen werden sollen, die aus dem Verlust des Arbeitsplatzes (im Sinne einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses) zurückzuführen sind. Die Versicherungspflicht ist nämlich eine Funktion des Vorliegens eines abhängigen Arbeitsverhältnisses (DRdA 1997/23 mwN). Der Verlust des Arbeitsplatzes ist aber mit einer Beendigung oder Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses verbunden. Nur dadurch ist nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs das erste Tatbestandsmerkmal des § 12 Abs 1 AlVG erfüllt (JBl 1993, 470). Bei bloßer Aussetzung - also Karenzierung - ohne echte Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Tatbestand der Arbeitslosigkeit hingegen nicht erfüllt, weil der Arbeitnehmer der Arbeitsmarktverwaltung nicht wirklich zur Verfügung steht. In diesem Fall fehlt auch der Anspruch auf Arbeitslosengeld (Runggaldier zu ZAS 1996/9, 66, 68; Brodil, Aussetzungsvereinbarungen aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht, ZAS 1996, 37, 42 RdW 1993, 112; DRdA 1997/23). Aus den Formulierungen "Wiedereinstellungszusage" bzw "Wiedereinstellungsvereinbarung", "früherer Arbeitgeber", "Arbeitsloser", "Beendigung", "beendetes Arbeitsverhältnis" im Wortlaut der Bestimmungen des § 9 Abs 5 bis 7 AlVG ergibt sich, daß mit all diesen Begriffen eine Karenzierung, die ein aufrechtes Arbeitsverhältnis zwingend voraussetzt, unvereinbar ist (Runggaldier aaO 67; Brodil aaO 42; Pfeil, Rechtsfolgen einer saisonalen Arbeitsunterbrechung, DRdA 1996, 138). Es ist somit zwischen Aussetzungsvereinbarungen, die ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgehen, einerseits und Wiedereinstellungszusagen und -vereinbarungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen der damit verbundenen unterschiedlichen Folgen zu unterscheiden (DRdA 1997/48).Zweck der nicht ganz systemkonformen Regelung des Paragraph 9, Absatz 5 bis 7 AlVG ist die Schaffung von Spezialnormen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, wobei arbeitsvertraglich unerwünschte Konsequenzen in den Absätzen 6 und 7 leg cit vermieden werden sollten (DRdA 1997/23 unter Zitat von Brodil). Demgemäß wurden wohl arbeitsrechtliche Normen geschaffen, die aber nicht losgelöst vom sozialversicherungsrechtlichen Hintergrund gesehen werden dürfen. Der Arbeitnehmer sollte von Schadenersatzfolgen aus der Nichtzuhaltung einer Wiedereinstellungszusage oder einer Wiedereinstellungsvereinbarung ausgenommen werden. Seine Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis sollten dennoch gewahrt bleiben, dies aber nur vor dem Hintergrund des eindeutigen Zusammenhanges mit der Arbeitslosenversicherung, weil der Arbeitnehmer im Rahmen der "Beendigung" des Arbeitsverhältnisses Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung gestellt hat. Solche Ansprüche stehen aber mit dem Regelungszweck des Paragraph 12, AlVG und dem Grundkonzept des Gesetzes im Zusammenhang, wonach nur jene Einkommensverluste ausgeglichen werden sollen, die aus dem Verlust des Arbeitsplatzes (im Sinne einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses) zurückzuführen sind. Die Versicherungspflicht ist nämlich eine Funktion des Vorliegens eines abhängigen Arbeitsverhältnisses (DRdA 1997/23 mwN). Der Verlust des Arbeitsplatzes ist aber mit einer Beendigung oder Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses verbunden. Nur dadurch ist nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs das erste Tatbestandsmerkmal des Paragraph 12, Absatz eins, AlVG erfüllt (JBl 1993, 470). Bei bloßer Aussetzung - also Karenzierung - ohne echte Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Tatbestand der Arbeitslosigkeit hingegen nicht erfüllt, weil der Arbeitnehmer der Arbeitsmarktverwaltung nicht wirklich zur Verfügung steht. In diesem Fall fehlt auch der Anspruch auf Arbeitslosengeld (Runggaldier zu ZAS 1996/9, 66, 68; Brodil, Aussetzungsvereinbarungen aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht, ZAS 1996, 37, 42 RdW 1993, 112; DRdA 1997/23). Aus den Formulierungen "Wiedereinstellungszusage" bzw "Wiedereinstellungsvereinbarung", "früherer Arbeitgeber", "Arbeitsloser", "Beendigung", "beendetes Arbeitsverhältnis" im Wortlaut der Bestimmungen des Paragraph 9, Absatz 5 bis 7 AlVG ergibt sich, daß mit all diesen Begriffen eine Karenzierung, die ein aufrechtes Arbeitsverhältnis zwingend

voraussetzt, unvereinbar ist (Runggaldier aaO 67; Brodil aaO 42; Pfeil, Rechtsfolgen einer saisonalen Arbeitsunterbrechung, DRdA 1996, 138). Es ist somit zwischen Aussetzungsvereinbarungen, die ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgehen, einerseits und Wiedereinstellungszusagen und -vereinbarungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen der damit verbundenen unterschiedlichen Folgen zu unterscheiden (DRdA 1997/48).

Ausgehend von dem Umstand, daß im vorliegenden Fall das Arbeitsverhältnis bereits durch Dienstgeberkündigung beendet war - eine "echte" Aussetzungsvereinbarung ist aus den Feststellungen nicht ableitbar - konnte der Kläger keine Eigenkündigung mehr wirksam aussprechen. Zutreffend ist demnach auch der Schluß des Berufungsgerichtes, daß in der "Kündigung" des Klägers lediglich die Mitteilung liegt, von der ihm eingeräumten Option auf den Abschluß eines neuen Dienstvertrages nicht Gebrauch zu machen (§ 9 Abs 6 AlVG). Wenn infolge einer Wiedereinstellungszusage Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis nicht oder nicht zur Gänze erfüllt worden sind, so werden diese spätestens zu jenem Zeitpunkt fällig, zu dem der Arbeitnehmer seine Beschäftigung gemäß dem Wiedereinstellungsvertrag (Wiedereinstellungszusage) hätte aufnehmen müssen, sofern durch Gesetz nicht anderes bestimmt ist (§ 9 Abs 7 AlVG). Der Kläger hat somit Anspruch nicht nur auf die Kündigungsentschädigung, sondern - im Hinblick auf ein unstrittig mehr als drei Jahre ununterbrochen dauerndes Dienstverhältnis - auch Anspruch auf eine Abfertigung.Ausgehend von dem Umstand, daß im vorliegenden Fall das Arbeitsverhältnis bereits durch Dienstgeberkündigung beendet war - eine "echte" Aussetzungsvereinbarung ist aus den Feststellungen nicht ableitbar - konnte der Kläger keine Eigenkündigung mehr wirksam aussprechen. Zutreffend ist demnach auch der Schluß des Berufungsgerichtes, daß in der "Kündigung" des Klägers lediglich die Mitteilung liegt, von der ihm eingeräumten Option auf den Abschluß eines neuen Dienstvertrages nicht Gebrauch zu machen (Paragraph 9, Absatz 6, AlVG). Wenn infolge einer Wiedereinstellungszusage Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis nicht oder nicht zur Gänze erfüllt worden sind, so werden diese spätestens zu jenem Zeitpunkt fällig, zu dem der Arbeitnehmer seine Beschäftigung gemäß dem Wiedereinstellungsvertrag (Wiedereinstellungszusage) hätte aufnehmen müssen, sofern durch Gesetz nicht anderes bestimmt ist (Paragraph 9, Absatz 7, AlVG). Der Kläger hat somit Anspruch nicht nur auf die Kündigungsentschädigung, sondern - im Hinblick auf ein unstrittig mehr als drei Jahre ununterbrochen dauerndes Dienstverhältnis - auch Anspruch auf eine Abfertigung.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41, 50 Abs 1 ZPO begründetDie Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO begründet.

Anmerkung

E53058 09B02718

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00271.98P.0210.000

Dokumentnummer

JJT_19990210_OGH0002_009OBA00271_98P0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at