jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1998/6/25 8ObA40/98k

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.06.1998

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.Rohrer sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr.Wolfgang Adametz und Johann Siebenhandl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing.Herwig W*****, vertreten durch Dr.Oliver Felfernig, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei A***** Gesellschaft ***** mbH, ***** vertreten durch Dr.Josef Wegrostek, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 787.190,67 brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 3.November 1997, GZ 7 Ra 231/97k-65, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 25.April 1997, GZ 5 Cga 212/94w-58, bestätigt 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 22.158,-- (darin S 3.693,-- USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die rechtliche Beurteilung des festgestellten Sachverhalts durch die Vorinstanzen ist zutreffend, weshalb es gemäß§ 510 Abs 3 ZPO ausreicht, auf die Richtigkeit der Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:Die rechtliche Beurteilung des festgestellten Sachverhalts durch die Vorinstanzen ist zutreffend, weshalb es gemäß Paragraph 510, Absatz 3, ZPO ausreicht, auf die Richtigkeit der Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:

Rechtliche Beurteilung

Die Passivlegitimation der Beklagten ist gemäß § 7 des Gesetzes über die Austro Control GesmbH,BGBl 1993/898, zu bejahen (ArbSlg 11.384).Die Passivlegitimation der Beklagten ist gemäß Paragraph 7, des Gesetzes über die Austro Control GesmbH, BGBl 1993/898, zu bejahen (ArbSlg 11.384).

Die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ist ein zweiseitiges nicht formgebundenes Rechtsgeschäft. Es besteht darin, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer Willenseinigung darüber erzielen, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen. Solange über wesentliche Vertragsbestimmungen zwischen den Parteien keine Einigkeit besteht, ist der Auflösungsvertrag nicht zustandegekommen (ArbSlg 9930; SZ 55/134; DRdA 1994/39 [A.Riedler] ua). Die Kündigung ist dagegen ein aus der Willenserklärung einer Partei bestehendes einseitiges Rechtsgeschäft, das mit der Abgabe der Erklärung vollendet ist (ArbSlg 10.536; DRdA 1994/39 ua). Entscheidend für die

Wirksamkeit der Kündigung ist allein der Inhalt der Kündigungserklärung, so wie sie der Empfänger nach ihrem Wortlaut und dem Geschäftszweck unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände bei objektiver Betrachtungsweise zweifelsfrei verstehen konnte (ArbSlg 9473; SZ 56/176; 9 ObA 48/91; 9 ObA 292/97d). Die Äußerung des Arbeitnehmers, er wolle das Dienstverhältnis auflösen, kann schon nach ihrem Wortlaut nicht als eine auf die sofortige Herbeiführung von Rechtsfolgen abzielende Willenserklärung verstanden werden. Im Zweifel liegt nicht mehr als eine bloße Absichtserklärung vor (DRdA 1983, 283). Steht dem Angestellten - wie hier - gemäß § 23 AngG iVm Art IX und X des Kollektivertrages für die beim Bundesamt für Zivilluftfahrt beschäftigten Bediensteten ein Anspruch auf Abfertigung zu, der bei Selbstkündigung verloren ginge, dann kann ein Verzicht auf diesen Anspruch nicht ohneweiteres angenommen werden (ArbSlg 9930). Das Schreiben des Klägers vom 16.5.1994 kann daher ausschließlich als Anbot zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gesehen werden, das darauffolgende Schreiben der Beklagten vom 18.5.1994 nur als Ablehnung dieses Anbots. Eine Umdeutung des Schreibens des Klägers in eine Kündigung ist mit der dargestellten Rechtslage und den allgemeinen Auslegungsregeln nicht vereinbar.Die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ist ein zweiseitiges nicht formgebundenes Rechtsgeschäft. Es besteht darin, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer Willenseinigung darüber erzielen, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen. Solange über wesentliche Vertragsbestimmungen zwischen den Parteien keine Einigkeit besteht, ist der Auflösungsvertrag nicht zustandegekommen (ArbSlg 9930; SZ 55/134; DRdA 1994/39 [A.Riedler] ua). Die Kündigung ist dagegen ein aus der Willenserklärung einer Partei bestehendes einseitiges Rechtsgeschäft, das mit der Abgabe der Erklärung vollendet ist (ArbSlg 10.536; DRdA 1994/39 ua). Entscheidend für die Wirksamkeit der Kündigung ist allein der Inhalt der Kündigungserklärung, so wie sie der Empfänger nach ihrem Wortlaut und dem Geschäftszweck unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände bei objektiver Betrachtungsweise zweifelsfrei verstehen konnte (ArbSlg 9473; SZ 56/176; 9 ObA 48/91; 9 ObA 292/97d). Die Äußerung des Arbeitnehmers, er wolle das Dienstverhältnis auflösen, kann schon nach ihrem Wortlaut nicht als eine auf die sofortige Herbeiführung von Rechtsfolgen abzielende Willenserklärung verstanden werden. Im Zweifel liegt nicht mehr als eine bloße Absichtserklärung vor (DRdA 1983, 283). Steht dem Angestellten - wie hier - gemäß Paragraph 23, AngG in Verbindung mit Art römisch IX und römisch zehn des Kollektivertrages für die beim Bundesamt für Zivilluftfahrt beschäftigten Bediensteten ein Anspruch auf Abfertigung zu, der bei Selbstkündigung verloren ginge, dann kann ein Verzicht auf diesen Anspruch nicht ohneweiteres angenommen werden (ArbSlg 9930). Das Schreiben des Klägers vom 16.5.1994 kann daher ausschließlich als Anbot zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gesehen werden, das darauffolgende Schreiben der Beklagten vom 18.5.1994 nur als Ablehnung dieses Anbots. Eine Umdeutung des Schreibens des Klägers in eine Kündigung ist mit der dargestellten Rechtslage und den allgemeinen Auslegungsregeln nicht vereinbar.

Aufgrund des Schreibens vom 18.5.1994, mit welchem die Beklagte das Dienstverhältnis des Klägers unter Verzicht auf die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist für beendet erklärte, wurde das Dienstverhältnis durch die Beklagte einseitig aufgelöst. Diese Auflösung war auch nicht durch den Inhalt des Schreibens des Klägers vom 16.5.1994 in dem Sinne gerechtfertigt, daß die Beklagte von einer Unfähigkeit des Klägers zur weiteren Dienstverrichtung ausgehen hätte dürfen, weil es wegen des Vorliegens einer bloßen Absichtserklärung vorerst Sache der Beklagten gewesen wäre, den Kläger zum Dienstantritt aufzufordern. Insoweit die Revisionswerberin in ihrer Rechtsmittelschrift erstmalig vorbringt, der Kläger habe die ihm grundsätzlich gestattete Nebenbeschäftigung unzulässig ausgeweitet, ist sie darauf zu verweisen, daß Neuerungen nur nach Maßgabe des § 63 ASGG zulässig sind (8 ObA 403/97s).Aufgrund des Schreibens vom 18.5.1994, mit welchem die Beklagte das Dienstverhältnis des Klägers unter Verzicht auf die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist für beendet erklärte, wurde das Dienstverhältnis durch die Beklagte einseitig aufgelöst. Diese Auflösung war auch nicht durch den Inhalt des Schreibens des Klägers vom 16.5.1994 in dem Sinne gerechtfertigt, daß die Beklagte von einer Unfähigkeit des Klägers zur weiteren Dienstverrichtung ausgehen hätte dürfen, weil es wegen des Vorliegens einer bloßen Absichtserklärung vorerst Sache der Beklagten gewesen wäre, den Kläger zum Dienstantritt aufzufordern. Insoweit die Revisionswerberin in ihrer Rechtsmittelschrift erstmalig vorbringt, der Kläger habe die ihm grundsätzlich gestattete Nebenbeschäftigung unzulässig ausgeweitet, ist sie darauf zu verweisen, daß Neuerungen nur nach Maßgabe des Paragraph 63, ASGG zulässig sind (8 ObA 403/97s).

Die einvernehmliche Fortsetzung eines aufgelösten Dienstverhältnisses setzt ein Verhalten voraus, aus dem sich der beiderseitige Wille zur Fortsetzung erschließen läßt (DRdA 1967, 300; ArbSlg 9663). Daß ein derartiger Wille auf Seiten der Beklagten nicht vorhanden war, wird anschaulich durch die Bestreitung der vom Beklagten auf Feststellung des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses eingebrachten Klage dargestellt. Selbst wenn daher die Krankmeldung

des Klägers den Eindruck erwecken konnte, er fühle sich an das Arbeitsverhältnis weiter gebunden, konnte diese Tatsache allein mangels erkennbarer Willensäußerung der Beklagten eine Arbeitspflicht des Klägers nicht begründen. Es mangelte daher auch der Entlassungserklärung vom 1.6.1994 an einer tragfähigen Grundlage.

Der Revision ist daher ein Erfolg zu versagen.

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

Anmerkung

E50811 08B00408

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:008OBA00040.98K.0625.000

Dokumentnummer

JJT_19980625_OGH0002_008OBA00040_98K0000_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