jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1997/8/28 8ObA202/97g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.08.1997

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. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Othmar Roniger und Erich Huhndorf als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Otto W*****, Kraftfahrer, ***** vertreten durch Dr. Markus Orgler und Dr. Josef Pfurtscheller, Rechtsanwälte in Innsbruck, wider die beklagte Partei B***** GmbH, ***** vertreten durch Dr.Alfons Klaunzer und Dr.Josef Klaunzer, Rechtsanwälte in Innsbruck, wegen S 78.879,-

brutto sA (Revisionsinteresse S 75.921,- sA), infolge ordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12. März 1997, GZ 13 Ra 1/97p- 43, womit das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 20. September 1996, GZ 55 Cga 6/95-37, 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 6.086,40 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten S 1.014,40 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Der seit 1. 4. 1986 bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigte Kläger wurde am 26. 2. 1991 entlassen, weil er die Durchführung einer ihm aufgetragenen Fahrt verweigert hatte. Nachdem er sich bei seinem unmittelbaren Vorgesetzten "für die Vorgänge, die waren", entschuldigte, wurde er am 18. 3. 1991 wieder als Kraftfahrer eingestellt. Das zweite Dienstverhältnis endete am 24. 11. 1993 durch Dienstgeberkündigung.

Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes, die beiden Dienstverhältnisse seien als "unmittelbar vorausgegangen" iS des nach § 2 Abs 1 ArbAbfG anwendbaren § 23 Abs 1 Satz 3 AngG zu betrachten und daher bei der Ermittlung der zeitlichen Voraussetzungen für die Abfertigung zusammenzurechnen, ist zutreffend, sodaß es genügt, auf die eingehende Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 48 ASGG). Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten: Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes, die beiden Dienstverhältnisse seien als "unmittelbar vorausgegangen" iS des nach Paragraph 2, Absatz eins, ArbAbfG anwendbaren Paragraph 23, Absatz eins, Satz 3 AngG zu betrachten und daher bei der Ermittlung der zeitlichen

Voraussetzungen für die Abfertigung zusammenzurechnen, ist zutreffend, sodaß es genügt, auf die eingehende Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 48, ASGG). Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

§ 23 Abs 1 Satz 3 AngG ist - ungeachtet seines nur auf das Aufeinanderfolgen eines Arbeiter- und eines Angestelltendienstverhältnisses abstellenden Wortlautes - auf alle Fälle unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse mit demselben Dienstgeber anzuwenden (Ris-Justiz RS0028390). Bei unmittelbarer Aufeinanderfolge der Arbeitsverhältnisse iS der zitierten Bestimmung ist es unerheblich, aus welchen Gründen das vorangehende Arbeitsverhältnis beendet wurde - selbst die Beendigung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses durch Entlassung schadet nicht - weil durch den alsbaldigen Neuabschluß auch jene Situation bereinigt wird, in der der Gesetzgeber Abfertigungsansprüche versagt. (Arb 10.383; RdW 1988, 52; Martinek/Schwarz/Schwarz, AngG7 445; Migsch, Abfertigung für Arbeiter und Angestellte Rz 226). Diese Überlegung trifft gerade hier zu, da der neuerlichen Einstellung eine Entschuldigung des Klägers bei seinem unmittelbaren Vorgesetzten voranging, aufgrund derer der Dienstgeber die Weiterbeschäftigung als zumutbar erachtete.Paragraph 23, Absatz eins, Satz 3 AngG ist - ungeachtet seines nur auf das Aufeinanderfolgen eines Arbeiter- und eines Angestelltendienstverhältnisses abstellenden Wortlautes - auf alle Fälle unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse mit demselben Dienstgeber anzuwenden (Ris-Justiz RS0028390). Bei unmittelbarer Aufeinanderfolge der Arbeitsverhältnisse iS der zitierten Bestimmung ist es unerheblich, aus welchen Gründen das vorangehende Arbeitsverhältnis beendet wurde - selbst die Beendigung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses durch Entlassung schadet nicht - weil durch den alsbaldigen Neuabschluß auch jene Situation bereinigt wird, in der der Gesetzgeber Abfertigungsansprüche versagt. (Arb 10.383; RdW 1988, 52; Martinek/Schwarz/Schwarz, AngG7 445; Migsch, Abfertigung für Arbeiter und Angestellte Rz 226). Diese Überlegung trifft gerade hier zu, da der neuerlichen Einstellung eine Entschuldigung des Klägers bei seinem unmittelbaren Vorgesetzten voranging, aufgrund derer der Dienstgeber die Weiterbeschäftigung als zumutbar erachtete.

Aus den in der Revision genannten Kollektivverträgen ist nichts Gegenteiliges abzuleiten. Abgesehen davon, daß nach Art I § 3 ArbAbfG die dem Arbeitnehmer auf Grund des § 2 (Festsetzung des Abfertigungsanspruches) zustehenden Rechte der Kollektivvertragsdisposition entzogen sind, richtet sich auch nach diesen Kollektivverträgen der Anspruch auf Abfertigung nach den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen. Der Abfertigungsanspruch nach den Bestimmungen des ArbAbfG wird aber durch Zusammenrechnungsbestimmungen ergänzt, die regeln, unter welchen Voraussetzungen - über § 23 AngG hinausgehend - unterbrochene Dienstzeiten für den Erwerb eines kollektivvertraglichen Abfertigungsanspruches eine Einheit bilden (ZAS 1988/15; RdW 1987, 61 zu den insoweit vergleichbaren Kollektivverträgen für das Zimmermeistergewerbe und für Bauindustrie und -gewerbe). Die in der Revision angesprochene Regelung, daß die Anrechnung ua nicht für Fälle gilt, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung iS des § 82 GewO geendet hat, bezieht sich nur auf den über den gesetzlichen Abfertigungsanspruch hinausgehenden kollektivvertraglichen Anspruch und erlaubt deshalb keine Rückschlüsse auf die Auslegung der den gesetzlichen Anspruch betreffenden Grundlagen (9 ObA 262/97p für den ebenfalls vergleichbaren Rahmenvertrag des Glasergewerbes).Aus den in der Revision genannten Kollektivverträgen ist nichts Gegenteiliges abzuleiten. Abgesehen davon, daß nach Art römisch eins Paragraph 3, ArbAbfG die dem Arbeitnehmer auf Grund des Paragraph 2, (Festsetzung des Abfertigungsanspruches) zustehenden Rechte der Kollektivvertragsdisposition entzogen sind, richtet sich auch nach diesen Kollektivverträgen der Anspruch auf Abfertigung nach den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen. Der Abfertigungsanspruch nach den Bestimmungen des ArbAbfG wird aber durch Zusammenrechnungsbestimmungen ergänzt, die regeln, unter welchen Voraussetzungen - über Paragraph 23, AngG hinausgehend - unterbrochene Dienstzeiten für den Erwerb eines kollektivvertraglichen Abfertigungsanspruches eine Einheit bilden (ZAS 1988/15; RdW 1987, 61 zu den insoweit vergleichbaren Kollektivverträgen für das Zimmermeistergewerbe und für Bauindustrie und -gewerbe). Die in der Revision angesprochene Regelung, daß die Anrechnung ua nicht für Fälle gilt, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung iS des Paragraph 82, GewO geendet hat, bezieht sich nur auf den über den gesetzlichen Abfertigungsanspruch hinausgehenden kollektivvertraglichen Anspruch und erlaubt deshalb keine Rückschlüsse auf die Auslegung der den gesetzlichen Anspruch betreffenden Grundlagen (9 ObA 262/97p für den ebenfalls vergleichbaren Rahmenvertrag des Glasergewerbes).

Die vom Gesetz verlangte unmittelbare Aufeinanderfolge der Arbeitsverhältnisse ist nicht so zu verstehen, daß eines

lückenlos an das nächste anzuschließen habe. Es schadet nicht, wenn eine verhältnismäßig kurze Frist zwischen dem Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses liegt, wenn zugleich die Umstände auf eine sachliche Zusammengehörigkeit der beiden Arbeitsverhältnisse deuten (infas 1987 A 96; Ris-Justiz RS0028387; Migsch, aaO, Rz 225; Bydlinski in ZAS 1985, 123ff [127]). Daß dies nur in Fällen der Karenzierung - in denen ohnedies vom ununterbrochen aufrechten Bestand des Arbeitsverhältnisses auszugehen ist - oder für Unterbrechungen während der Betriebsferien zu gelten habe, trifft nicht zu. Im hier zu beurteilenden Fall, in dem der zunächst entlassene Kläger nach nur 16 Tagen im Hinblick auf seine Entschuldigung wieder eingestellt wurde, ist diese Voraussetzung gegeben, zumal diese Situation bereits einer einvernehmlichen Rückziehung der Entlassung (Kuderna, Entlassungsrecht 33) nahekommt.

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

Anmerkung

E47085 08B02027

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:008OBA00202.97G.0828.000

Dokumentnummer

JJT_19970828_OGH0002_008OBA00202_97G0000_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