jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1997/6/26 8ObA173/97t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.06.1997

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.Adamovic und Dr.Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Johannes Schenk und Alfred Klair als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing.Johann N*****, technischer Angestellter, ***** vertreten durch Dr.Georg Grießer und Dr.Roland Gerlach, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei E***** AG, ***** vertreten durch Saxinger, Baumann & Partner, Rechtsanwälte in Linz, wegen Feststellung (Interesse S 500.000,--), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28.Februar 1997, GZ 9 Ra 366/96a-11, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 17.Juli 1996, GZ 8 Cga 103/96s-6, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Der Kläger ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 21.375,-- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 3.562,50 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die Begründung der Entscheidung des Berufungsgerichtes, die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei wirksam zustandegekommen und konnte durch die nachfolgende Verweigerung der (deklaratorischen) Unterschrift durch den Kläger nicht mehr verhindert werden - insbesondere auch nicht im Zusammenhang mit der späteren Zustellung eines Einberufungsbefehles an den Kläger -, ist zutreffend (§ 48 ASGG).Die Begründung der Entscheidung des Berufungsgerichtes, die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei wirksam zustandegekommen und konnte durch die nachfolgende Verweigerung der (deklaratorischen) Unterschrift durch den Kläger nicht mehr verhindert werden - insbesondere auch nicht im Zusammenhang mit der späteren Zustellung eines Einberufungsbefehles an den Kläger -, ist zutreffend (Paragraph 48, ASGG).

Den Revisionsausführungen ist entgegenzuhalten:

Der Kläger hat am 11.1.1996 durch die telefonische Annahme des Vorschlages des Personalleiters der beklagten Partei zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu den vom Kläger vorgeschlagenen Bedingungen (Ende des Arbeitsverhältnisses am 30.6.1996 statt des von der beklagten Partei andernfalls erwogenen Kündigungstermins 15.6.1996; Zahlung einer zusätzlichen freiwilligen Abfertigung von drei Bruttomonatsgrundgehältern zuzüglich

anteiliger Sonderzahlungen) sowie durch Unterfertigung des ihm übermittelten Textes dieser Auflösungsvereinbarung am selben Tag seine Bindung bewirkt. Die Vorstandsmitglieder der beklagten Partei unterfertigten diese Vereinbarung am Freitag, dem 12.1.1996. Das unterfertigte Original ist dem Kläger am 16.1.1996 und damit noch innerhalb der Annahmefrist nach § 862 ABGB, vor deren Ablauf das Anbot nicht zurückgenommen werden kann, zugekommen. Die Unkenntnis des Klägers von der nachfolgenden Zustellung des Einberufungsbefehles vom 15.1.1996 ist kein wesentlicher, zur Anfechtung der gültig zustandegekommenen Auflösungsvereinbarung berechtigender Geschäftsirrtum, sondern lediglich eine fehlerhafte Einschätzung künftiger Entwicklungen im Sinne eines unbeachtlichen Motivirrtums. Die Anfechtung wegen der bevorstehenden Einberufung (§ 105 Abs 3 Z 1 lit h ArbVG) erfaßt nur die Kündigung durch den Arbeitgeber und ist daher für eine vor Erhalt des Einberufungsbefehles durch den Arbeitnehmer wirksam vereinbarte einvernehmliche Auflösung nicht analogiefähig. Mangels eines erheblichen Geschäftsirrtums (vgl SZ 42/155 = Arb 8669) ist die rechtzeitige Aufklärung durch den Kläger nicht näher zu prüfen; dazu kommt, daß der Motivirrtum (Unkenntnis der künftigen Einberufung zu einer eintägigen Kaderübung am 12.4.1996 sich erst nach Zustandekommen der Vereinbarung der einvernehmlichen Auflösung herausstellte, worauf sich der Kläger veranlaßt sah, einen Versuch zur "Nachbesserung" der bereits zustandegekommenen Vereinbarung zu unternehmen. Wäre hierfür bereits ein Motivirrtum ausreichend, wäre die Bindungswirkung von Vereinbarungen überhaupt in Frage gestellt. Die durch allfällige Fehleinschätzungen und unzureichende Information über die Rechtslage beeinträchtigte Willensbildung eines Arbeitnehmers im Vorfeld einer einvernehmlichen Auflösung soll durch § 104 a ArbVG weitgehend vermieden werden; eine Lücke, die zur Berücksichtigung von Motivirrtümern und über § 105 Abs 3 Z 1 lit h ArbVG hinausgehenden Anfechtungsmöglichkeiten berechtigen könnte, besteht daher nicht.Der Kläger hat am 11.1.1996 durch die telefonische Annahme des Vorschlages des Personalleiters der beklagten Partei zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu den vom Kläger vorgeschlagenen Bedingungen (Ende des Arbeitsverhältnisses am 30.6.1996 statt des von der beklagten Partei andernfalls erwogenen Kündigungstermins 15.6.1996; Zahlung einer zusätzlichen freiwilligen Abfertigung von drei Bruttomonatsgrundgehältern zuzüglich anteiliger Sonderzahlungen) sowie durch Unterfertigung des ihm übermittelten Textes dieser Auflösungsvereinbarung am selben Tag seine Bindung bewirkt. Die Vorstandsmitglieder der beklagten Partei unterfertigten diese Vereinbarung am Freitag, dem 12.1.1996. Das unterfertigte Original ist dem Kläger am 16.1.1996 und damit noch innerhalb der Annahmefrist nach Paragraph 862, ABGB, vor deren Ablauf das Anbot nicht zurückgenommen werden kann, zugekommen. Die Unkenntnis des Klägers von der nachfolgenden Zustellung des Einberufungsbefehles vom 15.1.1996 ist kein wesentlicher, zur Anfechtung der gültig zustandegekommenen Auflösungsvereinbarung berechtigender Geschäftsirrtum, sondern lediglich eine fehlerhafte Einschätzung künftiger Entwicklungen im Sinne eines unbeachtlichen Motivirrtums. Die Anfechtung wegen der bevorstehenden Einberufung (Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera h, ArbVG) erfaßt nur die Kündigung durch den Arbeitgeber und ist daher für eine vor Erhalt des Einberufungsbefehles durch den Arbeitnehmer wirksam vereinbarte einvernehmliche Auflösung nicht analogiefähig. Mangels eines erheblichen Geschäftsirrtums vergleiche SZ 42/155 = Arb 8669) ist die rechtzeitige Aufklärung durch den Kläger nicht näher zu prüfen; dazu kommt, daß der Motivirrtum (Unkenntnis der künftigen Einberufung zu einer eintägigen Kaderübung am 12.4.1996 sich erst nach Zustandekommen der Vereinbarung der einvernehmlichen Auflösung herausstellte, worauf sich der Kläger veranlaßt sah, einen Versuch zur "Nachbesserung" der bereits zustandegekommenen Vereinbarung zu unternehmen. Wäre hierfür bereits ein Motivirrtum ausreichend, wäre die Bindungswirkung von Vereinbarungen überhaupt in Frage gestellt. Die durch allfällige Fehleinschätzungen und unzureichende Information über die Rechtslage beeinträchtigte Willensbildung eines Arbeitnehmers im Vorfeld einer einvernehmlichen Auflösung soll durch Paragraph 104, a ArbVG weitgehend vermieden werden; eine Lücke, die zur Berücksichtigung von Motivirrtümern und über Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera h, ArbVG hinausgehenden Anfechtungsmöglichkeiten berechtigen könnte, besteht daher nicht.

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

Anmerkung

E46894 08B01737

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:008OBA00173.97T.0626.000

Dokumentnummer

JJT_19970626_OGH0002_008OBA00173_97T0000_000

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at