

TE OGH 1991/8/28 9ObA129/91

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.08.1991

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr.Gamerith und Dr.Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Wolfgang Dorner und Mag.Karl Dirschmied als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei *****J***** C*****, Angestellter, ***** vertreten durch ***** Rechtsanwältinnen *****, wider die beklagte Partei S***** AG, *****, vertreten durch ***** Rechtsanwälte *****, wegen S 195.000 brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. März 1991, GZ 31 Ra 8/91-15, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 14.August 1990, GZ 18 Cga 1140/89-11, 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 8.836,20 (darin S 1.472,70 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Rechtliche Beurteilung

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob das Dienstverhältnis zwischen den Parteien einvernehmlich beendet wurde, zutreffend gelöst. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 48 ASGG).

Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin, ihr Vorstandsvorsitzender habe sich bei seinen Erklärungen gegenüber dem Kläger in Irrtum befunden und er habe lediglich eine Verkürzung der vertraglichen Kündigungsfrist des Klägers vereinbaren wollen, entgegenzuhalten, daß sie damit nicht vom maßgeblichen Sachverhalt ausgeht. Nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen der Vorinstanzen ersuchte der Kläger den Vorstandsvorsitzenden der Beklagten um die einvernehmliche Auflösung seines Dienstverhältnisses, wobei er auch die Gründe für sein Begehren offenlegte. Von Kündigung, Kündigungsfristen udgl war keine Rede. Auf die Frage des Vorstandsvorsitzenden, wie lange der Kläger noch bleiben könne, erwiderte dieser, daß er so rasch wie möglich gehen müsse, spätestens jedoch mit 30.September 1989. Es lag auch im Interesse der Beklagten, daß ihr der Kläger noch bis zu diesem Zeitpunkt zur Verfügung stand. Nach der Erörterung persönlicher Belange und dem Hinweis des Vorstandsvorsitzenden, daß der Kläger die weiteren Details mit dem Leiter des Personalwesens besprechen müsse, stellte der Kläger gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden fest, daß sie also einvernehmlich die Auflösung des Dienstverhältnisses zum 30.September 1989 besprochen hätten. Der Vorstandsvorsitzende bestätigte dies, indem er erklärte, daß sie sich in der Form geeinigt hätten, daß der Kläger mit 30.September 1989 ausscheide.

Bei diesem Sachverhalt bedarf es keiner weiteren Erörterung, daß der Kläger keine Kündigung aussprach, die als einseitiges Rechtsgeschäft keiner Zustimmung bedurft hätte, sondern daß sich die Parteien darüber geeinigt haben, das Dienstverhältnis zu einem anderen Zeitpunkt enden zu lassen, als es sich nach vertraglicher Kündigungsfrist und Kündigungstermin ergeben hätte (30.November 1989). Die Auflösung des Dienstverhältnisses erfolgte somit einvernehmlich (vgl Migsch, Abfertigung für Arbeiter und Angestellte, §§ 23, 23a AngG Rz 219;

O.Martinek-M.Schwarz-W.Schwarz, AngG7 497; Arb 10.243 ua;

hinsichtlich des Aufhebungsvertrages für den deutschen Rechtsbereich: Schaub, Arbeitsrechtshandbuch6 810 ff). Abgesehen davon, daß die Beklagte in erster Instanz Irreführung und Irrtum ihres Vorstandsvorsitzenden nicht geltend gemacht hat, wäre aus der Aussage des Vorstandsdirektors der Beklagten, daß er einer vorzeitigen Lösung nicht zugestimmt hätte, wenn er gewußt hätte, daß dadurch ein Anspruch auf Abfertigung entstehe, kein wesentlicher Geschäftsirrtum, sondern nur ein unbeachtlicher Rechtsfolgenirrtum (Motivirrtum) abzuleiten (vgl Koziol-Welser, Grundriß8 I, 120).

Mit ihrem weiteren Einwand, einem Dienstnehmer stehe bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses keine Abfertigung zu, entfernt sich die Revisionswerberin von der herrschenden Lehre und der ständigen Rechtsprechung. Diese Frage ist weder umstritten noch kommt es darauf an, von wem letztlich die Initiative zur Auflösung des Dienstvertrages ausging (vgl Mayer-Maly/Marhold, Österreichisches Arbeitsrecht I 119;

Spielbüchler in Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht3 I, 181 f; Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht4 262; Martinek-Schwarz, Abfertigung - Auflösung des Arbeitsverhältnisses 371 f;

O.Martinek-M.Schwarz-W.Schwarz, AngG7 495 mit zahlreichenden Judikaturhinweisen; Migsch, Abfertigung für Arbeiter und Angestellte, §§ 23, 23a Rz 330; Arb 9.999, 9.930; ZAS 1986/17 (Bydlinski) = DRdA 1988/12 (Migsch); WBI 1989, 248; 9 Ob A 315/90 uva).

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet.

Anmerkung

E26294

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1991:009OBA00129.91.0828.000

Dokumentnummer

JJT_19910828_OGH0002_009OBA00129_9100000_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