jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1990/1/17 9ObA365/89

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.01.1990

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof.Dr.Kuderna als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Gamerith und Dr.Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Dietmar Strimitzer und Dr.Renate Klenner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Alexandra B***, Handelsarbeiterin, Wien 16, Schellhammergasse 20/3, (auch Wien 2, Wehlistraße 182/9/5/26), vertreten durch die gesetzliche Vertreterin, Rita D***, Hausfrau, Wien 2, Wehlistraße 182/9/5/26, beide vertreten durch Dr.Helga Hofbauer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Kommerzialrat Robert L***, Kaufmann, Wien 14, Hütteldorferstraße 111a, vertreten durch Dr.Karl Putschi, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung (Streitwert S 30.000,--), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27.September 1989, GZ 31 Ra 43/89-15, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 9.März 1989, GZ 6 Cga 1580/88-8, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 3.087,-- (darin S 514,50 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Der Revisionsgrund der Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens, mit welchem die Revisionswerberin lediglich in unzulässiger Weise die Beweiswürdigung des Berufungsgerichtes bekämpft, liegt nicht vor (§ 510 Abs. 3 ZPO).

Im übrigen hat das Berufungsgericht die Frage des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zutreffend gelöst. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 48 ASGG).

Ergänzend ist auszuführen, daß die Revisionswerberin nicht vom maßgeblichen Sachverhalt ausgeht, soweit sie unterstellt, das zwischen den Parteien vorerst unbefristet eingegangene Arbeitsverhältnis sei durch den Beklagten im nachhinein einseitig befristet worden. Nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen des Berufungsgerichtes sprach die Klägerin aufgrund einer Annonce am 16.August 1988 beim Beklagten vor und fragte, wann sie beginnen könne. Auf die Antwort des Beklagten, sie könne sofort anfangen, erklärte sie, am nächsten Tag beginnen zu wollen. Noch vor Beginn ihrer Tätigkeit am 17.August 1988 wies der Beklagte die Klägerin darauf hin, daß das Arbeitsverhältnis befristet auf drei Monate abgeschlossen werde. Bei Bewährung werde das Arbeitsverhältnis nach

dem Ablauf der Frist in ein unbefristetes umgewandelt. Der Beklagte gab der Klägerin die Arbeitszeit bekannt und erklärte, daß die Entlohnung nach dem Kollektivvertrag erfolge. Mit diesem Anbot war die Klägerin (nach den bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts) einverstanden.

Aufgrund dieses Sachverhalts trifft es entgegen der Ansicht der Revisionswerberin nicht zu, daß die Parteien ein bereits am 16. August 1988 beginnendes Arbeitsverhältnis vereinbart und lediglich den Arbeitsantritt auf den 17.August 1988 verschoben hätten. Nach ständiger Rechtsprechung kommt ein Arbeitsvertrag, so wie jeder andere Konsensualvertrag, gemäß § 861 ABGB durch die übereinstimmende Willenserklärung der Vertragspartner zustande, also durch das Anbot, einen bestimmten Vertrag abzuschließen, und die Annahme dieses Anbots. Dieses muß, um zur Annahme geeignet zu sein, inhaltlich ausreichend bestimmt sein und einen endgültigen Bindungswillen des Antragstellers zum Ausdruck bringen. Eine ausreichende inhaltliche Bestimmtheit ist bei einem synallagmatischen Vertrag, wie es der Arbeitsvertrag ist, dann anzunehmen, wenn die wesentlichen Leistungen beider Teile derart bezeichnet werden, daß sie sich aus dem Anbot selbst feststellen lassen. Inhaltlich muß somit zumindest eine Vereinbarung der essentialia negotii erfolgen; werden Hauptpunkte nicht geregelt, kann der Vertrag nicht wirksam sein (vgl. Arb. 9349, 10.486; SZ 53/101; ZAS 1987/12 ÄDullingerÜ uva.). Eine solche Vereinbarung erfolgte erst am 17.August 1988. Die bloße Auskunft des Beklagten auf die Frage der Klägerin, wann sie beginnen könne, vermochte zufolge des Fehlens jeglicher wesentlicher Vereinbarungen noch kein wirksames Arbeitsverhältnis zu begründen.

Den Ausführungen der Revisionswerberin über einen "Probemonat" ist entgegenzuhalten, daß es sich bei dem Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht um ein sogenanntes Arbeitsverhältnis auf Probe handelte, sondern um ein Arbeitsverhältnis zur Probe. Dieses ist ein befristetes Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit, dessen Zwecksetzung zwar ebenfalls in der Erprobung des Arbeitnehmers liegt, das aber nicht der besonders leichten Lösbarkeit eines Probearbeitsverhältnis unterliegt (vgl. Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht4 194). Da sohin von den Parteien nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen nur ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, kann der von der Revisionswerberin angestrebte besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz keine Wirksamkeit entfalten (vgl. Knöfler-Martinek, MSchG8 § 10 Erl. 3.2; Krejci in Rummel, ABGB §§ 1158 bis 1159c Rz 9; Arb. 9.563; 9 Ob A 59/89 ua). Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet. Aufgrund der Höhe des Streitwertes gebührt dem Klagevertreter jedoch nicht der verzeichnete Einheitssatz von 60 %, sondern nur ein solcher von 50 % (§ 23 Abs. 3 RATG).

Anmerkung

E19832

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1990:009OBA00365.89.0117.000

Dokumentnummer

JJT_19900117_OGH0002_009OBA00365_8900000_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