

RS OGH 1992/4/29 9ObA37/92 (9ObA38/92, 9ObA39/92), 9ObA270/97i, 9ObA160/99s, 9ObA276/99z, 9ObA322/99

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.04.1992

Norm

ABGB §1162 IV

ABGB §1162b

AngG §29 I

NÖ VBG §26 Abs9

Rechtssatz

Der die Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers voraussetzende Fortsetzungsanspruch kann nicht zeitlich unbegrenzt geltend gemacht werden.

Entscheidungstexte

- 9 ObA 37/92
Entscheidungstext OGH 29.04.1992 9 ObA 37/92
Veröff: WBI 1992,301 = Arb 11023
- 9 ObA 270/97i
Entscheidungstext OGH 05.11.1997 9 ObA 270/97i
Auch; Beisatz: Dies gilt auch für Vertragsbedienstete, obwohl eine Frist zur Geltendmachung des Fortsetzungsanspruches im VBG nicht enthalten ist. (T1)
- 9 ObA 160/99s
Entscheidungstext OGH 30.06.1999 9 ObA 160/99s
Beisatz: Dies wird mit einem Klarstellungsinteresse des Vertragspartners begründet, das aus dem Charakter des Arbeitsverhältnisses als synallagmatisches Dauerschuldverhältnis und aus der Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers zwischen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und Geltendmachung entlassungs- bzw. kündigungsabhängiger Ansprüche abgeleitet wird. (T2)
Beisatz: Auch bei der unzulässigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Zuge von Betriebsübergängen nach § 3 AVRAG ist der Fortsetzungsanspruch des Arbeitnehmers befristet. (T3)
Veröff: SZ 72/112
- 9 ObA 276/99z
Entscheidungstext OGH 01.12.1999 9 ObA 276/99z

Beis wie T2; Beis wie T3; Beisatz: Hier: Vehementes Klarstellungsinteresse sowohl des Arbeitgebers als auch der Belegschaft bei Kündigung eines Betriebsratsmitglieds. (T4)

- 9 ObA 322/99i

Entscheidungstext OGH 26.01.2000 9 ObA 322/99i

Beis wie T2; Beisatz: Die zeitliche Grenze ist unter Bedachtnahme auf § 863 ABGB zu ziehen und zu beurteilen, ob das Verhalten des Arbeitnehmers als stillschweigendes Einverständnis mit der Beendigung bzw als Verzicht auf die Geltendmachung der Unzulässigkeit der Beendigung aufzufassen ist. Die bloße Nichtgeltendmachung durch längere Zeit dokumentiert für sich allein in der Regel noch keinen Verzicht; vielmehr müssen Umstände hinzukommen, die die spätere Geltendmachung als unzulässig erscheinen lassen. (T5)

Beisatz: Der Anspruch des Arbeitgebers auf alsbaldige Klarstellung der Interessen des Arbeitnehmers, die mit dem Zeitverlauf immer mehr abnehmen, bedingt eine Aufgriffsobliegenheit des Arbeitnehmers, sein Gestaltungsrecht und Interesse an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ohne Verzug geltend zu machen. Zur Beurteilung dieser Unverzüglichkeit ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles ein angemessener zur Erkundung und Meinungsbildung objektiv ausreichender Zeitraum heranzuziehen. (T6)

- 9 ObA 122/00g

Entscheidungstext OGH 14.06.2000 9 ObA 122/00g

Vgl auch; Beis wie T2; Beisatz: Hier: Verschlechternde Versetzungen ohne Zustimmung des Betriebsrates oder deren Ersetzung durch das Gericht. (T7)

- 8 ObA 177/00p

Entscheidungstext OGH 26.04.2001 8 ObA 177/00p

Beisatz: Hat der Arbeitnehmer bereits die Wahl getroffen, anstatt der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses Ersatzansprüche aus ungerechtfertigter Entlassung geltend zu machen, ist er daran gebunden und kann seine Wahl mehr als ein Jahr nach der Entlassung nicht auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses abändern. (T8)

- 9 ObA 342/00k

Entscheidungstext OGH 27.06.2001 9 ObA 342/00k

Beis wie T1; Beis wie T2; Beis wie T5; Beis wie T6

- 9 ObA 102/02v

Entscheidungstext OGH 22.05.2002 9 ObA 102/02v

Beis wie T1; Beis ähnlich wie T6; Beisatz: Hier: 11-monatige Untätigkeit - Klage verfristet. (T9)

- 8 ObA 82/02w

Entscheidungstext OGH 08.08.2002 8 ObA 82/02w

Vgl auch; Beis ähnlich T8; Beisatz: Der ungerechtfertigt entlassene Behinderte (§ 8 abs 2 BEinstG) muss das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen und kann wählen, ob er nicht stattdessen seine Entgeltansprüche aus der ungerechtfertigten Entlassung geltend machen will. Hat er aber die Wahl getroffen, ist er daran gebunden. (T10)

- 8 ObA 224/02b

Entscheidungstext OGH 23.01.2003 8 ObA 224/02b

Vgl auch; Beisatz: Eine Verletzung der "Aufgriffsobliegenheit" im Zusammenhang mit der Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigungserklärung, also dass diese verspätet erfolgt sei, kann nicht angenommen werden, wenn die Klage noch während des aufrechten Dienstverhältnisses erfolgte und die Klägerin im Rahmen des Kündigungsschreibens mit komplexen und umfangreichen Kündigungsgründen konfrontiert wurde. (T11)

- 8 ObA 44/03h

Entscheidungstext OGH 25.11.2003 8 ObA 44/03h

Vgl auch; Beis ähnlich wie T2; Beisatz: Es geht also darum, dass der Arbeitnehmer, sein Recht - dessen Geltendmachung ihm freisteht -, die Beendigungserklärung als unwirksam anzufechten, im Hinblick auf die synallagmatische Arbeitsrechtsbeziehung (Geldansprüche, ohne dass dafür Arbeitsleistung erbracht wurde) in angemessener Zeit geltend zu machen hat. Können doch sonst dem anderen Vertragspartner - dem Arbeitgeber - , der auf die Wirksamkeit die von ihm getroffenen Rechtsgestaltung (Kündigung) vertraut, Nachteile entstehen. (T12)

- 9 ObA 81/03g

Entscheidungstext OGH 17.12.2003 9 ObA 81/03g

Beisatz: Die Aufgriffsobliegenheit, die Unwirksamkeit der Beendigung zeitgerecht aufzuzeigen, wird mit einem

eminenten Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers am Bestand oder Nichtbestand des Arbeitsverhältnisses begründet. (T13)

Beisatz: Hier: Entlassung des Geschäftsführers durch Gesellschaftermehrheit ohne Beziehung der Minderheitsgesellschafterin. (T14)

- 8 ObA 123/04b
Entscheidungstext OGH 22.12.2004 8 ObA 123/04b
Vgl auch; Beis wie T13
- 9 ObA 15/05d
Entscheidungstext OGH 23.02.2005 9 ObA 15/05d
Beis ähnlich wie T13
- 9 ObA 74/06g
Entscheidungstext OGH 12.07.2006 9 ObA 74/06g
Beis wie T6
- 8 ObA 48/06a
Entscheidungstext OGH 19.06.2006 8 ObA 48/06a
Beis wie T12; Beis wie T13; Beisatz: Diese Erwägungen sind auch auf den Fall einer „ex lege“ Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 26 Abs 9 NÖ VBG wegen krankheitsbedingter Verhinderung der Dienstleistung von mehr als einem Jahr zu übertragen, da der Dienstgeber ein genauso großes Interesse an der Klarstellung hat, ob eine „ex lege“ Beendigung des Dienstverhältnisses wirksam erfolgt ist, wie an der Klarstellung der Wirksamkeit einer von ihm getroffenen Rechtsgestaltung. (T15)
Beisatz: Hier: Verletzung der Aufgriffsobliegenheit bei erstmaliger Mitteilung an den Arbeitgeber rund 10 Monate nach der Mitteilung des Arbeitgebers von der „ex lege“ Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß § 29 Abs 6 NÖVBG, über sechs Monate nach Erhalt des Bescheides über die Feststellung seiner Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten und 18 Monate nach Antragstellung des Arbeitnehmers beim Bundesministerium für soziale Sicherheit. (T16)
- 9 ObA 105/06s
Entscheidungstext OGH 22.10.2007 9 ObA 105/06s
Beisatz: Eine Verletzung der „Aufgriffsobliegenheit“ des Arbeitnehmers führt zum Verlust seiner Ansprüche. (T17)
- 8 Ob 90/10h
Entscheidungstext OGH 15.07.2011 8 Ob 90/10h
Beis wie T17
Veröff: SZ 2011/91
- 9 ObA 116/11s
Entscheidungstext OGH 25.10.2011 9 ObA 116/11s
Beis wie T6; Beis wie T13
- 8 ObA 55/12i
Entscheidungstext OGH 13.09.2012 8 ObA 55/12i
Beis wie T1; Beis wie T5; Auch Beis wie T13; Beisatz: Rücksichtswürdige Gründe für die Untätigkeit sind vom Kläger zu behaupten und zu beweisen. (T18)
- 9 ObA 12/13z
Entscheidungstext OGH 19.03.2013 9 ObA 12/13z
Auch
- 9 ObA 142/12s
Entscheidungstext OGH 24.04.2013 9 ObA 142/12s
Vgl auch; Vgl auch Beis wie T13
- 9 ObA 51/13k
Entscheidungstext OGH 24.07.2013 9 ObA 51/13k
Vgl; Beis wie T5
- 9 ObA 99/13v
Entscheidungstext OGH 27.08.2013 9 ObA 99/13v
Auch; Beisatz: Eine Aufgriffsobliegenheit des Dienstnehmers besteht jedoch nicht, wenn ein Dienstverhältnis ohne

Veränderung des Aufgabenbereichs des Dienstnehmers bei bloßer Änderung der Kündigungsmöglichkeit fortgesetzt werden soll. (T19)

- 9 ObA 109/14s
Entscheidungstext OGH 18.12.2014 9 ObA 109/14s
Auch; Beis ähnlich wie T7
- 8 Ob 7/17p
Entscheidungstext OGH 22.02.2017 8 Ob 7/17p
Auch; Beis wie T17; Beisatz: Der behauptete Anspruch auf Fortsetzung eines Dienstverhältnisses muss innerhalb angemessener Frist durch Klage (Feststellungsklage oder Rechtsgestaltungsklage) geltend gemacht werden. Dies betrifft nicht die Verjährung oder den Verfall der Ansprüche, sondern die Verletzung der Aufgriffsobliegenheit, die zum Verlust der Ansprüche aus der (nicht erfolgten) Fortsetzung des Dienstverhältnisses führt. (T20)
Beis wie T1 nur: Dies gilt auch für Vertragsbedienstete. (T21)
Beisatz: Hier: Vertragsbediensteter nach der Wiener VBO 1995. (T22)
- 9 ObA 55/18f
Entscheidungstext OGH 30.08.2018 9 ObA 55/18f
Beis wie T1; Beis wie T5; Beis wie T6
- 9 ObA 13/19f
Entscheidungstext OGH 27.02.2019 9 ObA 13/19f
Auch; Beis wie T5; Beis wie T12
- 8 ObA 5/19x
Entscheidungstext OGH 24.05.2019 8 ObA 5/19x
Auch; Beis wie T5; Beis wie T6; Beisatz: Hier: Verletzung der Aufgriffsobliegenheit verneint. Unzulässige Mehrfachbefristung eines Facharztes nach § 2 Abs 5 VBO 1995, da weder eine Spezialisierung noch eine Additivfachausbildung zu einer besonderen Berufsberechtigung führen. (T23)
- 9 ObA 68/19v
Entscheidungstext OGH 23.07.2019 9 ObA 68/19v
Beis wie T1; Beis wie T2; Beis wie T6; Beis wie T13; Beis wie T21; Beisatz: Zur Beurteilung der Unverzüglichkeit ist ein angemessener, zur Erkundigung und Meinungsbildung objektiv ausreichender Zeitraum heranzuziehen. (T24)
- 9 ObA 42/19w
Entscheidungstext OGH 25.06.2019 9 ObA 42/19w
Beis wie T5; Beis wie T6; Beis wie T12; Beis wie T13
- 9 ObA 55/20h
Entscheidungstext OGH 29.09.2020 9 ObA 55/20h
Vgl; Beis wie T23; Beisatz: Hier: Fortsetzungsanspruch wegen unzulässiger Mehrfachbefristung. Verletzung der Aufgriffsobliegenheit bei einem Anspruch auf Abfertigung nicht relevant. (T25)
- 9 ObA 28/22s
Entscheidungstext OGH 24.03.2022 9 ObA 28/22s
Beis wie T6; Beisatz: Hier: Dass bei Ausspruch der Eventualkündigung ein Verfahren über den aufrechten Bestand des Dienstverhältnisses anhängig ist, hindert die Aufgriffsobliegenheit des Arbeitnehmers nicht. (T26)

Schlagworte

vorzeitige Auflösung, Ende, Beendigung, Entlassung, Austritt, Angestellte, Geltendmachung, Frist, Entschädigung, Schadenersatz

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1992:RS0028233

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

25.07.2022

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