

# RS OGH 1988/5/11 9ObA93/88, 9ObA7/92, 9ObA75/92, 9ObA194/95, 9ObA85/03w, 8ObA69/04m, 9ObA162/05x, 80

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.05.1988

## Norm

GewO 1859 §82a lita

## Rechtssatz

Ist aus dem Inhalt der das Arbeitsverhältnis auflösenden Erklärung klar erkennbar, dass der Arbeitnehmer einen wichtigen Lösungsgrund für sich in Anspruch nimmt, steht seinem Begehren auf Abfertigung nicht entgegen, dass er nicht formell seinen Austritt erklärte, sondern kündigte.

## Entscheidungstexte

- 9 ObA 93/88  
Entscheidungstext OGH 11.05.1988 9 ObA 93/88  
Veröff: RdW 1988,359
- 9 ObA 7/92  
Entscheidungstext OGH 26.02.1992 9 ObA 7/92  
Auch
- 9 ObA 75/92  
Entscheidungstext OGH 28.04.1992 9 ObA 75/92  
Vgl auch; Beisatz: Das Anbot einer anderen, leichteren Beschäftigung hat in diesem Fall zwar keinen Einfluss auf die Kündigung, wohl aber darauf, ob der Arbeitnehmer einen wichtigen, den Abfertigungsanspruch auslösenden Beendigungsgrund für sich in Anspruch nehmen kann. (T1)
- 9 ObA 194/95  
Entscheidungstext OGH 31.01.1996 9 ObA 194/95  
Auch; Beisatz: § 48 ASGG. (T2)
- 9 ObA 85/03w  
Entscheidungstext OGH 05.11.2003 9 ObA 85/03w  
Beis wie T1; Beisatz: Der Arbeitnehmer verliert seinen Abfertigungsanspruch nicht deshalb, weil er auf den Austrittsgrund erst mit Verspätung hinweist. Anders muss dies naturgemäß beurteilt werden, wenn diese Verspätung dazu führt, dass dem Arbeitgeber die Möglichkeit genommen wird, den Austrittsgrund durch das Anbot eines geeigneten Ersatzarbeitsplatzes zu beseitigen. (T3)

- 8 ObA 69/04m  
Entscheidungstext OGH 26.08.2004 8 ObA 69/04m
- 9 ObA 162/05x  
Entscheidungstext OGH 23.11.2005 9 ObA 162/05x  
Beis wie T3
- 8 ObA 85/06t  
Entscheidungstext OGH 31.01.2007 8 ObA 85/06t  
Auch; Beisatz: Die formelle Form der Auflösung in Form einer Kündigung steht nach ständiger Rechtsprechung dem Abfertigungsanspruch dann nicht entgegen, wenn aus der Auflösungserklärung klar erkennbar ist, dass der Arbeitnehmer einen wichtigen Lösungsgrund für sich in Anspruch nimmt, weil es sich dabei doch regelmäßig um die für den Arbeitgeber „schonendere“ Form der Beendigung handelt. (T4)
- 9 ObA 23/07h  
Entscheidungstext OGH 02.03.2007 9 ObA 23/07h  
Auch; Beis wie T4
- 8 ObA 53/07p  
Entscheidungstext OGH 22.11.2007 8 ObA 53/07p  
Auch; Beis wie T4; Beisatz: Maßgeblich ist, dass zwischen den Parteien Klarheit darüber besteht, dass ein wichtiger Lösungsgrund geltend gemacht wird. (T5)  
Beisatz: Im vorliegenden Fall hat der Kläger nicht einmal behauptet, im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses gegenüber seinem Arbeitgeber auf den behaupteten Austrittsgrund hingewiesen zu haben. (T6)
- 9 ObA 28/08w  
Entscheidungstext OGH 03.03.2008 9 ObA 28/08w  
Auch
- 9 ObA 86/08z  
Entscheidungstext OGH 04.08.2009 9 ObA 86/08z  
Vgl auch
- 8 ObA 87/15z  
Entscheidungstext OGH 15.12.2015 8 ObA 87/15z  
Beisatz: Auf den Austrittsgrund der Gesundheitsgefährdung kann sich ein Arbeitnehmer, der zunächst ohne Hinweis darauf gekündigt hatte, auch noch in der Kündigungsfrist berufen, sofern dem Arbeitgeber nicht durch die späte Bekanntgabe die Möglichkeit genommen wurde, statt dessen die belastenden Arbeitsbedingungen zu ändern. (T7)
- 9 ObA 94/16p  
Entscheidungstext OGH 18.08.2016 9 ObA 94/16p  
Auch; Beisatz: Hier: Abfertigung gemäß § 56 Oö LVBG. (T8)
- 9 ObA 111/15m  
Entscheidungstext OGH 26.07.2016 9 ObA 111/15m  
Auch
- 9 ObA 137/16m  
Entscheidungstext OGH 26.01.2017 9 ObA 137/16m  
Auch
- 9 ObA 16/20y  
Entscheidungstext OGH 29.04.2020 9 ObA 16/20y
- 9 ObA 34/20w  
Entscheidungstext OGH 25.06.2020 9 ObA 34/20w  
Vgl

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1988:RS0060132

**Im RIS seit**

15.06.1997

**Zuletzt aktualisiert am**

27.08.2020

**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](http://www.jusline.at)