

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 Begehr 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>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at