

RS OGH 1987/2/17 14Ob215/86, 9ObA103/87, 9ObA94/89, 9ObA319/89, 9ObA50/94, 9ObA22/03f, 9ObA112/05v,

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 17.02.1987

Norm

AngG §26 II2

Rechtssatz

Auch für den Austritt gilt der Grundsatz der unverzüglichen Geltendmachung.

Entscheidungstexte

- 14 Ob 215/86
Entscheidungstext OGH 17.02.1987 14 Ob 215/86
- 9 ObA 103/87
Entscheidungstext OGH 18.11.1987 9 ObA 103/87
Vgl auch; Beisatz: Es kann der Arbeitnehmer aber (hier: wegen des auf die Kürzung ihrer Ansprüche abzielenden Verhaltens ihrer Vorgesetzten) nicht verwehrt werden, sich schon zur Verfassung der Austrittserklärung eines Rechtsbeistandes zu versichern; dies ist bei der Beurteilung der Rechtzeitigkeit des Austrittes entsprechend zu berücksichtigen (Hier: § 84 GewO 1859). (T1)
Veröff: WBI 1988,161
- 9 ObA 94/89
Entscheidungstext OGH 14.06.1989 9 ObA 94/89
Vgl auch
- 9 ObA 319/89
Entscheidungstext OGH 17.01.1990 9 ObA 319/89
Beisatz: Durch Zuwarten verliert der Dienstnehmer sein Recht, den Austritt geltend zu machen. Grundgedanke dieses Prinzips ist letztlich, dass derjenige, der einen wichtigen Grund gesetzt hat, sich möglichst bald über die Rechtsfolgen im klaren sein soll. Der Verlust des Rechtes zur sofortigen Auflösung wird durch die Unzumutbarkeit einer auch bloß kurzfristigen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt. (T2)
- 9 ObA 50/94
Entscheidungstext OGH 06.04.1994 9 ObA 50/94
Beisatz: Dieser Rechtsgrundsatz darf jedoch nicht überspitzt werden und bedarf einer verständnisvollen Anwendung, wenn er nicht mit den Erfordernissen des Wirtschaftslebens und den Betriebserfordernissen in

Widerspruch geraten soll. (T3)

- 9 ObA 22/03f

Entscheidungstext OGH 04.06.2003 9 ObA 22/03f

Beisatz: Die (wenn auch inklusive Wochenende) sechs Tage nach Setzung des Austrittsgrundes abgegebene Austrittserklärung muss im Allgemeinen jedenfalls dann als verspätet angesehen werden, wenn der Arbeitnehmer bereits zum Zeitpunkt des als Austrittsgrund gewerteten Ereignisses zum Austritt entschlossen ist, keine Notwendigkeit für Erhebungen über das Vorliegen des Grundes besteht und der Arbeitnehmer vor Abgabe der Austrittserklärung keinerlei Andeutungen gegenüber seinem Arbeitgeber macht, sich zu überlegen, rechtliche Konsequenzen aus dem die Austrittsabsicht auslösenden Ereignis zu ziehen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, sich über die Rechtsfolgen des Austritts und über die Formulierung des Austrittsschreibens rechtlich beraten zu lassen. (T4)

- 9 ObA 112/05v

Entscheidungstext OGH 03.08.2005 9 ObA 112/05v

Auch; Beis wie T3 nur: Dieser Rechtsgrundsatz darf jedoch nicht überspitzt werden und bedarf einer verständnisvollen Anwendung. (T5)

Beisatz: Die von sexueller Belästigung Betroffenen sind häufig erst nach längerer Zeit in der Lage, sich zu artikulieren. Diese psychische Ausnahmesituation ist bei Beurteilung der Rechtzeitigkeit des vorzeitigen Austritts aus dem Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen (hier: Rechtzeitigkeit bejaht bei Austritt rund zweieinhalb Wochen nach dem letzten Vorfall). (T6)

- 9 ObA 42/05z

Entscheidungstext OGH 22.02.2006 9 ObA 42/05z

Beis wie T3; Beisatz: Rechtzeitigkeit des Austritts des Trainers eines Fußball-Erstligaklubs. (T7)

- 9 ObA 3/08v

Entscheidungstext OGH 24.02.2009 9 ObA 3/08v

Beisatz: Der rechtsunkundigen Arbeitnehmerin muss auch eine entsprechende Frist für Überlegung und Auskunftseinholung gewährt werden. (T8)

- 9 ObA 50/15s

Entscheidungstext OGH 28.05.2015 9 ObA 50/15s

Auch

Schlagworte

Angestellte, vorzeitige Auflösung, Ende, Beendigung, Lohn, Gehalt, Entgelt, Schmälerung, Vorenthalten, Dienstverhältnis, Verschweigung, Verminderung, Verzicht, Erklärung, Zeitpunkt, Zumutbarkeit, Weiterbeschäftigung, Unverzüglichkeit, Rechtsanwalt, Verwirkung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1987:RS0028687

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

30.07.2015

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