

RS Vwgh 2011/4/27 2008/08/0176

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.04.2011

Index

20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

66/03 Sonstiges Sozialversicherungsrecht

Norm

ABGB §861;

ASVG §11;

ASVG §539a;

EFZG §5;

EFZG §6;

1. ABGB § 861 heute

2. ABGB § 861 gültig ab 01.01.1917 zuletzt geändert durch RGBl. Nr. 69/1916

1. ASVG § 11 heute

2. ASVG § 11 gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2025

3. ASVG § 11 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018

4. ASVG § 11 gültig von 01.03.2017 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016

5. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015

6. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 113/2015

7. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015

8. ASVG § 11 gültig von 01.07.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014

9. ASVG § 11 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2011

10. ASVG § 11 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010

11. ASVG § 11 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004

12. ASVG § 11 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000

13. ASVG § 11 gültig von 01.07.1996 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 417/1996

1. ASVG § 539a heute

2. ASVG § 539a gültig ab 01.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996

1. EFZG Art. 1 § 5 heute

2. EFZG Art. 1 § 5 gültig ab 01.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2017

3. EFZG Art. 1 § 5 gültig von 01.09.1974 bis 30.06.2018

1. EFZG Art. 1 § 6 heute

2. EFZG Art. 1 § 6 gültig ab 01.09.1974

Beachte

Serie (erledigt im gleichen Sinn): 2008/08/0177 E 27. April 2011

Rechtssatz

Die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses stellt zwar grundsätzlich keinen Missbrauch von Formen und Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechts dar; es handelt sich dabei um eine von mehreren rechtlichen Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Insbesondere kann nicht gesagt werden, dass es geradezu missbräuchlich wäre oder dass es wirtschaftlich ganz ungewöhnlich wäre, die Absicht zur Auflösung eines Dienstverhältnisses nicht durch Kündigung zu verwirklichen, sondern durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine Auflösungsvereinbarung kann angesichts der differenzierenden Regelung des § 5 EFZG auch "bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise" nicht einer Arbeitgeberkündigung gleichgehalten werden. Ein "Umgehungsgeschäft" könnte die Vereinbarung nur dann sein, wenn der Bestand des Arbeitsverhältnisses schlechthin Schutzobjekt der §§ 5 und 6 EFZG wäre. § 6 EFZG schützt zwar - unter gewissen Voraussetzungen - die Entgeltfortzahlungspflicht, nicht aber den Bestand des Arbeitsverhältnisses; § 5 EFZG ist wiederum nicht auf einvernehmliche Auflösungen anwendbar (Hinweis E 23. Jänner 2008, Zl. 2006/08/0325). Die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses stellt zwar grundsätzlich keinen Missbrauch von Formen und Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechts dar; es handelt sich dabei um eine von mehreren rechtlichen Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Insbesondere kann nicht gesagt werden, dass es geradezu missbräuchlich wäre oder dass es wirtschaftlich ganz ungewöhnlich wäre, die Absicht zur Auflösung eines Dienstverhältnisses nicht durch Kündigung zu verwirklichen, sondern durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine Auflösungsvereinbarung kann angesichts der differenzierenden Regelung des Paragraph 5, EFZG auch "bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise" nicht einer Arbeitgeberkündigung gleichgehalten werden. Ein "Umgehungsgeschäft" könnte die Vereinbarung nur dann sein, wenn der Bestand des Arbeitsverhältnisses schlechthin Schutzobjekt der Paragraphen 5 und 6 EFZG wäre. Paragraph 6, EFZG schützt zwar - unter gewissen Voraussetzungen - die Entgeltfortzahlungspflicht, nicht aber den Bestand des Arbeitsverhältnisses; Paragraph 5, EFZG ist wiederum nicht auf einvernehmliche Auflösungen anwendbar (Hinweis E 23. Jänner 2008, Zl. 2006/08/0325).

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2011:2008080176.X02

Im RIS seit

14.06.2011

Zuletzt aktualisiert am

06.10.2011

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at