jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2008/7/10 8ObA22/08f

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.07.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Danzl als Vorsitzenden sowie durch den Hofrat Dr. Spenling und die Hofrätin Dr. Lovrek und die fachkundigen Laienrichter Univ.-Prof. DI Hans Lechner und Franz Stanek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Zoran J*****, vertreten durch Dr. Andreas Löw, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Dr. Michael G*****, als Masseverwalter im Konkurs über das Vermögen der E*****, wegen Feststellung einer Konkursforderung (Streitwert 16.055,35 EUR netto), über die außerordentliche Revision des Beklagten gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. Jänner 2008, GZ 9 Ra 143/07a-16, den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Der Antrag auf Zuspruch der Kosten der Revisionsbeantwortung wird gemäß § 508a Abs 2 Satz 2 ZPO abgewiesen.Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Der Antrag auf Zuspruch der Kosten der Revisionsbeantwortung wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, Satz 2 ZPO abgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die in der außerordentlichen Revision als erheblich bezeichnete Rechtsfrage, ob es „Treu und Glauben" widerspreche, nach Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von einer Wiedereinstellungszusage des Arbeitgebers Gebrauch gemacht zu haben und dennoch Beendigungsansprüche zu erheben, stellt sich nicht:

Der Kläger machte von der zuletzt für 1. 3. 2006 erteilten Wiedereinstellungszusage seiner früheren Arbeitgeberin, die ihn am 2. 12. 2005 gekündigt hatte, keinen Gebrauch: Vielmehr berichtete die Geschäftsführerin der früheren Arbeitgeberin dem Kläger von der schlechten finanziellen Lage und den Auftragsmängeln und verdeutlichte ihm die Aussichtslosigkeit einer Wiedereinstellung. Der Kläger hatte zum Zeitpunkt dieses Gesprächs Kenntnis davon, dass ein bei seiner früheren Arbeitgeberin teilzeitbeschäftiger Mitarbeiter ein neues Unternehmen gegründet hatte. Er erkundigte sich daher bereits am nächsten Tag bei diesem nach einer Arbeitsmöglichkeit. Mit 6. 3. 2006 begründete der Kläger ein Dienstverhältnis zu der neu gegründeten GmbH.

Unter diesen Umständen stehen dem Kläger Beendigungsansprüche gegen seine frühere Arbeitgeberin zu: Gemäß § 9 Abs 5 Satz 3 AlVG idF BGBl I 2004/77 leben Ansprüche aus einem früheren Arbeitsverhältnis, auf die die arbeitslose Person anlässlich der Beendigung nur wegen der erteilten Wiedereinstellungszusage oder nur wegen der geschlossenen Wiedereinstellungsvereinbarung verzichtet hat, wieder auf, wenn sie dem früheren Arbeitgeber ihr

Abstandnehmen vom Wiederantritt der Beschäftigung vor dem Wiederantrittstermin bekannt gibt. Selbst dann, wenn der Arbeitnehmer nach der Unterbrechung und zugesagter Wiedereinstellung dem Arbeitgeber mitteilt, dass er ein neues Arbeitsverhältnis antreten werde, stehen ihm daher gegenüber dem früheren Arbeitgeber die Beendigungsansprüche zu (zur insoweit vergleichbaren Regelung des § 9 Abs 6 AlVG idF vor BGBl I 2004/77, 8 ObA 300/95 = JBl 1996, 604 = DRdA 1996, 247;8 ObS 20/06h; RIS-Justiz RS0047284). Dies hat umso mehr für den hier zu beurteilenden Fall zu gelten, bei welchem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer von sich aus die „Aussichtslosigkeit" einer Wiedereinstellung verdeutlicht. Da im vorliegenden Fall nach den den Obersten Gerichtshof bindenden Tatsachenfeststellungen der Vorinstanzen jegliche Anhaltspunkte dafür fehlen, dass dem Kläger bekannt war oder auch nur bekannt sei musste, dass seine neue Arbeitgeberin Betriebsübernehmerin seiner früheren Arbeitgeberin iSd § 3 AVRAG war, kann hier - anders als bei dem der Entscheidung9 ObA 93/00t (ZRS 2001/10 [Jöst]; s auch 8 ObS 6/05y) zugrunde liegenden Sachverhalt - auch nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Wiedereinstellung des Klägers als Verwirklichung der auf den Betriebsübernehmer übergegangenen verbindlichen Zusage und somit als Weiterbeschäftigung durch einen im Rechtssinn identen Arbeitgeber darstellt. Es bedarf daher auch keiner Auseinandersetzung mit der Frage, ob bei einer Wiedereinstellung des Arbeitnehmers durch den Betriebsübernehmer aufgrund einer vom Betriebsübergeber erteilten Wiedereinstellungszusage Beendigungsansprüche gegen den Betriebsübergeber geltend gemacht werden könnten.Unter diesen Umständen stehen dem Kläger Beendigungsansprüche gegen seine frühere Arbeitgeberin zu: Gemäß Paragraph 9, Absatz 5, Satz 3 AlVG in der Fassung BGBl römisch eins 2004/77 leben Ansprüche aus einem früheren Arbeitsverhältnis, auf die die arbeitslose Person anlässlich der Beendigung nur wegen der erteilten Wiedereinstellungszusage oder nur wegen der geschlossenen Wiedereinstellungsvereinbarung verzichtet hat, wieder auf, wenn sie dem früheren Arbeitgeber ihr Abstandnehmen vom Wiederantritt der Beschäftigung vor dem Wiederantrittstermin bekannt gibt. Selbst dann, wenn der Arbeitnehmer nach der Unterbrechung und zugesagter Wiedereinstellung dem Arbeitgeber mitteilt, dass er ein neues Arbeitsverhältnis antreten werde, stehen ihm daher gegenüber dem früheren Arbeitgeber die Beendigungsansprüche zu (zur insoweit vergleichbaren Regelung des Paragraph 9, Absatz 6, AlVG in der Fassung vor BGBl römisch eins 2004/77, 8 ObA 300/95 = JBl 1996, 604 = DRdA 1996, 247;8 ObS 20/06h; RIS-Justiz RS0047284). Dies hat umso mehr für den hier zu beurteilenden Fall zu gelten, bei welchem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer von sich aus die „Aussichtslosigkeit" einer Wiedereinstellung verdeutlicht. Da im vorliegenden Fall nach den den Obersten Gerichtshof bindenden Tatsachenfeststellungen der Vorinstanzen jegliche Anhaltspunkte dafür fehlen, dass dem Kläger bekannt war oder auch nur bekannt sei musste, dass seine neue Arbeitgeberin Betriebsübernehmerin seiner früheren Arbeitgeberin iSd Paragraph 3, AVRAG war, kann hier - anders als bei dem der Entscheidung 9 ObA 93/00t (ZRS 2001/10 [Jöst]; s auch 8 ObS 6/05y) zugrunde liegenden Sachverhalt - auch nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Wiedereinstellung des Klägers als Verwirklichung der auf den Betriebsübernehmer übergegangenen verbindlichen Zusage und somit als Weiterbeschäftigung durch einen im Rechtssinn identen Arbeitgeber darstellt. Es bedarf daher auch keiner Auseinandersetzung mit der Frage, ob bei einer Wiedereinstellung des Arbeitnehmers durch den Betriebsübernehmer aufgrund einer vom Betriebsübergeber erteilten Wiedereinstellungszusage Beendigungsansprüche gegen den Betriebsübergeber geltend gemacht werden könnten.

Die vom Kläger ohne Zustellung einer Mitteilung, dass ihm die Beantwortung der Revision freistehe, erstattete Revisionsbeantwortung diente nicht zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung und war daher nicht zu honorieren (§ 508a Abs 2 Satz 2 ZPO).Die vom Kläger ohne Zustellung einer Mitteilung, dass ihm die Beantwortung der Revision freistehe, erstattete Revisionsbeantwortung diente nicht zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung und war daher nicht zu honorieren (Paragraph 508 a, Absatz 2, Satz 2 ZPO).

Anmerkung

E880478ObA22.08f

Schlagworte

Kennung XPUBLDiese Entscheidung wurde veröffentlicht inARD 5917/3/2008 = infas 2008,191/A78 - infas 2008 A78 = DRdA 2009,48= RdW 2009/105 S 98 - RdW 2009,98XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:008OBA00022.08F.0710.000

Zuletzt aktualisiert am

04.08.2009

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