

TE OGH 1955/6/22 3Ob316/55

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 22.06.1955

Norm

ABGB §1151

ABGB §1162

ABGB §1162b

Angestelltengesetz §25

Angestelltengesetz §27

Angestelltengesetz §29

ZPO §228

Kopf

SZ 28/169

Spruch

Unzulässigkeit eines Begehrens auf Feststellung des Fortbestehens des Dienstverhältnisses und Unwirksamerklärung der Entlassung.

Auch die ungerechtfertigte Entlassung beendet das Dienstverhältnis mit Ausnahme solcher Dienstverhältnisse, die einem besonderen Kündigungs- oder Entlassungsschutz unterliegen. (Gegenteilig SZ. XXIV 280.)

Entscheidung vom 22. Juni 1955, 3 Ob 316/55.

I. Instanz: Kreisgericht Wels; II. Instanz: Oberlandesgericht Linz.

Text

Die Parteien schlossen am 20. März 1952 einen Dienstvertrag, wonach der Kläger als leitender Direktor der beklagten Partei in Dienst gestellt wurde. Im Punkt 3 des Vertrages heißt es: "Die Gesellschaft verzichtet auf eine Kündigung des Dienstvertrages mit Ausnahme des Falles, daß die Gesellschaft aufgelöst wird oder in Liquidation tritt, weil der Gesellschaftszweck nicht mehr oder nicht in der beabsichtigten Form erreicht werden kann, oder die Gesellschaft aus anderen Gründen zur Einstellung des Betriebes genötigt ist.

Das in § 27 des AngG. vorgesehene Recht der Gesellschaft, den Vertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zur Auflösung zu bringen, wird auf die in § 27 Z. 1, 3, 4 und 6 AngG. angeführten Gründe eingeschränkt."

Mit Schreiben vom 28. Mai 1954 wurde dem Kläger mitgeteilt, daß der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 28. Mai 1954 beschlossen habe, das Dienstverhältnis mit dem Kläger fristlos zu lösen und diesen ab 29. Mai 1954 seiner Dienstobliegenheiten zu entheben. Die fristlose Entlassung wurde wie folgt begründet:

"Der Grund hiefür ist, daß sie sich unfähig erwiesen haben, den Betrieb in technischer Hinsicht zu leiten. Der Aufsichtsrat ist auch der Überzeugung, daß sie hiezu von Haus aus nie in der Lage waren und daher der Dienstvertrag von einer Voraussetzung ausging, die sie fälschlich vorgaben zu haben."

Mit der vorliegenden Klage begeht der Kläger die Feststellung, daß

1. der Dienstvertrag vom 20. März 1952 rechtsgültig sei und das auf Grund dieses Vertrages begründete Dienstverhältnis seit 1. Dezember 1951 bestehe und fortbestehe, 2. die mit Schreiben vom 28. Mai 1954 ausgesprochene fristlose Entlassung des Klägers rechtsunwirksam sei und als rechtsunwirksam aufgehoben werde.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es erachtete das Feststellungsbegehren aus nachstehenden Gründen meritorisch nicht als gerechtfertigt:

Die §§ 1162b ABGB. und 29 Abs. 1 AngG. bestimmen, daß dem ungerechtfertigt Entlassenen seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung hätte verstreichen müssen, unbeschadet eines weiteren Schadenersatzanspruches gebühren. Die auf fristlose Entlassung gerichtete Willenserklärung müsse auf Grund der Textierung der gesetzlichen Bestimmungen auch dann als zur Lösung des Dienstverhältnisses führend betrachtet werden, wenn sich nachträglich herausstelle, daß die fristlose Entlassung unbegründet war. Daraus ergebe sich, daß der Kläger als Arbeitnehmer nicht - wie dies bei Verletzung anderer Dauerschuldverhältnisse der Fall ist - Zuhaltung des Vertrages verlangen könne, sondern ihm lediglich ein Anspruch auf Kündigungsentstädigung zustehe. Durch eine fristlose Entlassung werde das Dienstverhältnis auf alle Fälle beendet, auch wenn die Entlassung unbegründet war. Der Angestellte habe somit kein Recht auf Annahme seiner Dienste; der Dienstgeber könne selbst bei rechtswidriger Entlassung nicht gezwungen werden, die Dienste des Angestellten anzunehmen. Im vorliegenden Fall stütze der Kläger sein Begehren darauf, daß seine Entlassung grundlos erfolgt sei; er ziehe daraus die Schlußfolgerung, daß sein Dienstverhältnis weiter bestehe. Nach obigen Darlegungen beende aber selbst eine grundlose Entlassung ein Dienstverhältnis; daran ändere auch nichts die Tatsache, daß die Entlassungsmöglichkeit auf die in § 27 Z. 1, 3, 4 und 6 AngG. angeführten Gründe eingeschränkt wurde. Da das gegenständliche Dienstverhältnis durch das Schreiben vom 28. Mai 1954 aufgelöst wurde, wobei es dahingestellt bleiben könne, ob die fristlose Entlassung zu Recht erfolgt sei oder nicht, erweise sich das Feststellungsbegehren schon aus den angeführten Gründen als nicht gerechtfertigt.

Der dagegen seitens des Klägers erhobenen Berufung wurde nicht Folge gegeben.

Das Berufungsgericht führte hiezu aus:

Es sei der Ansicht des Erstgerichtes beizupflichten, daß das Dienstverhältnis auch durch eine ungerechtfertigte Entlassung beendet wird. Bei Beurteilung der Rechtsprechung müsse unterschieden werden zwischen Dienstverhältnissen, die einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz genießen, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist. Die Fälle der ersten Gruppe müßten hier außer Betracht bleiben. Hiezu gehörten z. B. die Dienstverhältnisse, auf die die Schutzbestimmungen des § 6 MutterschutzG. Anwendung finden, oder die Fälle des § 25 BRG. sowie jene des § 8 InvalideneinstellungsG. In Fällen der zweiten Gruppe spreche jedoch für die Rechtsfolge der Beendigung des Dienstverhältnisses auch im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung schon die systematische Stellung des § 1162b ABGB. im Zusammenhang mit den vorangehenden Paragraphen 1162 und 1162a sowie den nachfolgenden §§ 1162c und 1162d, schließlich die gemeinsame Überschrift "vorzeitige Auflösung" vor § 1162 ABGB. Überdies bezeichnen die neuen Gesetze auch die Ansprüche des ungerechtfertigt Entlassenen als Ersatzansprüche, ja sogar teilweise als Schadenersatzansprüche. So bezeichne § 34 Abs. 1 des hier in Frage kommenden Angestelltengesetzes die Ansprüche des Dienstnehmers im Sinne des § 29 AngG. als Ersatzansprüche. Werde das Dienstverhältnis also durch eine, wenn auch ungerechtfertigte, Entlassung als beendet angesehen, so ergebe sich, daß das Feststellungsbegehren des Klägers unbegründet sei. Der Kläger könne allenfalls Schadenersatzansprüche geltend machen, er könne aber mit seinem Begehren, festzustellen, daß das Dienstverhältnis noch weiter bestehe, nicht durchdringen. Mit Recht habe daher das Erstgericht von der Aufnahme irgendwelcher Beweise in der Richtung, ob dem Kläger mit Recht oder zu Unrecht Unfähigkeit vorgeworfen wurde, Abstand genommen. Zuzustimmen sei dem Erstgericht auch darin, daß es den Punkt 2 des Feststellungsbegehrens schon deshalb abgewiesen habe, weil die Entlassung nur als eine Rechtshandlung anzusehen sei, die sich nach dem Wortlaut des § 228 ZPO. als Grundlage für ein Feststellungsbegehren nicht eigne. Es sei aber auch die Frage, ob das Feststellungsbegehren in der Form hätte aufrecht erhalten werden können, daß über das Bestehen von Ansprüchen des Klägers, etwa seines Gehaltsanspruches, zu entscheiden wäre, zu verneinen, weil es sich dabei nicht um ein weniger, sondern um etwas

anderes handeln würde, wenn bedacht wird, daß die Feststellung eines Leistungsanspruches nach § 29 AngG. ein Ausfluß der Feststellung des Nichtbestehens eines Dienstverhältnisses wäre und das positive Feststellungsbegehr des Klägers nicht in ein negatives Feststellungsbegehr umgewandelt werden könnte.

Der Oberste Gerichtshof gab der Revision des Klägers nicht Folge.

Rechtliche Beurteilung

Aus den Entscheidungsgründen:

Da der Kläger nach seinem eigenen Vorbringen sein rechtliches Interesse an der Feststellung der Rechtsgültigkeit des Dienstvertrages nur auf die angebliche Behauptung der Beklagten im Entlassungsschreiben zu stützen vermag, daß der Dienstvertrag wegen Irreführung seitens des Klägers (§ 871 ABGB.) ungültig sei, so kann dem Kläger insoweit ein rechtliches Interesse schon deswegen nicht zuerkannt werden, weil die beklagte Partei, wie sich aus dem Inhalt des Entlassungsschreibens ergibt, lediglich mit einer vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses vorgegangen, also davon ausgegangen ist, daß der Dienstvertrag zu Recht besteht, und somit keineswegs den Dienstvertrag wegen bewußter Irreführung seitens des Klägers ex tunc als nichtig angefochten hat. Es kann aber auch der Auffassung der Revision, daß die Rechtsfolge der Beendigung des Dienstverhältnisses im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung auf praktisch unkundbare Dienstverhältnisse keine Anwendung finde, nicht gefolgt werden. Wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat, beendet grundsätzlich auch die ungerechtfertigte Entlassung das Dienstverhältnis, jedoch mit Ausnahme solcher Dienstverhältnisse, die einem besonderen Kündigungs- oder Entlassungsschutz unterliegen. Dies ergibt sich schon aus § 34 Abs. 1 des hier allein in Frage kommenden Angestelltengesetzes, wonach die Ansprüche des Dienstnehmers im Sinne der §§ 28 und 29 dieses Gesetzes ausdrücklich als Ersatzansprüche bezeichnet werden. Die Rechtsfolge der Beendigung des Dienstverhältnisses durch die vorzeitige Entlassung wird daher weder dadurch berührt, daß das Dienstverhältnis unkundbar ist, noch ist sie davon abhängig, ob der Entlassungsgrund des § 27 Z. 2 AngG. vertraglich überhaupt ausgeschlossen wurde oder materiell nicht gegeben ist. Der in der Entscheidung des Obersten Gerichtshofes SZ. XXIV 280 ausgesprochene Rechtssatz, daß die ungerechtfertigte Entlassung des Dienstnehmers die Lösung des Dienstverhältnisses nicht zur Folge hat und der auf bestimmte Zeit geschlossene Vertrag bis zum Ablauf der Zeit gleichwohl fortbesteht, kann nicht aufrecht erhalten werden. Der Kläger kann demnach nicht die Feststellung des Fortbestehens des Dienstverhältnisses und die Unwirksamkeit der Entlassung begehr, sondern lediglich im Wege der Leistungsklage das vertragsmäßige Entgelt für den Zeitraum, der bis zur gehörigen Beendigung des Dienstverhältnisses hätte verstreichen müssen, was jedoch nicht, wie die Revision vermeint, gegenüber dem Klagebegehr ein "minus", sondern ein "aliud" darstellt (vgl. GIUNF. 3600; SZ. VIII 41; Rspr. 1929 Nr. 304; SZ. XIII 79). Hinsichtlich der Abweisung des Feststellungsbegehrrens zu Punkt 2 kann zur Vermeidung von Wiederholungen auf die durchaus zutreffende Begründung des Berufungsgerichtes verwiesen werden.

Anmerkung

Z28169

Schlagworte

Dienstverhältnis ungerechtfertigte Entlassung, Feststellungsklage, Entlassung Unwirksamkeit einer -, Wirkung, Feststellungsklage Fortbestand eines Dienstverhältnisses, Fortbestand eines Dienstverhältnisses, Feststellungsklage, Kündigungsschutz bei Entlassung, Ungerechtfertigte Entlassung, Wirkung, Unwirksamkeit einer Entlassung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1955:0030OB00316.55.0622.000

Dokumentnummer

JJT_19550622_OGH0002_0030OB00316_5500000_000

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