

TE OGH 2022/1/25 80bA89/21b

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 25.01.2022

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden, die Hofrättinnen Dr. Tarmann-Prentner und Mag. Wessely-Kristöfel als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Helmut Purker (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Mag. Herbert Böhm (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei B*, vertreten durch Mag. Daniel Vonbank, Rechtsanwalt in Bregenz, wider die beklagte Partei M* GmbH, *, vertreten durch Weiskopf/Kappacher/Kössler Rechtsanwaltsgemeinschaft in Landeck, wegen 46.854,18 EUR sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. Oktober 2021, GZ 15 Ra 68/21v-49, mit dem das Urteil des Landesgerichts Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht vom 11. Juni 2021, GZ 35 Cga 37/20t-44, Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben. Die angefochtene Entscheidung wird dahingehend abgeändert, dass das Urteil des Erstgerichts wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 8.367,66 EUR bestimmten Kosten des Rechtsmittelverfahrens (darin enthalten 886,11 EUR UST und 3.051 EUR Pauschalgebühren) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Der Kläger war seit [richtig offenbar:] 1999 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten und seit einem Betriebsübergang 2011 (im Wege einer Unternehmenspacht) bei der Beklagten als KFZ-Spengler beschäftigt. Für diese Tätigkeit erhielt er zuletzt ein monatliches Entgelt von 4.462,30 EUR brutto, 14-mal jährlich.

[2] Im Frühjahr 2019 teilte er dem Geschäftsführer der Beklagten mit, dass er sich beruflich verändern wolle, weil er schon lange dabei sei und die Tätigkeit als Lackierer und Spengler gesundheitlich nicht optimal sei. Nicht festgestellt werden konnte, ob bei diesem Gespräch über die Art der Beendigung und die Zahlung einer Abfertigung gesprochen wurde. Der Kläger und der Geschäftsführer kamen überein, dass der Kläger solange im Betrieb bleiben werde, bis er etwas anderes gefunden habe.

[3] Anfang Dezember 2019 sprachen die beiden wieder darüber, wie lange der Kläger noch für die Beklagte arbeiten werde. Der Kläger war daran interessiert, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Der Geschäftsführer der Beklagten hätte ihn gerne auch weiterbeschäftigt. Am 6. 12. 2019 führten sie neuerlich ein Gespräch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger sagte zum Geschäftsführer, dass er die Beklagte mit Ende des Jahres 2019 verlassen möchte. Daraufhin berechnete der Geschäftsführer die dem Kläger noch zustehenden Urlaubstage und Zeitguthaben.

Es waren beide damit einverstanden, „dass der letzte Arbeitstag des Klägers der 17. 12. 2019 ist und das Arbeitsverhältnis am 7. 1. 2020 enden sollte“. Weder wurde über eine Kündigungsfrist noch über eine freiwillige Abgangsentschädigung gesprochen. In Bezug auf die Abfertigungsage der Geschäftsführer der Beklagten zum Kläger, er könne sich vorstellen für die acht Jahre seit 2012, die er den Betrieb innegehabt habe, etwas zu zahlen, für die Zeit davor gebe es eine Vereinbarung mit dem Betriebsvorgänger. Mit diesem müsse sich der Kläger eine Abfertigung für die Zeit vor dem Betriebsübergang ausmachen, weil ihn das nichts anginge. Er übergab dem Kläger bei dieser Gelegenheit ua eine Unterlage (mit allgemeinen Informationen zum Abfertigungsanspruch), auf der handschriftlich „ca 15000 €“ festgehalten waren (./D). Dazu erklärte der Geschäftsführer, „dass das die Abfertigungsansprüche für die acht Jahre wären“, die der Kläger für ihn gearbeitet habe. Dem Kläger war nicht klar, wer die Abfertigung an ihn zahlen muss und wie hoch diese ist. Für ihn wäre es in Ordnung gewesen, wenn der Betriebsvorgänger den einen und die Beklagte den anderen Teil der Abfertigung gezahlt hätte.

[4] Später legte der Kläger dem Geschäftsführer der Beklagten einen Entwurf über eine einvernehmliche Auflösung vor, die dieser aber wegen der Abfertigung nicht unterschreiben wollte. Überhaupt erst am 17. 1. 2020 forderte der Geschäftsführer den Kläger auf, eine Arbeitnehmerkündigung zu unterfertigen, was nicht erfolgte.

[5] Der Kläger begehrte die Zahlung einer Abfertigung in Höhe von 46.854,18 EUR sA. Am 6. 12. 2019 sei zwischen ihm und der Beklagten ein Einvernehmen über die Auflösung des Dienstverhältnisses per 8. 1. 2020 erzielt worden, sodass ihm ein Abfertigungsanspruch von insgesamt neun Monatsentgelten zustehe.

[6] Die Beklagte beantragt die Abweisung der Klage. Es sei nie eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden. Vielmehr habe der Kläger die Kündigung ausgesprochen, sodass er keinen Anspruch auf die Abfertigung habe.

[7] Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Nach den Feststellungen habe der Kläger eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewollt. Er habe zum Geschäftsführer gesagt, dass er die Beklagte mit Ende des Jahres 2019 verlassen möchte. Der Geschäftsführer habe diese Erklärung zum Zeitpunkt des Ausspruchs auch nicht als Kündigung verstanden. Eine abfertigungsfeindliche Beendigung sei nicht nachgewiesen, weshalb dem Kläger die Abfertigung in voller Höhe zustehe.

[8] Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten Folge und wies das Klagebegehren ab. Die Kündigung sei eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die auf die künftige Beendigung eines auf unbestimmte Dauer eingegangenen Dienstverhältnisses gerichtet sei und mit dem Zugang an den Empfänger wirksam werde, ohne dass es deren Annahme bedürfe. Die dem anderen Teil erklärte und diesem zugekommene Kündigung könne einseitig nicht mehr widerrufen werden. Der Inhalt und die Wirksamkeit einer Kündigungserklärung seien gemäß ständiger Judikatur danach zu beurteilen, wie der Empfänger die Erklärung nach ihrem Wortlaut und dem Geschäftszweck unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls bei objektiver Betrachtungsweise verstehen musste und durfte, während es auf die allenfalls davon abweichende subjektive Auffassung des Erklärenden nicht ankomme. Demgegenüber sei die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ein zweiseitiges Rechtsgeschäft, bei dem der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Willenseinigung darüber erzielten, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen. Solange über wesentliche Vertragspunkte zwischen den Parteien keine Einigung bestehe, sei kein Auflösungsvertrag zustande gekommen. An konkludente Beendigungserklärungen, sei es (wie hier) durch Kündigung oder eine einvernehmliche Auflösung, sei hinsichtlich der Frage, ob das Verhalten als eine solche schlüssige Vertragsbeendigung aufgefasst werden könne, ein strenger Maßstab anzulegen.

[9] Fest stehe, dass der Kläger dem Geschäftsführer der Beklagten bereits im Frühjahr 2019 mitgeteilt habe, dass er sich beruflich verändern wolle. Es sei jedenfalls davon auszugehen, dass eine allfällige schon damalige Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Wunsch des Klägers erfolgt wäre. Anfang Dezember 2019 habe der Geschäftsführer zum Kläger gesagt, dass er froh wäre, wenn der Kläger weiterhin für die Beklagte arbeiten würde. Auch zu diesem Zeitpunkt sei dem Kläger daher klar gewesen, dass die Beklagte keinerlei Interesse an einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses gehabt habe. Am 6. 12. 2019 habe der Kläger sodann unmissverständlich neuerlich seinen Wunsch nach Veränderung kundgetan und nun sogar ein konkretes Enddatum der Arbeitsvertragsbeziehung genannt. Richtig sei, dass der Kläger sachverhaltsgemäß die Intention gehabt habe, das Beschäftigungsverhältnis zum 7. 1. 2019 einvernehmlich aufzulösen. Eine solche einvernehmliche Lösung wäre aber nur anzunehmen, wenn der Geschäftsführer der Beklagten in irgendeiner objektiv nachvollziehbaren Art und Weise zu einer vom Kläger geforderten einvernehmlichen

Beendigung sein Einverständnis erklärt hätte. Tatsächlich hätten die Streitteile aber nur eine dahingehende Einigung erzielt, dass die noch offenen Urlaubstage und ein Zeitguthaben des Klägers zu berechnen seien und das Ergebnis dieser Berechnung für den tatsächlichen Beendigungszeitpunkt (und nicht für die Beendigungsart) des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend sein solle. Irgendeinen Hinweis, dass der Beklagtengeschäftsführer mit der erfolgten Abrede gleichzeitig auch einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte zustimmen wollen, lasse sich weder aus dem Vorbringen des Klägers noch aus den erstgerichtlichen Feststellungen ableiten. Vielmehr habe der Geschäftsführer dem Kläger erläutert, dass er sich vorstellen könne, eine Abfertigung (nur) für die Zeit, die der Kläger im Betrieb der Beklagten zugebracht habe, zu zahlen, sodass der Kläger auch insofern keinen Anlass zur Annahme gehabt habe, dass der Geschäftsführer nunmehr einer – den betrieblichen Interessen ja erklärtermaßen zuwider laufenden und zu einer beträchtlichen finanziellen Belastung der Beklagten führenden – einvernehmlichen Auflösung zustimme. Bei objektiver Würdigung der geschilderten beiderseitigen Verhaltensweisen könne letztlich keine Rede davon sein, dass am 6. 12. 2019 eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 7. 1. 2020 (oder 17. 1. 2020) vereinbart worden wäre; vielmehr sei das Verhalten des Klägers, der mehrfach erklärt habe, er wolle nun den Betrieb der Beklagten verlassen, schlicht dahingehend aufzufassen, dass er das Arbeitsverhältnis seinerseits aufgelöst habe.

[10] Die ordentliche Revision wurde vom Berufungsgericht nicht zugelassen, weil es sich bei seiner ein Einzelfallerkenntnis bildenden Entscheidung auf eine klare Rechtslage habe stützen können.

[11] Der Kläger beantragt in seiner außerordentlichen Revision das Ersturteil wiederherzustellen, in eventu wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

[12] Die Beklagte beantragt in der ihr freigestellten Revisionsbeantwortung, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[13] Die außerordentliche Revision ist entgegen dem den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Ausspruch des Berufungsgerichts zur Klarstellung der Behauptungs- und Beweislast zulässig und auch berechtigt.

[14] 1. § 23 Abs 7 AngG legt fest, dass kein Abfertigungsanspruch zusteht, wenn der Angestellte kündigt, dies vorbehaltlich der Regelung des § 23a AngG, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft. Bei einverständlicher Auflösung des Dienstverhältnisses gebührt dem Angestellten dagegen nach ständiger Rechtsprechung unter den Voraussetzungen des § 23 Abs 1 AngG eine Abfertigung (RS0028442). Es kommt nicht darauf an, von wem letztlich die Initiative zur Auflösung des Dienstvertrags ausging (9 ObA 129/91 mwN).

[15] Ist die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses strittig, liegt es am Arbeitgeber, die Ausschlussgründe zu beweisen. Der Arbeitnehmer hat nur die Auflösung des Dienstverhältnisses sowie die für seinen Abfertigungsanspruch erforderliche Dauer der Anwartschaft zu behaupten und zu beweisen (RS0105949). Hat jedoch der Arbeitnehmer einseitig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt, ist er für die Zustimmung des Arbeitgebers im Sinne einer einvernehmlichen Auflösung beweispflichtig (RS0105949 [T4]).

[16] 2. Die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ist – wie bereits das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat – ein zweiseitiges Rechtsgeschäft (Vertrag). Es besteht darin, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer Willenseinigung darüber erzielen, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen, wobei der auf die Rechtsgestaltung gerichtete Wille beider Parteien auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist. Die Kündigung ist hingegen ein aus der (nicht annahmebedürftigen) Willenserklärung einer Partei bestehendes, einseitiges Rechtsgeschäft, das mit der Abgabe der Erklärung vollendet ist. Kündigung und einvernehmliche Auflösung schließen einander aus. Bei der Kündigung wird eine Äußerung des Erklärungsempfängers – in Bezug auf die Vertragsauflösung – weder erwartet noch ist sie erforderlich. In der Kündigungserklärung muss zum Ausdruck kommen, dass der Erklärende das Rechtsverhältnis unabhängig von allfälligen Willensäußerungen des Erklärungsempfängers beenden will (RS0028521).

[17] Richtig hat das Berufungsgericht auch aufgezeigt, dass sich die Bedeutung einer Willenserklärung nach der herrschenden Vertrauenstheorie danach richtet, wie sie unter Berücksichtigung aller Umstände objektiv verstanden werden muss. Maßgebend ist also weder allein der Wille des Erklärenden noch die subjektive Auslegung des

Erklärungsempfängers (vgl RS0014160; speziell zur Kündigungserklärung: RS0028622). Der objektive Erklärungswert verliert allerdings seine Bedeutung, wenn sich die Parteien in der Sache einig sind. Es gilt dann ihr übereinstimmender Wille („natürlicher Konsens“), gleichgültig, ob die Ausdrucksmittel diesen Willen nach objektiven Kriterien zutreffend wiedergeben (RS0014160 [T17, T18]; RS0017741; RS0017839).

[18] 3. Letzteres hat das Berufungsgericht im Anlassfall nicht ausreichend beachtet:

[19] Nach den Feststellungen wollte nicht nur der Kläger eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit 7. 1. 2020 und ab 8. 1. 2020 beim AMS um Arbeitslosenunterstützung ansuchen, um in aller Ruhe eine neue Beschäftigung suchen zu können. Das Erstgericht hat darüber hinaus (disloziert in der Beweiswürdigung) festgestellt, „dass sowohl der Kläger als auch ... [der Geschäftsführer der Beklagten] von einer einvernehmlichen Beendigung ausgegangen sind“. Damit in Einklang steht seine Ausführung in der rechtlichen Beurteilung, dass der Geschäftsführer die Erklärung des Klägers, die Beklagte mit Ende des Jahres 2019 verlassen zu wollen, zum Zeitpunkt ihres Ausspruchs weder als Kündigung verstehen konnte noch verstanden hat. Demnach spricht viel dafür, dass der Geschäftsführer der Beklagten den Willen des Klägers, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich (und nicht unabhängig von allfälligen Willensäußerungen von Beklagtenseite) aufzulösen, erkannt und diesem zugestimmt hat (vgl RS0014005 [T3]). Ob die Auflösung des Dienstverhältnisses im Einvernehmen erfolgte, kann aber letztlich dahingestellt bleiben. Da die Beklagte vermutlich bei dieser Sachlage jedenfalls keine – dem Abfertigungsanspruch hinderliche – Arbeitnehmerkündigung unter Beweis zu stellen, wozu sie aber im Sinn der bereits zitierten Rechtsprechung verhalten gewesen wäre. Eine einseitige Beendigungserklärung des Klägers – wie z. B. RS0105949 [T4] – liegt hier nicht vor. Zu Unrecht hat das Berufungsgericht im Ergebnis dem Arbeitnehmer die Behauptungs- und Beweislast für eine nicht abfertigungsschädliche Beendigungsart, konkret für die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auferlegt.

[20] Aus dem Umstand, dass der Geschäftsführer der Beklagten dem Kläger, wie festgestellt, nur einen – einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren entsprechenden – Teil der Abfertigung bezahlen wollte, lässt sich nichts anderes ableiten. Der (hier gar nicht relevierte) Irrtum über die Pflicht zur Zahlung einer Abfertigung bei der einvernehmlichen Auflösung zum Unterschied von der Arbeitnehmerkündigung ist kein wesentlicher Geschäftsrüttum, sondern nur ein unbeachtlicher Rechtsfolgenirrtum (Motivirrtum; RS0028442 [T5]; Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 23 Rz 64). Der Geschäftsführer der Beklagten hat vorweg seine Zustimmung zur einvernehmlichen Auflösung weder mit einem (teilweisen) Verzicht des Klägers auf seinen Abfertigungsanspruch junktiviert noch eine bloß „freiwillige Abfertigung“ versprochen (anders gelagert daher RS0028756; 8 ObA 310/95).

[21] 4. Der außerordentlichen Revision des Klägers war daher Folge zu geben und das klagstattgebende Ersturteil wiederherzustellen.

[22] 5. Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO.

Textnummer

E134070

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2022:008OBA00089.21B.0125.000

Im RIS seit

11.03.2022

Zuletzt aktualisiert am

11.03.2022

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>