

TE OGH 2017/3/24 9ObA8/17t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.03.2017

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter KR Mag. Paul Kunsy und Horst Nurschinger in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei E***** H*****, vertreten durch Dr. Charlotte Böhm, Rechtsanwältin in Wien, gegen die beklagte Partei A*****, vertreten durch Dr. Johannes Klezl-Norberg, Rechtsanwalt in Hinterbrühl, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. November 2016, GZ 10 Ra 55/16f-35, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Steht – wie hier – fest, dass durch die Kündigung wesentliche Interessen der gekündigten Arbeitnehmerin beeinträchtigt sind und andererseits in der Person der Arbeitnehmerin liegende Umstände betriebliche Interessen nachteilig berühren (§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG), dann sind diese Voraussetzungen zueinander in eine Wechselbeziehung zu setzen und eine Abwägung dieser sich gegenüberstehenden Interessen vorzunehmen, um den Zweck des Kündigungsschutzes, nämlich Schutz vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen, erfüllen zu können (RIS-Justiz RS0051818). Die Abwägung der Interessen kann naturgemäß nur nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls erfolgen und stellt regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (RIS-Justiz RS0051818 [T8]). Das ist auch hier nicht der Fall: Steht – wie hier – fest, dass durch die Kündigung wesentliche Interessen der gekündigten Arbeitnehmerin beeinträchtigt sind und andererseits in der Person der Arbeitnehmerin liegende Umstände betriebliche Interessen nachteilig berühren (Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG), dann sind diese Voraussetzungen zueinander in eine Wechselbeziehung zu setzen und eine Abwägung dieser sich gegenüberstehenden Interessen vorzunehmen, um den Zweck des Kündigungsschutzes, nämlich Schutz vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen, erfüllen zu können (RIS-Justiz RS0051818). Die Abwägung der Interessen kann naturgemäß nur nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls erfolgen und stellt regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (RIS-Justiz RS0051818 [T8]). Das ist auch hier nicht der Fall:

Nach den Feststellungen kündigte die Beklagte das Dienstverhältnis der Klägerin deshalb auf, weil sie die Vorgehensweisen ihres Vorgesetzten im Wiener Büro nicht sachlich-konstruktiv hinterfragte, sondern fortwährend in herabwürdigender und diskreditierender Weise Kritik an ihm und über ihn übte und nicht in der Lage war, sich seinen Anweisungen unterzuordnen. Dass der Vorgesetzte und sie sich wechselseitig anschrien, gesteht auch die Klägerin zu. Sie bestreitet auch nicht, dass ein Zeuge ein an Dritte gerichtetes Schreiben für eine negative Äußerung über die Führung des Wiener Büros nutzte und sie dieses Mail davor zustimmend kommentiert hatte („super geschrieben! – vielen dank! Bitte sei so lieb und nimm den ersten satz raus, dass ich ... – darf ich normal nicht! Von meinem jetzigen chef aus ein kündigungsgrund!!“). Für ein Mobbing (Bossing) der Klägerin durch die Beklagte (zum Begriff RIS-Justiz RS0124076 [T2]) bestehen keine Anhaltspunkte. Ebenso wenig besteht Korrekturbedarf zur Beurteilung der Vorinstanzen, dass der permanente Unwille der Klägerin, den Führungsstil und die Entscheidungen des Vorgesetzten zu akzeptieren, die betrieblichen Interessen der Beklagten so nachteilig berührte, dass diese iSd § 105 Abs 3 Z 2 lit a ArbVG zur Kündigung der Klägerin berechtigt war. Nach den Feststellungen kündigte die Beklagte das Dienstverhältnis der Klägerin deshalb auf, weil sie die Vorgehensweisen ihres Vorgesetzten im Wiener Büro nicht sachlich-konstruktiv hinterfragte, sondern fortwährend in herabwürdigender und diskreditierender Weise Kritik an ihm und über ihn übte und nicht in der Lage war, sich seinen Anweisungen unterzuordnen. Dass der Vorgesetzte und sie sich wechselseitig anschrien, gesteht auch die Klägerin zu. Sie bestreitet auch nicht, dass ein Zeuge ein an Dritte gerichtetes Schreiben für eine negative Äußerung über die Führung des Wiener Büros nutzte und sie dieses Mail davor zustimmend kommentiert hatte („super geschrieben! – vielen dank! Bitte sei so lieb und nimm den ersten satz raus, dass ich ... – darf ich normal nicht! Von meinem jetzigen chef aus ein kündigungsgrund!!“). Für ein Mobbing (Bossing) der Klägerin durch die Beklagte (zum Begriff RIS-Justiz RS0124076 [T2]) bestehen keine Anhaltspunkte. Ebenso wenig besteht Korrekturbedarf zur Beurteilung der Vorinstanzen, dass der permanente Unwille der Klägerin, den Führungsstil und die Entscheidungen des Vorgesetzten zu akzeptieren, die betrieblichen Interessen der Beklagten so nachteilig berührte, dass diese iSd Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera a, ArbVG zur Kündigung der Klägerin berechtigt war.

Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO). Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 3 ZPO).

Textnummer

E117800

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2017:009OBA00008.17T.0324.000

Im RIS seit

25.04.2017

Zuletzt aktualisiert am

07.02.2020

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