

TE OGH 2016/11/25 8ObA61/16b

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.11.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Dr. Brenn als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Dr. Peter Schnöller in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei D***** M*****, vertreten durch Wille Brandstätter Scherbaum Rechtsanwälte OG in Wien, gegen die beklagte Partei S*****, vertreten durch Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Feststellung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Juli 2016, GZ 9 Ra 77/16h-13, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird gemäß § 2 ASGG, § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Revision wird gemäß Paragraph 2, ASGG, Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Nach § 40 Abs 2 Z 1 Wr VBO kann die Gemeinde ein Dienstverhältnis, das bei Ausspruch der Kündigung mindestens drei Jahre gedauert hat, nur unter Angabe eines Grundes kündigen. Nach Abs 2 Z 1 leg cit liegt ein Grund, der die Gemeinde zur Kündigung berechtigt, insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete seine Dienstpflichten gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt. Nach Paragraph 40, Absatz 2, Ziffer eins, Wr VBO kann die Gemeinde ein Dienstverhältnis, das bei Ausspruch der Kündigung mindestens drei Jahre gedauert hat, nur unter Angabe eines Grundes kündigen. Nach Absatz 2, Ziffer eins, leg cit liegt ein Grund, der die Gemeinde zur Kündigung berechtigt, insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete seine Dienstpflichten gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt.

Während im Falle der Entlassung ein Sachverhalt verwirklicht sein muss, der seinem Gewichte nach die Weiterbeschäftigung des Vertragsbediensteten schlechthin unzumutbar erscheinen lässt, ist dies bei der Kündigung nicht erforderlich. Bloß geringfügige Ordnungswidrigkeiten erfüllen den Tatbestand noch nicht (RIS-Justiz RS0105940).

Ob ein Vertragsbediensteter seine Dienstpflichten „groblich“ verletzt hat, kann grundsätzlich immer nur nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt werden (ua RIS-Justiz RS0105940 [T4; T8]). Mangels einer über den Anlass hinausreichenden Aussagekraft von Einzelfallentscheidungen steht die Revision zu ihrer Überprüfung nach § 502 Abs 1

ZPO nicht offen, es sei denn, dem Berufungsgericht wäre bei seiner Entscheidung eine krasse Fehlbeurteilung unterlaufen, die ausnahmsweise zur Wahrung der Rechtssicherheit einer Korrektur bedürfte. Ob ein Vertragsbediensteter seine Dienstpflichten „gröblich“ verletzt hat, kann grundsätzlich immer nur nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt werden (ua RIS-Justiz RS0105940 [T4; T8]). Mangels einer über den Anlass hinausreichenden Aussagekraft von Einzelfallentscheidungen steht die Revision zu ihrer Überprüfung nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht offen, es sei denn, dem Berufungsgericht wäre bei seiner Entscheidung eine krasse Fehlbeurteilung unterlaufen, die ausnahmsweise zur Wahrung der Rechtssicherheit einer Korrektur bedürfte.

Eine solche Fehlbeurteilung wird vom Revisionswerber nicht aufgezeigt. Grund für die Kündigung des Klägers war es, dass er innerhalb von weniger als zwei Monaten dreimal seinen Dienst entweder nicht oder verspätet angetreten hatte. Zwei dieser Vorfälle beruhten auf einer eigenmächtigen Abweichung vom geltenden Dienstplan, zu der sich der Kläger ohne vorherige Verständigung eines Vorgesetzten entschlossen hatte. Es kommt entgegen den Revisionsausführungen nicht darauf an, ob die Bedenken des Klägers gegen die Diensterteilung vom 25. 4. 2015 sachlich begründet waren, sondern darauf, dass er seinen Dienstgeber in einer unklaren Situation ohne Vorwarnung vor vollendete Tatsachen gestellt hat. Wenn die Vorinstanzen diese Vorfälle im Zusammenhang mit weiteren, wenn auch im Einzelnen weniger gewichtigen Umständen als Ausdruck einer mangelnden Verlässlichkeit und Teamfähigkeit betrachtet und eine gröbliche Dienstpflichtverletzung bejaht haben, ist ihre Beurteilung zumindest nicht unvertretbar.

Ob nach den konkreten Umständen möglicherweise auch ein anderes Ergebnis rechtlich vertretbar gewesen wäre, stellt ebenfalls keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar. Ob nach den konkreten Umständen möglicherweise auch ein anderes Ergebnis rechtlich vertretbar gewesen wäre, stellt ebenfalls keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E116497

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:008OBA00061.16B.1125.000

Im RIS seit

19.12.2016

Zuletzt aktualisiert am

08.05.2017

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