

TE OGH 2015/4/28 8ObA33/15h

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.04.2015

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 Mag. Ziegelbauer als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk und Mag. Matthias Schachner in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei W***** D*****, vertreten durch Dr. Kurt Fassl, Rechtsanwalt in Graz, gegen die beklagte Partei C***** KG, *****, vertreten durch Neger/Ulm Rechtsanwälte OG in Graz, wegen 9.884,29 EUR sA (Revisionsinteresse), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. Februar 2015, GZ 7 Ra 79/14p-16, 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

Ob die Voraussetzungen für eine gerechtfertigte vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses vorliegen, kann immer nur aufgrund der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden (RIS-Justiz RS0106298). 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. Diese Voraussetzungen zeigt die Revision nicht auf. Ob die Voraussetzungen für eine gerechtfertigte vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses vorliegen, kann immer nur aufgrund der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden (RIS-Justiz RS0106298). 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. Diese Voraussetzungen zeigt die Revision nicht auf.

Nicht jede, sondern nur eine wesentliche Vertragsverletzung berechtigt den Angestellten nach § 26 Z 2 AngG zum Austritt; wesentlich ist aber eine Vertragsverletzung nur dann, wenn dem Angestellten die weitere Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann (RIS-Justiz RS0029312; Pfeil in ZellKomm² § 26 AngG Rz 34 ua). Nicht jede, sondern nur eine wesentliche Vertragsverletzung berechtigt den Angestellten nach Paragraph 26, Ziffer

2, AngG zum Austritt; wesentlich ist aber eine Vertragsverletzung nur dann, wenn dem Angestellten die weitere Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann (RIS-Justiz RS0029312; Pfeil in ZellKomm² Paragraph 26, AngG Rz 34 ua).

Fest steht hier, dass die Beklagte mit der Festlegung der näheren Bedingungen für eine dem Kläger in Aussicht gestellte „Teamprovision“ säumig war. Dies wurde vom Kläger zwar wiederholt kritisiert, aber zwei Jahre lang nicht zum Anlass für rechtliche Konsequenzen genommen. Im September 2013 nahmen die Streitparteien konkrete Verhandlungen über eine Neuregelung und Erhöhung des Entgelts des Klägers auf, erzielten aber keine Einigung. Noch vor endgültigem Abschluss dieser Verhandlungen, ohne vorherige Androhung und nur vier Tage vor einem vom urlaubsbedingt abwesenden Geschäftsführer bereits angekündigten Mitarbeitergespräch zur Klärung der Provisionsfrage trat der Kläger vorzeitig aus.

Wenn die Vorinstanzen bei diesem Sachverhalt davon ausgegangen sind, dass dem Kläger eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses angesichts der laufenden Verhandlungen noch nicht unzumutbar war, ist dies nicht unvertretbar. Es stellt aber auch keine korrekturbedürftige Fehlbeurteilung dar, dass - würde man die Unzumutbarkeit doch bejahen - ein berechtigter Austritt in der gegebenen Situation der Androhung und Setzung einer den Umständen nach angemessenen Nachfrist bedurft hätte.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E111083

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:008OBA00033.15H.0428.000

Im RIS seit

25.06.2015

Zuletzt aktualisiert am

12.04.2016

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