

TE OGH 2015/3/24 8ObA21/15v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.03.2015

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. Dr. Rolf Gleißner und Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei K***** G*****, vertreten durch Mag. Christian Lackner, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei A***** GmbH, *****, vertreten durch Mag. Rainer Rienmüller, Rechtsanwalt in Wien, wegen 138.073,10 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Jänner 2015, GZ 10 Ra 130/14g-17, 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

1. Die Frage, ob im Einzelfall ausgehend von einem konkreten Sachverhalt das Verhalten des Arbeitnehmers einen Entlassungsgrund verwirklicht, stellt regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar (RIS-Justiz RS0103201; RS0106298 [T8]; RS0105955 [T3] ua). Mangels einer über den Anlass hinausreichenden Aussagekraft von Einzelfallentscheidungen steht die Revision zu ihrer Überprüfung 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. 1. Die Frage, ob im Einzelfall ausgehend von einem konkreten Sachverhalt das Verhalten des Arbeitnehmers einen Entlassungsgrund verwirklicht, stellt regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (RIS-Justiz RS0103201; RS0106298 [T8]; RS0105955 [T3] ua). Mangels einer über den Anlass hinausreichenden Aussagekraft von Einzelfallentscheidungen steht die Revision zu ihrer Überprüfung 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.

Wenn die Vorinstanzen in der vorgebrachten Äußerung der Klägerin gegenüber einem Mitarbeiter keinen Abwerbeversuch erblickt haben, ist dies jedenfalls nicht unvertretbar. Ob nach den konkreten Umständen eine andere Lösung der Rechtsfrage ebenfalls vertretbar gewesen wäre, begründet keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des § 502

Abs 1 ZPO. Wenn die Vorinstanzen in der vorgebrachten Äußerung der Klägerin gegenüber einem Mitarbeiter keinen Abwerbeversuch erblickt haben, ist dies jedenfalls nicht unvertretbar. Ob nach den konkreten Umständen eine andere Lösung der Rechtsfrage ebenfalls vertretbar gewesen wäre, begründet keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO.

2. Ein im Berufungsverfahren bereits geprüfter und verneinter Verfahrensmangel (hier: unterbliebene Zeugenvernehmung) kann in der Revision nicht neuerlich geltend gemacht werden. Die Rechtsmittelwerberin übersieht zudem, dass die Vorinstanzen das Bestehen eines Entlassungsgrundes bereits mangels Schlüssigkeit ihres eigenen Vorbringens verneint haben; der Inhalt einer Zeugenaussage könnte entsprechendes Parteivorbringen aber nicht ersetzen (RIS-Justiz RS0038037 [T1]).

3. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung, dass eine Anfechtungsklage nach §§ 105 f ArbVG die Verjährungsfrist sowie die Ausschluss- bzw Verfallsfrist für die aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Ansprüche einschließlich der Beendigungsansprüche unterbricht. Diese Unterbrechungswirkung im Sinne des § 1497 ABGB dauert bis zum Abschluss des Anfechtungsprozesses an und gilt auch für den Fall der Klagsabweisung und für eine Klagszurückziehung, zumal durch diese die Unterbrechungswirkung lediglich verkürzt wird (RIS-Justiz RS0029716; 8 ObA 21/12i). Auf die Gründe für eine Abweisung der Anfechtungsklage oder auf die Motive, die den Anfechtungskläger zur Zurückziehung der Klage bewogen haben, kommt es nicht an. 3. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung, dass eine Anfechtungsklage nach Paragraphen 105, f ArbVG die Verjährungsfrist sowie die Ausschluss- bzw Verfallsfrist für die aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Ansprüche einschließlich der Beendigungsansprüche unterbricht. Diese Unterbrechungswirkung im Sinne des Paragraph 1497, ABGB dauert bis zum Abschluss des Anfechtungsprozesses an und gilt auch für den Fall der Klagsabweisung und für eine Klagszurückziehung, zumal durch diese die Unterbrechungswirkung lediglich verkürzt wird (RIS-Justiz RS0029716; 8 ObA 21/12i). Auf die Gründe für eine Abweisung der Anfechtungsklage oder auf die Motive, die den Anfechtungskläger zur Zurückziehung der Klage bewogen haben, kommt es nicht an.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E110822

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:008OBA00021.15V.0324.000

Im RIS seit

28.05.2015

Zuletzt aktualisiert am

28.05.2015

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