

TE OGH 2014/8/26 9ObA83/14t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.08.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Dehn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk und Mag. Ernst Bassler als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M***** O*****, vertreten durch Dr. Tassilo Wallentin LL.M., Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei O***** GmbH, *****, vertreten durch Proksch & Partner Rechtsanwälte OG in Wien, wegen Anfechtung einer Auflösungserklärung, in eventu Feststellung eines aufrechten Dienstverhältnisses (Revisionsinteresse), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Mai 2014, GZ 8 Ra 50/14b-35, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß 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. Das Hauptbegehren des Klägers, die Auflösung seines Dienstverhältnisses für rechtsunwirksam zu erklären, wurde rechtskräftig abgewiesen (s 9 ObA 100/13s). Die Vorinstanzen wiesen auch sein Eventualbegehren auf Feststellung des aufrechten Bestandes seines Dienstverhältnisses ab.

In seiner dagegen gerichteten außerordentlichen Revision macht der Kläger geltend, das Berufungsgericht sei an die Rechtsansicht des Obersten Gerichtshofs im ersten Rechtsgang gebunden, es dürfe ihm daher nicht vorwerfen, im Verfahren kein Rechtsgestaltungsbegehren gestellt zu haben. Damit missversteht er aber das Berufungsgericht, das lediglich ausführte, dass eine Entlassung das Dienstverhältnis jedenfalls beende und daher die Frage, ob die Entlassung gerechtfertigt sei oder nicht, irrelevant sei (vgl auch RIS-Justiz RS0031773; RS0028200). In seiner dagegen gerichteten außerordentlichen Revision macht der Kläger geltend, das Berufungsgericht sei an die Rechtsansicht des Obersten Gerichtshofs im ersten Rechtsgang gebunden, es dürfe ihm daher nicht vorwerfen, im Verfahren kein Rechtsgestaltungsbegehren gestellt zu haben. Damit missversteht er aber das Berufungsgericht, das lediglich ausführte, dass eine Entlassung das Dienstverhältnis jedenfalls beende und daher die Frage, ob die Entlassung gerechtfertigt sei oder nicht, irrelevant sei vergleiche auch RIS-Justiz RS0031773; RS0028200).

2. In seinen weiteren Ausführungen beruft sich der Kläger auf die Nichtigkeit der Entlassung.

Die Frage, ob eine Kündigung sittenwidrig ist, richtet sich nach ihrem Beweggrund. Ob dieser sittenwidrig ist, ist nach den zu § 879 ABGB herausgebildeten Grundsätzen zu beurteilen. Eine sittenwidrige Kündigung kann nur dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber von seinem Kündigungsrecht aus gänzlich unsachlichen und insbesondere aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes zu missbilligenden Motiven, etwa wegen des Religionsbekenntnisses oder der politischen Einstellung des Arbeitnehmers, Gebrauch gemacht hätte (RIS-Justiz RS0016680). Das hat auch für Entlassungen zu gelten. Ob Sittenwidrigkeit vorliegt, ist eine Frage des Einzelfalls, die nicht aufzugreifen ist, wenn das Berufungsgericht bei dieser Entscheidung die Grenzen des ihm eingeräumten Ermessens nicht überschritten hat (RIS-Justiz RS0042881 [T8 ua]). Die Frage, ob eine Kündigung sittenwidrig ist, richtet sich nach ihrem Beweggrund. Ob dieser sittenwidrig ist, ist nach den zu Paragraph 879, ABGB herausgebildeten Grundsätzen zu beurteilen. Eine sittenwidrige Kündigung kann nur dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber von seinem Kündigungsrecht aus gänzlich unsachlichen und insbesondere aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes zu missbilligenden Motiven, etwa wegen des Religionsbekenntnisses oder der politischen Einstellung des Arbeitnehmers, Gebrauch gemacht hätte (RIS-Justiz RS0016680). Das hat auch für Entlassungen zu gelten. Ob Sittenwidrigkeit vorliegt, ist eine Frage des Einzelfalls, die nicht aufzugreifen ist, wenn das Berufungsgericht bei dieser Entscheidung die Grenzen des ihm eingeräumten Ermessens nicht überschritten hat (RIS-Justiz RS0042881 [T8 ua]).

Nach den Feststellungen war der Geschäftsführer der Ansicht, dass der Kläger gegen die Weisung, am Arbeitsplatz zu erscheinen, verstoßen habe, dass er den Dienst verweigert habe und dass sein Verhalten eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar gemacht habe. Dem ging eine Mitteilung des Klägers an den Geschäftsführer voran, der Beklagten nicht mehr proaktiv zur Verfügung zu stehen, wenn der Geschäftsführer nicht gewissen Forderungen des Klägers nachkomme. In der Beurteilung des Berufungsgerichts, dass kein gänzlich unsachliches oder in ähnlicher Form zu missbilligendes Motiv für die Entlassung vorgelegen sei, liegt keine korrekturbedürftige grobe Fehlbeurteilung.

3. Feststellungen zum gelegentlich schärferen, jedoch nicht beleidigenden Umgangston zwischen dem Geschäftsführer und dem Kläger sowie zur Unverbindlichkeit der arbeitsvertraglichen Regelung zum Arbeitsort könnten daran nichts ändern, weil die Entlassung - unabhängig davon, ob sie gerechtfertigt ist - damit noch nicht sittenwidrig oder schikanös würde.

Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO ist die Revision zurückzuweisen. Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die Revision zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E108569

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:009OBA00083.14T.0826.000

Im RIS seit

02.10.2014

Zuletzt aktualisiert am

22.05.2015

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