

TE OGH 2014/1/29 9ObA172/13d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.01.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk und Mag. Johann Schneller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei H***** R*****, vertreten durch Dr. Franz Zimmermann, Rechtsanwalt in Klagenfurt, gegen die beklagte Partei K***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Robert Mogy, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen Entlassungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10. Oktober 2013, GZ 6 Ra 67/13i-20, 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

Weitgehend bekämpft der Kläger in seiner Revision in unzulässiger Weise die Beweiswürdigung des Erstgerichts (RIS-Justiz RS0007236).

Eine sexuelle Belästigung anderer Mitarbeiter kann nach ständiger Rechtsprechung einen wichtigen Grund darstellen, der den Arbeitgeber im Einzelfall auch zur Entlassung berechtigen kann (RIS-Justiz RS0105952 mwN). Ob nun eine sexuelle Belästigung bereits als entlassungswürdig zu qualifizieren ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab und begründet damit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO (zuletzt etwa OGH 9 ObA 13/10t). Eine sexuelle Belästigung anderer Mitarbeiter kann nach ständiger Rechtsprechung einen wichtigen Grund darstellen, der den Arbeitgeber im Einzelfall auch zur Entlassung berechtigen kann (RIS-Justiz RS0105952 mwN). Ob nun eine sexuelle Belästigung bereits als entlassungswürdig zu qualifizieren ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab und begründet damit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO (zuletzt etwa OGH 9 ObA 13/10t).

Hier wurde vom Kläger wiederholt gegen das Recht der geschlechtlichen Selbstbestimmung, sexuellen Integrität und Intimsphäre von Mitarbeiterinnen verstoßen (RIS-Justiz RS0113529 mwN). Bei einem dieser Vorfälle wurde der Kläger auch bereits früher von seinem Vorgesetzten auf die Unzulässigkeit seines Verhaltens hingewiesen. In der

übereinstimmenden Beurteilung der Vorinstanzen, dass der Kläger mit seinen neuerlichen massiven, auch beleidigenden Äußerungen und Verhaltensweisen einen Entlassungsgrund gesetzt hat, ist jedenfalls keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung zu sehen. Gleiches gilt auch, soweit die Vorinstanzen die Rechtzeitigkeit der Entlassung angenommen haben. Es wurde der die Entlassung aussprechende Leiter des Direktvertriebs von den konkreten Vorfällen erst am Tag der Entlassung informiert.

Insgesamt vermag es die Revision jedenfalls nicht einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO darzustellen. Insgesamt vermag es die Revision jedenfalls nicht einer erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO darzustellen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E106833

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:009OBA00172.13D.0129.000

Im RIS seit

19.03.2014

Zuletzt aktualisiert am

22.04.2014

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