

TE OGH 2013/8/30 8ObA51/13b

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.08.2013

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Dr. Brenn sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und KR Karl Frint als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. H***** R*****, vertreten durch Dr. Walter Silbermayr, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei A***** AG, *****, vertreten durch Engelbrecht und Partner, Rechtsanwälte in Wien, wegen Anfechtung einer Kündigung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. März 2013, GZ 8 Ra 86/12v-37, 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 iVm § 2 Abs 1 ASGG). 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 in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Der geltend gemachte Verfahrensmangel und die behauptete Aktenwidrigkeit liegen - wie der Oberste Gerichtshof geprüft hat - nicht vor.

Die Kritik in der außerordentlichen Revision zu den vom Berufungsgericht nach Beweiswiederholung getroffenen Feststellungen ist nicht verständlich. Die Feststellungen des Berufungsgerichts vermitteln an keiner Stelle den Eindruck, als ob für die Kündigung der Klägerin nur der Tonfall in ihrer E-Mail vom 15. 12. 2009 ausschlaggebend gewesen sei. Aus den in Rede stehenden Feststellungen ergibt sich vielmehr vollkommen klar und unmissverständlich, dass für die Kündigung die Wortwahl sowie die Versendung der E-Mail an zumindest 20 weitere Mitarbeiter (außer an den Betriebsrat und die Vorgesetzten) maßgebend war. Inkriminiert wurde demnach die durch beide Umstände charakterisierte Form der Kommunikation. Dementsprechend hat das Berufungsgericht in seiner rechtlichen Beurteilung festgehalten, dass die Kündigung der Klägerin nicht wegen des Inhalts der E-Mail, sondern wegen der darin gewählten Ausdrucksweise und der Versendung nicht nur an die für die Regelung des Werkverkehrs zuständigen Personen ausgesprochen worden sei. Das Motiv für die Kündigung sei somit nicht der Umstand gewesen, dass sich die Klägerin in ihrer E-Mail gegen die Einschränkung des Werkverkehrs ausgesprochen habe, sondern die Art und Weise, wie sie das getan habe.

2. Das Berufungsgericht hat nicht nur das Vorliegen eines individuellen arbeitsrechtlichen Anspruchs der Klägerin im Zusammenhang mit der Einschränkung des Werkverkehrs, dessen Betrieb es als Wohlfahrtseinrichtung qualifizierte, diskutiert, sondern mit ausführlicher Begründung auf Basis der Rechtsprechung vor allem dargelegt, dass der Klägerin die Glaubhaftmachung des im Verfahren geltend gemachten verpönten Kündigungsmotivs (§ 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG) nicht gelungen sei. 2. Das Berufungsgericht hat nicht nur das Vorliegen eines individuellen arbeitsrechtlichen Anspruchs der Klägerin im Zusammenhang mit der Einschränkung des Werkverkehrs, dessen Betrieb es als Wohlfahrtseinrichtung qualifizierte, diskutiert, sondern mit ausführlicher Begründung auf Basis der Rechtsprechung vor allem dargelegt, dass der Klägerin die Glaubhaftmachung des im Verfahren geltend gemachten verpönten Kündigungsmotivs (Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG) nicht gelungen sei.

Mit dem Hinweis, dass „der Arbeitnehmer die betriebsverfassungsrechtliche Freiheit habe, seine Ansprüche nicht nur über den Betriebsrat, sondern selbst gegenüber dem Betriebsinhaber geltend zu machen und auch Arbeitskollegen in die Durchsetzung von (gleichgerichteten) Ansprüchen einzubeziehen“, zeigt die Klägerin keine erhebliche Rechtsfrage auf. Der in Rede stehende Anfechtungstatbestand setzt voraus, dass der Arbeitnehmer wegen der Geltendmachung von (offenbar nicht unberechtigten) Ansprüchen gekündigt wird. Wegen des Inhalts der E-Mail, konkret wegen der Kritik der Klägerin an der Einschränkung des kostenlosen Transfers vom Westbahnhof bis zum Flughafen und zurück durch die Neuregelung des Werkverkehrs, wurde die Kündigung nach der Sachverhaltsgrundlage aber nicht ausgesprochen. Die Kündigung war damit keine Reaktion auf die Geltendmachung behaupteter Ansprüche durch die Klägerin.

Die Berufung der Klägerin auf Art 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit) ist nicht verständlich. Sollte sie Art 10 (Freiheit der Meinungsäußerung) ansprechen wollen, so kann sie nicht in Abweichung von der Sachverhaltsgrundlage unterstellen, dass sie nur wegen Versendung der E-Mail auch an mehrere Mitarbeiter gekündigt worden sei. Die Meinungsfreiheit bedeutet auch keinen Freibrief für kritische Wertungen, die in persönliche Beleidigungen oder Verunglimpfungen ausarten. Die Berufung der Klägerin auf Artikel 11, EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit) ist nicht verständlich. Sollte sie Artikel 10, (Freiheit der Meinungsäußerung) ansprechen wollen, so kann sie nicht in Abweichung von der Sachverhaltsgrundlage unterstellen, dass sie nur wegen Versendung der E-Mail auch an mehrere Mitarbeiter gekündigt worden sei. Die Meinungsfreiheit bedeutet auch keinen Freibrief für kritische Wertungen, die in persönliche Beleidigungen oder Verunglimpfungen ausarten.

3. Insgesamt stellt die Schlussfolgerung des Berufungsgerichts, dass die Kündigung der Klägerin nicht wegen der Geltendmachung von vermeintlichen Ansprüchen aus der Einschränkung des Werkverkehrs erfolgt sei, sondern wegen der Form der Kommunikation, die sich im Grenzbereich der Ehrverletzung bewege, keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung dar.

Mangels erheblicher Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO war die außerordentliche Revision zurückzuweisen. Mangels erheblicher Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO war die außerordentliche Revision zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E105367

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2013:008OBA00051.13B.0830.000

Im RIS seit

11.10.2013

Zuletzt aktualisiert am

11.10.2013

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