

TE OGH 2008/7/9 9ObA80/08t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 09.07.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Eva Pernt und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei L***** N*****, Kellner, *****, vertreten durch Dr. Harald Burmann ua, Rechtsanwälte in Innsbruck, gegen die beklagten Parteien 1. H***** GmbH & Co KG, 2. H***** GmbH, beide *****, beide vertreten durch Dr. Hannes Lederer, Rechtsanwalt in Innsbruck, wegen 3.434,29 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. April 2008, GZ 15 Ra 12/08i-16, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichts Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 30. November 2007, GZ 42 Cga 94/07f-11, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß§ 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des§ 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Richtig ist, dass Gründe für die vorzeitige Lösung eines Arbeitsverhältnisses unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, geltend zu machen sind. Der Arbeitgeber darf mit der Ausübung seines Entlassungsrechts nicht wider Treu und Glauben so lange zuwarten, dass der Angestellte aus diesem Zögern auf einen Verzicht des Arbeitgebers auf die Geltendmachung der Entlassungsgründe schließen muss. Der Arbeitnehmer, dem ein pflichtwidriges Verhalten vorgeworfen wird, soll darüber hinaus nicht ungebührlich lange über sein weiteres dienstrechtliches Schicksal im Unklaren gelassen werden (RIS-Justiz RS0031799 ua). Der Grundsatz, dass Entlassungsgründe unverzüglich geltend zu machen sind, darf allerdings nicht überspannt werden (RIS-Justiz RS0031587 ua). Es kann nicht schon aus jeder Verzögerung auf einen Verzicht des Arbeitgebers auf die Ausübung des Entlassungsrechts geschlossen werden. Der Arbeitnehmer ist für alle für den Untergang des Entlassungsrechts maßgeblichen Umstände behauptungs- und beweispflichtig. Es ist daher Sache des Arbeitnehmers, einen derartigen Verzicht des Arbeitgebers auf das Entlassungsrecht zu behaupten. Die bloße Anführung der Daten der Begehung des Entlassungsgrunds und des Ausspruchs der Entlassung genügen hierfür nicht (RIS-Justiz RS0029249 ua).

Der Kläger behauptete nicht, dass er aus dem Umstand, dass er wegen Alkoholisierung im Dienst erst zu Dienstbeginn des nächsten Tags entlassen wurde, geschlossen hätte, dass der Arbeitgeber auf sein Entlassungsrecht verzichtet und den Umstand, dass der Kläger trotz früherer Ermahnung und Verwarnung neuerlich im Dienst als Kellner alkoholisiert

gewesen sei, bereits gelallt und keinen Überblick mehr gehabt habe, als zumutbar angesehen habe. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass der Kläger weder auf einen Verzicht der Erstbeklagten auf die Geltendmachung des Entlassungsgrunds schließen musste, noch ungebührlich lange über sein weiteres dienstrechtliches Schicksal im Unklaren gelassen wurde, ist nach der Lage des Falls vertretbar. Letztlich lässt sich die Frage, ob eine Entlassung rechtzeitig oder verspätet vorgenommen wurde, nur nach den Umständen des einzelnen Falls beurteilen. Dieser Frage kommt daher - von krasser Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz abgesehen, die jedoch hier nicht vorliegt - keine erhebliche Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO zu (RIS-JustizRS0031571 ua). Mangels erheblicher Rechtsfrage ist die außerordentliche Revision des Klägers zurückzuweisen. Der Kläger behauptete nicht, dass er aus dem Umstand, dass er wegen Alkoholisierung im Dienst erst zu Dienstbeginn des nächsten Tags entlassen wurde, geschlossen hätte, dass der Arbeitgeber auf sein Entlassungsrecht verzichtet und den Umstand, dass der Kläger trotz früherer Ermahnung und Verwarnung neuerlich im Dienst als Kellner alkoholisiert gewesen sei, bereits gelallt und keinen Überblick mehr gehabt habe, als zumutbar angesehen habe. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass der Kläger weder auf einen Verzicht der Erstbeklagten auf die Geltendmachung des Entlassungsgrunds schließen musste, noch ungebührlich lange über sein weiteres dienstrechtliches Schicksal im Unklaren gelassen wurde, ist nach der Lage des Falls vertretbar. Letztlich lässt sich die Frage, ob eine Entlassung rechtzeitig oder verspätet vorgenommen wurde, nur nach den Umständen des einzelnen Falls beurteilen. Dieser Frage kommt daher - von krasser Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz abgesehen, die jedoch hier nicht vorliegt - keine erhebliche Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zu (RIS-Justiz RS0031571 ua). Mangels erheblicher Rechtsfrage ist die außerordentliche Revision des Klägers zurückzuweisen.

Anmerkung

E88181 9ObA80.08t

Schlagworte

Kennung XPUBL Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5909/12/2008 XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00080.08T.0709.000

Zuletzt aktualisiert am

10.11.2008

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