jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2007/5/30 9ObA59/07b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.05.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter DI Rudolf Pinter und Franz Gansch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Martin K*****, vertreten durch Dr. Manfred Rath ua, Rechtsanwälte in Graz, gegen die beklagte Partei Land Steiermark, Hofgasse 15, 8010 Graz, vertreten durch Griss & Partner, Rechtsanwälte in Graz, wegen Feststellung (Streitwert EUR 15.000), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. Februar 2007, GZ 8 Ra 106/06d-31 den Beschluss

gefasst:

Spruch

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

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Ob eine Entlassung rechtzeitig oder verspätet ausgesprochen wurde, lässt sich nur nach den Umständen des einzelnen Falls richtig beurteilen. Dieser Frage kommt - von Fällen krasser Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz abgesehen - keine erhebliche Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO zu (RIS-Justiz RS0031571 ua). Bei der Beurteilung der Rechtzeitigkeit einer Entlassung durch eine juristische Person ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die Willensbildung umständlicher ist als bei natürlichen Personen (RIS-Justiz RS0029328 ua). Es müssen daher solche Verzögerungen anerkannt werden, die in der Natur des Dienstverhältnisses oder in den besonderen Umständen des Falls sachlich begründet sind. Im vorliegenden Fall ist besonders zu beachten, dass die Beklagte die Organe der Personalvertretung einzuschalten hatte (9 ObA 140/01f mwN ua). Überdies darf der Grundsatz, dass Entlassungsgründe unverzüglich geltend zu machen sind, nicht überspannt werden (RIS-Justiz RS0031587 ua). Unter Berücksichtigung all dieser Umstände ist die Beurteilung der Vorinstanzen, die am 6. 8. 2003 ausgesprochene Entlassung des Klägers sei im Hinblick darauf rechtzeitig erfolgt, dass nach Konfrontation des Klägers am 9. 7. 2003 mit den gegen ihn erhobenen Vorwürfen der Zeitkartenmanipulation eine Weiterleitung der Unterlagen im Dienstweg erfolgen musste, als vertretbar anzusehen (vgl 9 ObA 212/94 ua). Die in der Revision aufgestellte Behauptung, im Unterschied zur Entscheidung 9 ObA 212/94 sei dem Kläger die Beendigungsabsicht des Dienstgebers nicht bekannt gewesen, der Kläger habe ganz im Gegenteil den Eindruck gehabt, er könne die Fehlstunden in den nächsten Monaten „hereinarbeiten", steht im Widerspruch zu dem von den Vorinstanzen festgestellten Sachverhalt. Dass dem Kläger von der Beklagten je angeboten worden sei, dass er die

Fehlstunden abarbeiten könne, hat der Kläger in erster Instanz auch nicht vorgebracht. Für die Beurteilung der Rechtzeitigkeit des Ausspruchs der Entlassung ist nicht maßgeblich, wann der Dienstnehmer den Entlassungsgrund setzte, sondern wann dem Dienstgeber der Entlassungsgrund bekannt wurde (vgl RIS-Justiz RS0029348 ua).Ob eine Entlassung rechtzeitig oder verspätet ausgesprochen wurde, lässt sich nur nach den Umständen des einzelnen Falls richtig beurteilen. Dieser Frage kommt - von Fällen krasser Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz abgesehen - keine erhebliche Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zu (RIS-Justiz RS0031571 ua). Bei der Beurteilung der Rechtzeitigkeit einer Entlassung durch eine juristische Person ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die Willensbildung umständlicher ist als bei natürlichen Personen (RIS-Justiz RS0029328 ua). Es müssen daher solche Verzögerungen anerkannt werden, die in der Natur des Dienstverhältnisses oder in den besonderen Umständen des Falls sachlich begründet sind. Im vorliegenden Fall ist besonders zu beachten, dass die Beklagte die Organe der Personalvertretung einzuschalten hatte (9 ObA 140/01f mwN ua). Überdies darf der Grundsatz, dass Entlassungsgründe unverzüglich geltend zu machen sind, nicht überspannt werden (RIS-Justiz RS0031587 ua). Unter Berücksichtigung all dieser Umstände ist die Beurteilung der Vorinstanzen, die am 6. 8. 2003 ausgesprochene Entlassung des Klägers sei im Hinblick darauf rechtzeitig erfolgt, dass nach Konfrontation des Klägers am 9. 7. 2003 mit den gegen ihn erhobenen Vorwürfen der Zeitkartenmanipulation eine Weiterleitung der Unterlagen im Dienstweg erfolgen musste, als vertretbar anzusehen vergleiche 9 ObA 212/94 ua). Die in der Revision aufgestellte Behauptung, im Unterschied zur Entscheidung 9 ObA 212/94 sei dem Kläger die Beendigungsabsicht des Dienstgebers nicht bekannt gewesen, der Kläger habe ganz im Gegenteil den Eindruck gehabt, er könne die Fehlstunden in den nächsten Monaten „hereinarbeiten", steht im Widerspruch zu dem von den Vorinstanzen festgestellten Sachverhalt. Dass dem Kläger von der Beklagten je angeboten worden sei, dass er die Fehlstunden abarbeiten könne, hat der Kläger in erster Instanz auch nicht vorgebracht. Für die Beurteilung der Rechtzeitigkeit des Ausspruchs der Entlassung ist nicht maßgeblich, wann der Dienstnehmer den Entlassungsgrund setzte, sondern wann dem Dienstgeber der Entlassungsgrund bekannt wurde vergleiche RIS-Justiz RS0029348 ua).

Anmerkung

E84412 9ObA59.07b

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:009OBA00059.07B.0530.000

Dokumentnummer

JJT_20070530_OGH0002_009OBA00059_07B0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at