

TE OGH 2006/12/20 9ObA126/06d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.12.2006

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter DI Walter Holzer und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Susanne S*****, vertreten durch Dr. Herwig Liebscher ua, Rechtsanwälte in Salzburg, gegen die beklagte Partei T***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwalt in Wien, wegen Anfechtung einer Entlassung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. September 2006, GZ 13 Ra 50/06k-22, 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

Auf das von der Revisionswerberin bestrittene Merkmal der Beharrlichkeit (iSd § 27 Z 4 2. Fall AngG) kommt es für den hier relevanten Entlassungsgrund der pflichtwidrigen Unterlassung der Dienstleistung nach § 27 Z 4 1. Fall AngG nicht an. Ein dem Arbeitgeber drohender Schaden ist für die Erfüllung dieses Entlassungsgrundes ebenfalls nicht erforderlich: Ein drohender Schaden wurde vielmehr dann als besonderer, eine Entlassung ausnahmsweise rechtfertigender Umstand verlangt, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von einer an sich gerechtfertigten Abwesenheit nicht rechtzeitig verständigt hatte, obwohl ihm dies möglich gewesen wäre und er hätte erkennen können, dass dem Arbeitgeber aus der verspäteten Mitteilung ein Schaden erwachsen könnte (9 ObA 247/02; Kuderna, Entlassungsrecht 2 106). Für den Entlassungsgrund des § 27 Z 4 1. Fall AngG kommt es darauf an, dass die Dienstleistung während einer den jeweiligen Umständen nach erheblichen Zeit unterlassen wird (RIS-Justiz RS0029495; SZ 34/108). Nicht die absolute Dauer der Arbeitsversäumnis ist entscheidend, sondern die Bedeutung der Arbeitsleistung gerade während dieser Zeit (RIS-Justiz RS0029495 [T21]). Zieht man in Betracht, dass während der Zeit der Abwesenheit der Klägerin eine Kollegin alleine das Einchecken der Fluggäste vornehmen musste, der dafür verfügbare Zeitraum sehr knapp bemessen war, die andrängenden Fluggäste länger als üblich warten mussten und Fluggesellschaften auf Grund der Konkurrenzsituation auch in diesem Bereich zu besonderen Anstrengungen gehalten sind, ist die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts vertretbar, dass hier bereits das Versäumnis einer halben Stunde als erheblich zu werten ist. Da die Klägerin innerhalb der vorangegangenen 13 Monate bereits zweimal wegen

Verspätungen verwarnt worden war (- zuletzt ca fünf Monate vor dem Anlassfall, ebenfalls wegen einer halbstündigen Verspätung -), ist auch die Annahme eines entsprechenden, zu einer Entlassung berechtigenden Verschuldens der Klägerin vertretbar. Auf das von der Revisionswerberin bestrittene Merkmal der Beharrlichkeit (iSd Paragraph 27, Ziffer 4, 2. Fall AngG) kommt es für den hier relevanten Entlassungsgrund der pflichtwidrigen Unterlassung der Dienstleistung nach Paragraph 27, Ziffer 4, 1. Fall AngG nicht an. Ein dem Arbeitgeber drohender Schaden ist für die Erfüllung dieses Entlassungsgrundes ebenfalls nicht erforderlich: Ein drohender Schaden wurde vielmehr dann als besonderer, eine Entlassung ausnahmsweise rechtfertigender Umstand verlangt, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von einer an sich gerechtfertigten Abwesenheit nicht rechtzeitig verständigt hatte, obwohl ihm dies möglich gewesen wäre und er hätte erkennen können, dass dem Arbeitgeber aus der verspäteten Mitteilung ein Schaden erwachsen könnte (9 ObA 247/02; Kuderna, Entlassungsrecht 2 106). Für den Entlassungsgrund des Paragraph 27, Ziffer 4, 1. Fall AngG kommt es darauf an, dass die Dienstleistung während einer den jeweiligen Umständen nach erheblichen Zeit unterlassen wird (RIS-Justiz RS0029495; SZ 34/108). Nicht die absolute Dauer der Arbeitsversäumnis ist entscheidend, sondern die Bedeutung der Arbeitsleistung gerade während dieser Zeit (RIS-Justiz RS0029495 [T21]). Zieht man in Betracht, dass während der Zeit der Abwesenheit der Klägerin eine Kollegin alleine das Einchecken der Fluggäste vornehmen musste, der dafür verfügbare Zeitraum sehr knapp bemessen war, die andrängenden Fluggäste länger als üblich warten mussten und Fluggesellschaften auf Grund der Konkurrenzsituation auch in diesem Bereich zu besonderen Anstrengungen gehalten sind, ist die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts vertretbar, dass hier bereits das Versäumnis einer halben Stunde als erheblich zu werten ist. Da die Klägerin innerhalb der vorangegangenen 13 Monate bereits zweimal wegen Verspätungen verwarnt worden war (- zuletzt ca fünf Monate vor dem Anlassfall, ebenfalls wegen einer halbstündigen Verspätung -), ist auch die Annahme eines entsprechenden, zu einer Entlassung berechtigenden Verschuldens der Klägerin vertretbar.

Zusammenfassend vermag die Revisionswerberin keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen. Zusammenfassend vermag die Revisionswerberin keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzuzeigen.

Anmerkung

E82931 9ObA126.06d

Schlagworte

Kennung XPUBL Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5781/8/2007 = ecolex 2007/158 S 368 - ecolex 2007,368 XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2006:009OBA00126.06D.1220.000

Dokumentnummer

JJT_20061220_OGH0002_009OBA00126_06D0000_000

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