TE OGH 2006/11/23 8ObA95/06p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.11.2006

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Walter Zeiler und Dr. Vera Moczarski als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dietmar P*****, vertreten durch Dr. Franz Grauf, Dr. Bojan Vigele, Rechtsanwälte in Völkermarkt, wider die beklagte Partei B*****, vertreten durch Dr. Hans Böck, Rechtsanwalt in Wien, wegen EUR 25.715,- sA, infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. September 2006, GZ 7 Ra 65/06t-40, 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).

Text

Begründung:

Die entscheidungswesentlichen Feststellungen können dahingehend zusammengefasst werden, dass der langjährig bei der Beklagten zuletzt in der Fleischerei beschäftigte Kläger entgegen verschiedenen Dienstanweisungen das abgelaufene und für die Beklagte wertlose Fleisch nicht in der vorgesehenen Weise der Vernichtung zuführte, sondern an Mitarbeiter - was üblich war - aber auch andere verschenkte bzw als Tierfutter zur Verfügung stellte bzw fallweise, wenn ihm - was erlaubt war - während der Arbeitszeit der Verzehr nicht möglich war, einzelne Packungen von Fertiggerichten zu Hause gegessen hat.

Die Ausführungen der außerordentlichen Revision konzentrieren sich im Wesentlichen darauf, dass entgegen der übereinstimmenden Rechtsansicht der Vorinstanzen die Entlassung gerechtfertigt sei, weil der Kläger wiederholt und beharrlich gegen eine Dienstanweisung verstoßen habe und trotz gegenteiliger Aufforderung sein die Dienstanweisung verletzendes Verhalten nicht abgestellt habe.

Rechtliche Beurteilung

Dazu ist jedoch auf die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zu verweisen, wonach der hier von der Beklagten herangezogene Entlassungsgrund des § 27 Z 4 AngG, und zwar der beharrlichen Weigerung, Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen, grundsätzlich eine vorangegangene Ermahnung oder wiederholte Aufforderung zur Dienstleistung bzw

Befolgung der Anordnung voraussetzt, es sei denn, dass es sich um eine Dienstverletzung so schwerwiegender Art handelt, dass auf die Nachhaltigkeit der Willenshaltung des Angestellten mit Grund geschlossen werden kann (RIS-Justiz RS0029746 mwN zuletzt 8 ObA 21/06f). Weder eine Ermahnung noch eine wiederholte konkrete Aufforderung wurden hier festgestellt. Die Frage, ob eine Weigerung von derart schwerwiegender Art ist, dass auf die Nachhaltigkeit der Willenshaltung des Angestellten schon deshalb mit Grund geschlossen werden kann, kann nur nach den konkreten Umständen des Einzelfalles entschieden werden und stellt dementsprechend regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar (vgl allgemein Kodek in Rechberger ZPO2 § 502 Rz 3). Eine nähere Auseinandersetzung mit dieser Frage durch die beklagte Partei, die eine Fehlbeurteilung des Berufungsgerichtes, die vom Obersten Gerichtshof aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifen wäre, aufzeigte, nimmt die außerordentliche Revision nicht vor. Dazu ist jedoch auf die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zu verweisen, wonach der hier von der Beklagten herangezogene Entlassungsgrund des Paragraph 27, Ziffer 4, AngG, und zwar der beharrlichen Weigerung, Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen, grundsätzlich eine vorangegangene Ermahnung oder wiederholte Aufforderung zur Dienstleistung bzw Befolgung der Anordnung voraussetzt, es sei denn, dass es sich um eine Dienstverletzung so schwerwiegender Art handelt, dass auf die Nachhaltigkeit der Willenshaltung des Angestellten mit Grund geschlossen werden kann (RIS-Justiz RS0029746 mwN zuletzt 8 ObA 21/06f). Weder eine Ermahnung noch eine wiederholte konkrete Aufforderung wurden hier festgestellt. Die Frage, ob eine Weigerung von derart schwerwiegender Art ist, dass auf die Nachhaltigkeit der Willenshaltung des Angestellten schon deshalb mit Grund geschlossen werden kann, kann nur nach den konkreten Umständen des Einzelfalles entschieden werden und stellt dementsprechend regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (vergleiche allgemein Kodek in Rechberger ZPO2 Paragraph 502, Rz 3). Eine nähere Auseinandersetzung mit dieser Frage durch die beklagte Partei, die eine Fehlbeurteilung des Berufungsgerichtes, die vom Obersten Gerichtshof aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifen wäre, aufzeigte, nimmt die außerordentliche Revision nicht vor.

Anmerkung

E82570 8ObA95.06p

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2006:008OBA00095.06P.1123.000

Dokumentnummer

JJT_20061123_OGH0002_008OBA00095_06P0000_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