

TE OGH 2006/7/13 8ObA59/06v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.07.2006

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Josef Sinzinger als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Siegbert K*****, wider die beklagte Partei F***** GmbH, ***** vertreten durch Kroner Irsigler Rechtsanwalts GmbH in Salzburg, wegen 1.283 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 4. April 2006, GZ 12 Ra 7/06w-17, 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

Die gerügte Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens liegt nicht vor:

Das Berufungsgericht hat die von der Beklagten ausgesprochene Entlassung als verspätet beurteilt und daher die von der Beklagten gerügten Feststellungen, soweit sie den Grund für die Entlassung betreffen, als unerheblich erachtet. Da diese Beurteilung des Berufungsgerichtes zumindest vertretbar ist (Kenntnisnahme der Beklagten von dem als Entlassungsgrund angeführten Vorfall 19. 11. 2004; Ausspruch der Entlassung 25. 11. 2004), ist die eine rechtliche Beurteilung darstellende Auffassung des Berufungsgerichtes, der Entlassungsgrund müsse inhaltlich nicht geprüft werden, nicht zu beanstanden.

Auch der Vorwurf, das Berufungsgericht habe ohne Vornahme einer Beweiswiederholung eine ergänzende Feststellung getroffen, ist unbegründet: Die Schlussfolgerung des Berufungsgerichtes, der Kläger habe damit rechnen können, dass der Beklagten der Inhalt jenes Gespräches mit einer Mitarbeiterin, das in der Folge zum Ausspruch der Entlassung führte, unverzüglich mitgeteilt würde, stellt keine Tatsachenfeststellung, sondern rechtliche Beurteilung dar: Ob jemand etwas weiß, ist Tatfrage. Ob jemand etwas hätte wissen müssen, ist hingegen Rechtsfrage.

Im Übrigen kommt es für die Beurteilung, ob der Dienstgeber bei Ausspruch der Entlassung den arbeitsrechtlichen Unverzüglichkeitsgrundsatz verletzte, nur auf den Wissenstand des Dienstgebers an: Der Grundsatz, dass die Entlassung unverzüglich auszusprechen ist, beruht auf dem Gedanken, dass ein Arbeitgeber, der eine Verfehlung seines Arbeitnehmers nicht sofort mit der Entlassung beantwortet, dessen Weiterbeschäftigung nicht als unzumutbar ansieht (RIS Justiz RS0029249 uva). Ob die in der Revision angesprochene Suspendierung des Klägers möglich und zweckmäßig gewesen wäre und welche Wirkungen sie auf die Beurteilung der Rechtzeitigkeit des Ausspruches der Entlassung gehabt hätte, braucht nicht geprüft zu werden: Der Kläger wurde nicht suspendiert.

Anmerkung

E81517 8ObA59.06v

Schlagworte

Kennung XPUBL Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5742/5/07 XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2006:008OBA00059.06V.0713.000

Dokumentnummer

JJT_20060713_OGH0002_008OBA00059_06V0000_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