jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/12/15 9ObA117/04b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.12.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Maier als Vorsitzenden, durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Univ. Doz. Dr. Bydlinski sowie durch die fachkundigen Laienrichter DI Walter Holzer und O. Univ. Prof. Dr. Walter Schrammel als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Georg S*****, vertreten durch Dr. Franz Marschall, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei K***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Christoph Wolf, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung und Leistung (Gesamtstreitwert EUR 28.200,-) infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 8. Oktober 2004, GZ 7 Ra 135/04f-20, in nichtöffentlicher Sitzung, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

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

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1) Der Auffassung des Revisionswerbers, eine erhebliche Rechtsfrage iSd§ 502 Abs 1 ZPO liege deshalb vor, weil das Berufungsgericht die Rechtslage insoweit wesentlich verkannt habe, als es die Frage unrichtig gelöst habe, ob er durch eine ungerechtfertigte Drohung mit einer Strafanzeige zur Selbstkündigung bewogen worden sei, kann nicht gefolgt werden. Es kommt entscheidend darauf an, ob im Zeitpunkt der Androhung für den Dienstnehmer nachteilige Schritte Anhaltspunkte von einigem Gewicht vorlagen, dass der Arbeitnehmer durch sein Handeln strafrechtliche Tatbestände verwirklicht habe; dann kann dem Dienstgeber das Recht, auf sich möglicherweise ergebende Konsequenzen hinzuweisen, nicht abgesprochen werden (Arb 21.342, 8 ObA 2/99y mwN). Ob diese Voraussetzungen vorliegen, kann stets nur nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt werden (9 Ob 132/99y ua), was der Revisionswerber selbst zugesteht. Da dem Berufungsgericht keine krasse Fehlbeurteilung vorzuwerfen ist, die vom Obersten Gerichtshof aus Gründen der Rechtssicherheit korrigiert werden müsste, ist eine iSd § 502 Abs 1 ZPO erhebliche Rechtsfrage nicht zu beantworten.1) Der Auffassung des Revisionswerbers, eine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO liege deshalb vor, weil das Berufungsgericht die Rechtslage insoweit wesentlich verkannt habe, als es die Frage unrichtig gelöst habe, ob er durch eine ungerechtfertigte Drohung mit einer Strafanzeige zur Selbstkündigung bewogen worden sei, kann nicht gefolgt werden. Es kommt entscheidend darauf an, ob im Zeitpunkt der Androhung für den Dienstnehmer nachteilige Schritte Anhaltspunkte von einigem Gewicht vorlagen, dass der Arbeitnehmer durch sein Handeln strafrechtliche Tatbestände verwirklicht habe; dann kann dem Dienstgeber das Recht, auf sich

möglicherweise ergebende Konsequenzen hinzuweisen, nicht abgesprochen werden (Arb 21.342, 8 ObA 2/99y mwN). Ob diese Voraussetzungen vorliegen, kann stets nur nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt werden (9 Ob 132/99y ua), was der Revisionswerber selbst zugesteht. Da dem Berufungsgericht keine krasse Fehlbeurteilung vorzuwerfen ist, die vom Obersten Gerichtshof aus Gründen der Rechtssicherheit korrigiert werden müsste, ist eine iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO erhebliche Rechtsfrage nicht zu beantworten.

2) Zutreffend hat das Berufungsgericht auch darauf hingewiesen, dass sich aus den Tatsachenfeststellungen nicht ergibt, dass die angedrohte Strafanzeige für die Entscheidung des Klägers, eine Selbstkündigung auszusprechen, von Belang gewesen wäre. Wenn der Revisionswerber dies nur als geradezu selbstverständlich darstellen will, übersieht er, dass er in seiner Klage behauptet hat, er habe die Selbstkündigung unter dem enormen Druck einer „drohenden Entlassung" ausgesprochen. Das die beklagte Partei das Vorliegen von Entlassungsgründen nicht nur mit ausreichender Grundlage annehmen durfte, sondern dass solche Entlassungsgründe tatsächlich vorlagen, hat das Berufungsgericht zutreffend dargelegt, auf dessen ausführliche Begründung verwiesen werden kann. Die weitere Klagebehauptung, die beklagte Partei habe es dem Kläger an heimgestellt, einer Strafanzeige dadurch zu entgehen, dass er eine bereits vorbereitete Auflösungserklärung unterfertige, wurde von den Vorinstanzen nicht verifiziert; auch ging die Initiative dazu, die Entlassungserklärung zurückzunehmen und durch eine „andere Lösung des Dienstverhältnisses" zu ersetzen, neue Kläger aus. Es liegen auch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass es die Vertreter der beklagten Partei bevorzugt hätten, das Dienstverhältnis durch eine einvernehmliche Vertragsauflösung oder durch eine Arbeitnehmerkündigung anstatt durch die bereits rechtswirksam ausgesprochene Entlassung zu beenden.

3) Dem Vorwurf, er habe seinen Sohn ohne die gesellschaftsintern vorgesehene Genehmigung durch Vertreter der Muttergesellschaft bei der beklagten Partei angestellt und diesem ein überhöhtes Entgelt gewährt, hält der Revisionswerber nur entgegen, den sogenannten Überzahlungen käme keine wesentliche Bedeutung zu, weil dringende Arbeiten angestanden wären, sein Sohn ihm bei der Arbeit nicht direkt unterstellt gewesen wäre und der zweite Geschäftsführer mit dieser Einstellung einverstanden gewesen sei. Da er inhaltlich auf die Ausführungen des Berufungsgericht zur Differenz zwischen den tatsächlich bezahlten und dem für derartige Arbeitskräfte üblichen Entgelt nicht eingeht, zeigt er auch insoweit eine Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht nicht auf.

Textnummer

E75894

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00117.04B.1215.000

Im RIS seit

14.01.2005

Zuletzt aktualisiert am

16.07.2012

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