jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/7/16 8ObA65/04y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 16.07.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Wolf und Manfred Gürtler als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Klägers Edmond S*****, vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, wider die beklagte Partei G***** AG, ***** vertreten durch Dr. Reinhard Tögl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Graz, wegen Feststellung (Streitwert 21.800 EUR), über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. April 2004, GZ 7 Ra 29/04w-16, 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:

Rechtliche Beurteilung

Die Beurteilung der Vorinstanzen, dass nach den immer maßgebenden Umständen des Einzelfalls (9 ObA 69/03t) das Verhalten des Klägers nicht geeignet ist, den geltend gemachten Entlassungsgrund zu verwirklichen, ist vertretbar und wirft keine erhebliche Rechtsfrage auf:

Bereits das Berufungsgericht hat hervorgehoben, dass der Kläger mehr als 27 Jahre tadellose Dienstleistungen für die beklagte Partei erbrachte und dass es insbesondere im Zusammenhang mit Alkohol zu keiner einzigen Beanstandung des Klägers kam. Der zur Entlassung des Klägers führende Vorfall ist dadurch gekennzeichnet, dass der Kläger in der Nacht vom 24. 11. auf 25. 11. 2002 in einem Lokal alkoholische Getränke konsumierte, weshalb er zu Dienstbeginn am 25. 11. 2002 um 14.00 Uhr noch einen nicht unerheblichen Restalkoholgehalt aufwies. Der Kläger fühlte sich subjektiv nicht alkoholisiert und machte gegenüber seinen Arbeitskollegen keinen alkoholisierten Eindruck. Ohne dabei aggressiv oder anmaßend zu sein, mischte sich der Kläger am Nachmittag des 25. 11. 2002 in die Amtshandlung eines Verkehrspolizisten ein. Eine darauf beim Kläger durchgeführte Alkoholkontrolle ergab einen Alkoholgehalt von 0,33 mg/l bis 0,35 mg/l. Ein Führerscheinentzug erfolgte nicht.

Im Unterschied zu der von der Revisionswerberin zitierten Entscheidung9 ObA 34/95 zog im hier zu beurteilenden Fall der Alkoholkonsum des Klägers am Vorabend seines Dienstes keine über das Verwaltungsstrafverfahren

hinausgehenden Folgen nach sich. Ein Führerscheinentzug erfolgte nicht. Schon das Berufungsgericht hat zutreffend darauf verwiesen, dass das Lenken eines Kraftfahrzeuges unter Alkoholeinfluss kein Verhalten darstellt, das bei der Beurteilung einen besonders großen Toleranzspielraum eröffnet. Wenn allerdings das Berufungsgericht ausgehend von den maßgeblichen Gesamtumständen des Einzelfalls die Weiterbeschäftigung des Klägers durch die beklagte Partei für zumutbar erachtete, stellt sich das als für den Obersten Gerichtshof nicht korrekturbedürftige Einzelfallbeurteilung dar (siehe zu einem vergleichbaren Fall 8 ObA 110/03i).

Die beklagte Partei hat sich zur Rechtfertigung der Entlassung des Klägers ausdrücklich auf den hier unstrittigerweise anzuwendenden Kollektivvertrag für die Dienstnehmer der Verkehrsbetriebe der beklagten Partei berufen. Inwiefern im konkreten Fall die Anwendung der Kollektivvertragsbestimmungen zu einer unzulässigen Einschränkung des Entlassungsrechtes der beklagten Partei führen soll, ist nicht ersichtlich: Auch nach den maßgeblichen Bestimmungen der GewO bzw des AngG (wobei hier entgegen der außerordentlichen Revision nicht davon ausgegangen werden kann, dass der Kläger "zweifelsohne" Angestellter sei) ist wesentliches Tatbestandsmerkmal sämtlicher Entlassungstatbestände die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers (RIS-Justiz RS0029009; 9 ObA 323/03s, 9 ObA 319/00b uva). Die Verneinung der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Klägers durch die Vorinstanzen stellt sich auch nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen als vertretbar dar.

Anmerkung

E74131 8ObA65.04y

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:008OBA00065.04Y.0716.000

Dokumentnummer

JJT_20040716_OGH0002_008OBA00065_04Y0000_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