

TE OGH 2003/11/5 9ObA121/03i

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 05.11.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Anton Beneder als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Herbert M*****, ohne Beschäftigung, *****, vertreten durch Dr. Romana Zeh-Gindl, Rechtsanwältin in Wien, gegen die beklagte Partei Ö***** R*****, vertreten durch Korn Frauenberger Rechtsanwälte OEG in Wien, wegen Entlassungsanfechtung, infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10. Juli 2003, GZ 8 Ra 85/03h-25, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nur zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist (§ 502 Abs 1 ZPO). Die Revision ist nur zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist (Paragraph 502, Absatz eins, ZPO).

Als ein wichtiger Grund, der den Arbeitgeber zur Entlassung berechtigt, ist nach § 27 Z 4 erster Fall AngG insbesondere anzusehen, wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt. Erheblich ist ein Versäumnis, wenn es nach der Dauer der versäumten Arbeitszeit, nach Maßgabe der Dringlichkeit der zu verrichtenden Arbeit oder auf Grund des Ausmaßes des infolge des Versäumnisses nicht erzielten Arbeitserfolges oder der sonstigen dadurch eingetretenen betrieblichen Nachteile besondere Bedeutung besitzt. Entscheidend ist daher, dass die Dienstleistung in einer den Umständen nach erheblichen Zeit unterlassen wird (RIS-Justiz RS0029495). Als ein wichtiger Grund, der den Arbeitgeber zur Entlassung

berechtigt, ist nach Paragraph 27, Ziffer 4, erster Fall AngG insbesondere anzusehen, wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt. Erheblich ist ein Versäumnis, wenn es nach der Dauer der versäumten Arbeitszeit, nach Maßgabe der Dringlichkeit der zu verrichtenden Arbeit oder auf Grund des Ausmaßes des infolge des Versäumnisses nicht erzielten Arbeitserfolges oder der sonstigen dadurch eingetretenen betrieblichen Nachteile besondere Bedeutung besitzt. Entscheidend ist daher, dass die Dienstleistung in einer den Umständen nach erheblichen Zeit unterlassen wird (RIS-Justiz RS0029495).

Der Revisionswerber argumentiert, das Berufungsgericht sei von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abgewichen, wonach Abwesenheiten von einer Viertel- bis zu einer halben Stunde noch keine erhebliche Zeitversäumnis iSd § 27 Z 4 AngG seien (9 ObA 279/00w). In Ausnahmefällen sei nicht einmal eine eintägige Dienstabwesenheit unter diesen Entlassungsgrund subsumiert worden (8 ObA 220/02i). Der Revisionswerber argumentiert, das Berufungsgericht sei von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abgewichen, wonach Abwesenheiten von einer Viertel- bis zu einer halben Stunde noch keine erhebliche Zeitversäumnis iSd Paragraph 27, Ziffer 4, AngG seien (9 ObA 279/00w). In Ausnahmefällen sei nicht einmal eine eintägige Dienstabwesenheit unter diesen Entlassungsgrund subsumiert worden (8 ObA 220/02i).

Eine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO wird damit vom Revisionswerber nicht aufgezeigt. Er lässt nämlich außer Acht, dass stets auf die Umstände des konkreten Falls abzustellen ist. Es ist daher nicht damit getan, jene Vorentscheidungen herauszugreifen, in denen ausnahmsweise längere Abwesenheiten noch keine Entlassung rechtfertigten. Nicht die absolute Dauer der Arbeitsversäumnis ist entscheidend, sondern die Bedeutung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gerade während dieser Zeit (RIS-Justiz RS0029495). Demnach kann auch schon ein Dienstversäumnis durch unbefugtes Verlassen der Arbeit auch nur in der Dauer von einer halben Stunde erheblich und tatbestandsmäßig sein (9 ObA 2163/96w). Die (zumindest) halbstündige eigenmächtige Abwesenheit des Klägers vom Dienst, ohne dass jemand von der beklagten Partei wusste, wo er sich gerade befand, wiegt um so schwerer, weil auch der Kläger einräumen musste, dass bei der beklagten Partei jeder wisse, dass auch eine nur kurzfristige Abwesenheit dem Vorgesetzten zu melden ist (AS 3). Aus der Entscheidung 9 ObA 279/00w ergibt sich entgegen der Annahme des Revisionswerbers nichts Gegenteiliges, zumal dort das Zuspätkommen am Entlassungstag überhaupt nicht näher beziffert wurde. In der vom Revisionswerber ebenfalls herangezogenen Entscheidung 8 ObA 220/02i wurde der besondere Ausnahmecharakter des dort zu beurteilenden Falles betont, der hier nicht vorliegt. Eine Unvertretbarkeit der rechtlichen Beurteilung des Berufungsgerichtes wird vom Revisionswerber nicht aufgezeigt. Eine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO wird damit vom Revisionswerber nicht aufgezeigt. Er lässt nämlich außer Acht, dass stets auf die Umstände des konkreten Falls abzustellen ist. Es ist daher nicht damit getan, jene Vorentscheidungen herauszugreifen, in denen ausnahmsweise längere Abwesenheiten noch keine Entlassung rechtfertigten. Nicht die absolute Dauer der Arbeitsversäumnis ist entscheidend, sondern die Bedeutung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gerade während dieser Zeit (RIS-Justiz RS0029495). Demnach kann auch schon ein Dienstversäumnis durch unbefugtes Verlassen der Arbeit auch nur in der Dauer von einer halben Stunde erheblich und tatbestandsmäßig sein (9 ObA 2163/96w). Die (zumindest) halbstündige eigenmächtige Abwesenheit des Klägers vom Dienst, ohne dass jemand von der beklagten Partei wusste, wo er sich gerade befand, wiegt um so schwerer, weil auch der Kläger einräumen musste, dass bei der beklagten Partei jeder wisse, dass auch eine nur kurzfristige Abwesenheit dem Vorgesetzten zu melden ist (AS 3). Aus der Entscheidung 9 ObA 279/00w ergibt sich entgegen der Annahme des Revisionswerbers nichts Gegenteiliges, zumal dort das Zuspätkommen am Entlassungstag überhaupt nicht näher beziffert wurde. In der vom Revisionswerber ebenfalls herangezogenen Entscheidung 8 ObA 220/02i wurde der besondere Ausnahmecharakter des dort zu beurteilenden Falles betont, der hier nicht vorliegt. Eine Unvertretbarkeit der rechtlichen Beurteilung des Berufungsgerichtes wird vom Revisionswerber nicht aufgezeigt.

Der ebenfalls in der Zulassungsbeschwerde angesprochene Grundsatz der Unverzüglichkeit der Entlassung besagt, dass der Arbeitgeber die Entlassung ohne Verzug aussprechen muss, widrigenfalls das Entlassungsrecht erlischt (Kuderna, Entlassungsrecht² 13 f; RIS-JustizRS0029131 ua). Der Grundsatz beruht auf dem Gedanken, dass ein Arbeitgeber, der eine Verfehlung seines Arbeitnehmers nicht sofort mit der Entlassung beantwortet, dessen Weiterbeschäftigung nicht als unzumutbar ansieht und auf die Ausübung des Entlassungsrechts im konkreten Fall verzichtet (Kuderna aaO 14 mwN; 9 ObA 163/01p ua). Die Unverzüglichkeit ist ua nach den Erfordernissen des Wirtschaftslebens und den Betriebsverhältnissen, insbesondere der Organisationsform des Unternehmens zu beurteilen (RIS-Justiz RS0031789 ua). Letztlich hängt aber auch die Frage, ob eine Entlassung rechtzeitig vorgenommen

wurde, stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab (8 ObA 29/97s; 9 ObA 163/01p; RIS-Justiz RS0031571 ua), denen in der Regel keine darüber hinausgehende Bedeutung im Sinn einer erheblichen Rechtsfrage zukommt. Der Einwand des Revisionswerbers, das Berufungsgericht sei auch, was die Verspätung der Entlassung betrifft, von der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abgewichen, ist unbegründet. Der Kläger, dem von der beklagten Partei zunächst Gelegenheit zur Rechtfertigung seiner Abwesenheit vom Dienst gegeben wurde, hatte auf Grund seiner sofortigen Suspendierung und der Auskunft, seine Darstellung könne nicht akzeptiert und würde an das Personalbüro weitergeleitet werden, keinen Grund zur Annahme, die beklagte Partei würde seine Weiterbeschäftigung als zumutbar ansehen und auf die Ausübung ihres Entlassungsrechts verzichten.

Textnummer

E71511

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00121.031.1105.000

Im RIS seit

05.02.2004

Zuletzt aktualisiert am

03.01.2013

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