jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2003/8/27 9ObA30/03g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.08.2003

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. Johannes Pflug und Mag. Johannes Denk als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gerhard F*****, Touristikkaufmann, *****, vertreten durch Dr. Anton Cuber, Rechtsanwalt in Graz, gegen die beklagte Partei Ö***** AG, *****, vertreten durch Bichler & Zrzavy, Rechtsanwälte in Wien, wegen EUR 21.550,72 sA (Revisionsinteresse EUR 17.389,74), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Teilurteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 9. Oktober 2002, GZ 8 Ra 174/02y-33, womit das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 8. Februar 2002, GZ 24 Cga 14/01w-27, teilweise abgeändert und teilweise aufgehoben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 938,16 (darin enthalten EUR 156,36 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Berechtigung und Rechtzeitigkeit der Entlassung des Klägers wegen Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 AngG auf Grund seiner privaten Geburtstagsfeier auf Kosten der Beklagten zutreffend bejaht, sodass auf dessen Begründung verwiesen werden kann (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers Folgendes entgegenzuhalten:Das Berufungsgericht hat die Berechtigung und Rechtzeitigkeit der Entlassung des Klägers wegen Vertrauensunwürdigkeit nach Paragraph 27, Ziffer eins, AngG auf Grund seiner privaten Geburtstagsfeier auf Kosten der Beklagten zutreffend bejaht, sodass auf dessen Begründung verwiesen werden kann (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 2 ZPO). Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers Folgendes entgegenzuhalten:

Nach den Feststellungen ist davon auszugehen, dass der Kläger, der rund 16 Monate für die Beklagte als Hoteldirektor tätig war, ohne deren Wissen und Zustimmung eine private Geburtstagsfeier mit 50 Personen teilweise auf Kosten seiner Arbeitgeberin verrichtete. Soweit der Revisionswerber davon ausgeht, dass die Geburtstagsfeier vollständig auf seine eigenen oder die Kosten Dritter erfolgt sei, entfernt er sich in unzulässiger Weise von den bindenden Tatsachenfeststellungen. Anhaltspunkte für die "Üblichkeit" derartiger Feiern der Arbeitnehmer auf Kosten der Beklagten hat das Verfahren nicht ergeben.Nach den Feststellungen ist davon auszugehen, dass der Kläger, der rund 16 Monate für die Beklagte als Hoteldirektor tätig war, ohne deren Wissen und Zustimmung eine private

Geburtstagsfeier mit 50 Personen teilweise auf Kosten seiner Arbeitgeberin verrichtete. Soweit der Revisionswerber davon ausgeht, dass die Geburtstagsfeier vollständig auf seine eigenen oder die Kosten Dritter erfolgt sei, entfernt er sich in unzulässiger Weise von den bindenden Tatsachenfeststellungen. Anhaltspunkte für die "Üblichkeit" derartiger Feiern der Arbeitnehmer auf Kosten der Beklagten hat das Verfahren nicht ergeben.

Der Schwerpunkt der Revision liegt aber ohnehin auf der Frage der Rechtzeitigkeit der Entlassung. Der angesprochene Grundsatz der Unverzüglichkeit der Entlassung besagt, dass der Arbeitgeber die Entlassung ohne Verzug, das heißt sofort, nachdem ihm der Entlassungsgrund bekannt geworden ist, aussprechen muss, widrigenfalls das Entlassungsrecht erlischt (Kuderna, Entlassungsrecht² 13 f; 9 ObA 141/89; 9 ObA 112/97d; RIS-Justiz RS0029131 ua). Er 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). Dass dem Arbeitgeber bei vorerst undurchsichtigen, zweifelhaften Sachverhalten - noch dazu mit strafrechtlichem Einschlag - zur Klärung mehr Zeit bis zum Ausspruch der Entlassung einzuräumen ist, ohne dass gleich auf einen Verzicht auf das Entlassungsrecht geschlossen werden kann, liegt auf der Hand (Kuderna aaO 15; RIS-Justiz RS0029297). Letztlich hängt die Frage, ob eine Entlassung rechtzeitig vorgenommen wurde, stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab (Krejci aaO § 1162 Rz 162; 4 Ob 81/82; 8 ObA 29/97s; 9 ObA 163/01p; RIS-Justiz RS0031571 ua).Der Schwerpunkt der Revision liegt aber ohnehin auf der Frage der Rechtzeitigkeit der Entlassung. Der angesprochene Grundsatz der Unverzüglichkeit der Entlassung besagt, dass der Arbeitgeber die Entlassung ohne Verzug, das heißt sofort, nachdem ihm der Entlassungsgrund bekannt geworden ist, aussprechen muss, widrigenfalls das Entlassungsrecht erlischt (Kuderna, Entlassungsrecht² 13 f; 9 ObA 141/89; 9 ObA 112/97d; RIS-Justiz RS0029131 ua). Er 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). Dass dem Arbeitgeber bei vorerst undurchsichtigen, zweifelhaften Sachverhalten - noch dazu mit strafrechtlichem Einschlag - zur Klärung mehr Zeit bis zum Ausspruch der Entlassung einzuräumen ist, ohne dass gleich auf einen Verzicht auf das Entlassungsrecht geschlossen werden kann, liegt auf der Hand (Kuderna aaO 15; RIS-Justiz RS0029297). Letztlich hängt die Frage, ob eine Entlassung rechtzeitig vorgenommen wurde, stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab (Krejci aaO Paragraph 1162, Rz 162; 4 Ob 81/82; 8 ObA 29/97s; 9 ObA 163/01p; RIS-Justiz RS0031571 ua).

Das Berufungsgericht gelangte in Anwendung dieser Grundsätze zur Auffassung, dass die Entlassung des Klägers noch rechtzeitig erfolgte. Dabei war davon auszugehen, dass der Umstand, dass die Geburtstagsfeier des Klägers teilweise auf Kosten der Beklagten erfolgt war, den Verantwortlichen der Beklagten gerüchteweise erstmals im Zuge einer aus anderen Gründen erfolgten Revision im November 2000 bekannt wurde. Die Auffassung des Berufungsgerichtes, dass die wegen anderer (als ausreichend geklärt angesehener) Gründe im Zuge einer abschließenden Besprechung der Untersuchungsergebnisse mit dem Kläger vom 27. 11. 2000 ausgesprochene Entlassung hinsichtlich der eigenmächtigen Geburtstagsfeier jedenfalls als rechtzeitig anzusehen ist, weil dieser Sachverhalt, der auch strafrechtliche Aspekte in sich birgt, am 27. 11. 2000 noch gar nicht vollständig aufgeklärt war, ist frei von Rechtsirrtum. Der Kläger hatte keinen Grund zur Annahme, die Beklagte würde seine Weiterbeschäftigung wegen der Geburtstagsfeier als zumutbar ansehen oder auf die Ausübung des Entlassungsrechts in diesem Fall verzichten.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Textnummer

E70629

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00030.03G.0827.000

Im RIS seit

27.11.2003

Zuletzt aktualisiert am

20.12.2012

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