

TE OGH 2003/5/21 9ObA64/03g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.05.2003

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. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter ao Univ. Prof. Dr. Michaela Windischgrätz und Dr. Helmut Szongott als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A*****GmbH, *****, vertreten durch Dr. Michael Graff und Dr. Franz Markus Nestl, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei Klaus A*****, Arbeiter, *****, vertreten durch Dr. Vera Kremslehner ua, Rechtsanwälte in Wien, wegen Zustimmung zur Entlassung, in eventu Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. März 2003, GZ 9 Ra 274/02h-13, 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

Zur Verneinung eines Entlassungsgrundes:

Soweit die Revisionswerberin in diesem Zusammenhang weitere Feststellungen zum Gesamtverhalten des Beklagten vermisst, ist ihr zum einen entgegenzuhalten, dass das Erstgericht sehr wohl solche Feststellungen getroffen hat (AS 169), zum anderen, dass nicht aufgezeigt wird, welche konkreten Feststellungen zu einer abschließenden Beurteilung erforderlich gewesen wären.

Die Aufzählung der Entlassungsgründe des § 122 ArbVG ist eine taxative (Kuderna Entlassungsrecht 2 155 mwN). Ein vorsätzliches Unterlassen der Arbeit kann allenfalls dem Tatbestand des § 122 Abs 1 Z 3 ArbVG unterfallen, dies jedoch nur in besonders schwerwiegenden Fällen, wenn dadurch bewusst gegen die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers gravierend verstoßen wird oder wenn weitere pflichtwidrige und schuldhaftige Handlungen hinzutreten (Kuderna aao 157; RIS-Justiz RS0106954). Mangels Feststellbarkeit eines auch auf die Gefährdung der Interessen des Arbeitgebers gerichteten Vorsatzes steht die Verneinung eines Entlassungsgrundes durch das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung. Die Aufzählung der Entlassungsgründe des Paragraph 122, ArbVG ist eine taxative (Kuderna Entlassungsrecht 2 155 mwN). Ein vorsätzliches Unterlassen der Arbeit kann

allenfalls dem Tatbestand des Paragraph 122, Absatz eins, Ziffer 3, ArbVG unterfallen, dies jedoch nur in besonders schwerwiegenden Fällen, wenn dadurch bewusst gegen die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers gravierend verstoßen wird oder wenn weitere pflichtwidrige und schuldhafte Handlungen hinzutreten (Kuderna aao 157; RIS-Justiz RS0106954). Mangels Feststellbarkeit eines auch auf die Gefährdung der Interessen des Arbeitgebers gerichteten Vorsatzes steht die Verneinung eines Entlassungsgrundes durch das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung.

Zur Verneinung eines Kündigungsgrundes:

Auch die Anführung der Kündigungsgründe des § 121 Z 1 - 3 ArbVG ist taxativ (RIS-JustizRS0110651), sodass von den aufgezählten Kündigungsgründen abweichende Erwägungen betreffend eine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für sich allein nicht relevant sein können. Das Berufungsgericht geht von der Rechtsprechung aus, dass für das Vorliegen des hier zu prüfenden Kündigungsgrundes der beharrlichen Pflichtenverletzung (§ 121 Z 3 ArbVG) grundsätzlich eine vorangegangene Abmahnung durch den Arbeitgeber erforderlich ist (RIS-Justiz RS0115138). Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, dass weder in dem durch Wirbelsäulenschmerzen bedingten Verlassen des Arbeitsplatzes noch im Verstoß gegen das Verbot des Abstellens privater Fahrzeuge in der Werkshalle derart eindeutige und endgültige Pflichtenverweigerungen zu erblicken wären, die eine Ermahnung als sinnlos erscheinen ließen (vgl Kuderna aao 116), ist jedenfalls vertretbar und somit nicht revisibel. Auch die Anführung der Kündigungsgründe des Paragraph 121, Ziffer eins, - 3 ArbVG ist taxativ (RIS-Justiz RS0110651), sodass von den aufgezählten Kündigungsgründen abweichende Erwägungen betreffend eine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für sich allein nicht relevant sein können. Das Berufungsgericht geht von der Rechtsprechung aus, dass für das Vorliegen des hier zu prüfenden Kündigungsgrundes der beharrlichen Pflichtenverletzung (Paragraph 121, Ziffer 3, ArbVG) grundsätzlich eine vorangegangene Abmahnung durch den Arbeitgeber erforderlich ist (RIS-Justiz RS0115138). Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, dass weder in dem durch Wirbelsäulenschmerzen bedingten Verlassen des Arbeitsplatzes noch im Verstoß gegen das Verbot des Abstellens privater Fahrzeuge in der Werkshalle derart eindeutige und endgültige Pflichtenverweigerungen zu erblicken wären, die eine Ermahnung als sinnlos erscheinen ließen (vergleiche Kuderna aao 116), ist jedenfalls vertretbar und somit nicht revisibel.

Der erstmals im Rechtsmittelverfahren vorgebrachte Kündigungsgrund nach § 121 Z 2 ArbVG ist als unzulässige Neuerung unbeachtlich. Der erstmals im Rechtsmittelverfahren vorgebrachte Kündigungsgrund nach Paragraph 121, Ziffer 2, ArbVG ist als unzulässige Neuerung unbeachtlich.

Da die Revisionswerberin auch sonst keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen vermag, erweist sich ihre Revision als unzulässig. Da die Revisionswerberin auch sonst keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzuzeigen vermag, erweist sich ihre Revision als unzulässig.

Textnummer

E69752

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00064.03G.0521.000

Im RIS seit

20.06.2003

Zuletzt aktualisiert am

21.12.2012

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