jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2003/5/21 9ObA55/03h

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. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter ao Univ. Prof. Dr. Michaela Windischgrätz und Dr. Helmut Szongott als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Servet C*****, Arbeiter, *****, vertreten durch Puttinger, Vogl & Partner, Rechtsanwälte in Ried im Innkreis, gegen die beklagte Partei I***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Peter Bründl, Rechtsanwalt in Schärding, wegen EUR 12.995,07 brutto abzüglich EUR 933,09 netto sA, infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. Februar 2003, GZ 12 Ra 262/02i-32, 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.

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Mit der Zivilverfahrens-Novelle 2002 (ZVN 2002), BGBl I 2002/76, wurde die bisherige Sonderregelung des Revisions- und Revisionsrekursverfahrens im ASGG aufgegeben. Das Rechtsmittelverfahren dritter Instanz in arbeits- und sozialgerichtlichen Streitigkeiten wurde in das in der ZPO für den allgemeinen Zivilprozess bestehende Regime eingebaut. Gleichzeitig wurden die §§ 45 bis 47 ASGG aufgehoben. § 502 Abs 5 Z 4 ZPO idF ZVN 2002 ist anzuwenden, wenn das Datum der Entscheidung zweiter Instanz nach dem 31. 12. 2002 liegt (Art IX Abs 6 ZVN 2002; Stohanzl, MTK ZPO9 497). Hat das Berufungsgericht – wie im vorliegenden Fall – ausgesprochen, dass die ordentliche Revision nicht nach § 502 Abs 1 ZPO zulässig ist, so kann in Streitigkeiten in Arbeitsrechtssachen eine außerordentliche Revision erhoben werden (§ 505 Abs 4 ZPO). Diese ist jedoch nur dann 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 Gerichtshofs abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist (§ 502 Abs 1 ZPO). Eine Rechtsfrage dieser Qualität wird von der Revisionswerberin in der Zulassungsbeschwerde nicht aufgezeigt:Mit der Zivilverfahrens-Novelle 2002 (ZVN 2002), BGBl römisch eins 2002/76, wurde die bisherige Sonderregelung des Revisions- und Revisionsrekursverfahrens im ASGG aufgegeben. Das Rechtsmittelverfahren dritter Instanz in arbeits- und sozialgerichtlichen Streitigkeiten wurde in das in der ZPO für den allgemeinen Zivilprozess

bestehende Regime eingebaut. Gleichzeitig wurden die Paragraphen 45 bis 47 ASGG aufgehoben. Paragraph 502, Absatz 5, Ziffer 4, ZPO in der Fassung ZVN 2002 ist anzuwenden, wenn das Datum der Entscheidung zweiter Instanz nach dem 31. 12. 2002 liegt (Art römisch IX Absatz 6, ZVN 2002; Stohanzl, MTK ZPO9 497). Hat das Berufungsgericht – wie im vorliegenden Fall – ausgesprochen, dass die ordentliche Revision nicht nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zulässig ist, so kann in Streitigkeiten in Arbeitsrechtssachen eine außerordentliche Revision erhoben werden (Paragraph 505, Absatz 4, ZPO). Diese ist jedoch nur dann 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 Gerichtshofs abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist (Paragraph 502, Absatz eins, ZPO). Eine Rechtsfrage dieser Qualität wird von der Revisionswerberin in der Zulassungsbeschwerde nicht aufgezeigt:

Im vorliegenden Fall ist strittig, ob die Entlassung des Klägers rechtzeitig erfolgte. Dies wurde von den Vorinstanzen übereinstimmend verneint. 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 (Krejci in Rummel, ABGB^3 § 1162 Rz 158; Kuderna, Entlassungsrecht^2 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).Im vorliegenden Fall ist strittig, ob die Entlassung des Klägers rechtzeitig erfolgte. Dies wurde von den Vorinstanzen übereinstimmend verneint. 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 (Krejci in Rummel, ABGB^3 Paragraph 1162, Rz 158; Kuderna, Entlassungsrecht^2 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).

Das Berufungsgericht gelangte in Anwendung dieser Grundsätze zur Auffassung, dass sich der Geschäftsführer der Beklagten mit dem Ausspruch der Entlassung des Klägers zu lange Zeit ließ, sodass sie letztlich verspätet erfolgte. Ob eine Entlassung rechtzeitig oder zu spät vorgenommen wurde, hängt 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), denen in der Regel keine erhebliche Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO zukommt, sofern keine krasse Fehlbeurteilung des Berufungsgerichtes vorliegt. Davon kann hier keine Rede sein.Das Berufungsgericht gelangte in Anwendung dieser Grundsätze zur Auffassung, dass sich der Geschäftsführer der Beklagten mit dem Ausspruch der Entlassung des Klägers zu lange Zeit ließ, sodass sie letztlich verspätet erfolgte. Ob eine Entlassung rechtzeitig oder zu spät vorgenommen wurde, hängt 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), denen in der Regel keine erhebliche Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zukommt, sofern keine krasse Fehlbeurteilung des Berufungsgerichtes vorliegt. Davon kann hier keine Rede sein.

Aus der bloßen Zahl der Tage, die in Vorentscheidungen zwischen dem Bekanntwerden des Entlassungsgrundes und dem Ausspruch der Entlassung lagen und in einzelnen Fällen noch ausreichten, um die Rechtzeitigkeit der Entlassung zu bejahen, in anderen Fällen aber bereits ein zu langes Zuwarten des Arbeitgebers mit dem Ausspruch der Entlassung bedeuteten, ist für den Standpunkt der Revisionswerberin nichts zu gewinnen. Nach den bindenden Tatsachenfeststellungen der Vorinstanzen blieb der Kläger seiner Arbeit in der Zeit vom 17. 7. bis 28. 7. 2000 zufolge eigenmächtiger Urlaubsverlängerung fern. Nach dem daran anschließenden Betriebsurlaub der Beklagten nahm er 11. 8. 2000 wieder ungehindert seine Arbeit auf. Erst nach mehrtägiger Arbeit wurde er am 22. 8. 2000 entlassen. Die Auffassung des Berufungsgerichtes, dass die Entlassung bei dieser Sachlage verspätet erfolgte, beruht auf einer vertretbaren Rechtsansicht. Soweit die Revisionswerberin davon ausgeht, dass die Entlassung bereits am 17. 8. 2000 ausgesprochen worden sei, entfernt sie sich in unzulässiger Weise von den bindenden Feststellungen der Vorinstanzen. Danach erfolgte ein unmissverständlicher und eindeutiger Entlassungsausspruch an diesem Tag gerade nicht. Überlegungen der Revisionswerberin zum Umstand, dass der Geschäftsführer Beklagten nach dem

Betriebsurlaub erst am 16. 8. 2000 wieder im Betrieb erschien, begründen bei der gegenständlichen Sachlage ebensowenig eine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO wie Aspekte einer allfälligen Delegierungspflicht des Geschäftsführers für die Zeit seiner Abwesenheit. Ein Widerspruch des Berufungsurteils zu 9 ObA 2279/96d liegt entgegen der Annahme der Revisionswerberin nicht vor. Dass zwischen den Parteien keine Möglichkeit der Kontaktaufnahme bestand, wurde in erster Instanz gar nicht behauptet (§ 504 Abs 2 ZPO).Aus der bloßen Zahl der Tage, die in Vorentscheidungen zwischen dem Bekanntwerden des Entlassungsgrundes und dem Ausspruch der Entlassung lagen und in einzelnen Fällen noch ausreichten, um die Rechtzeitigkeit der Entlassung zu bejahen, in anderen Fällen aber bereits ein zu langes Zuwarten des Arbeitgebers mit dem Ausspruch der Entlassung bedeuteten, ist für den Standpunkt der Revisionswerberin nichts zu gewinnen. Nach den bindenden Tatsachenfeststellungen der Vorinstanzen blieb der Kläger seiner Arbeit in der Zeit vom 17. 7. bis 28. 7. 2000 zufolge eigenmächtiger Urlaubsverlängerung fern. Nach dem daran anschließenden Betriebsurlaub der Beklagten nahm er 11. 8. 2000 wieder ungehindert seine Arbeit auf. Erst nach mehrtägiger Arbeit wurde er am 22. 8. 2000 entlassen. Die Auffassung des Berufungsgerichtes, dass die Entlassung bei dieser Sachlage verspätet erfolgte, beruht auf einer vertretbaren Rechtsansicht. Soweit die Revisionswerberin davon ausgeht, dass die Entlassung bereits am 17. 8. 2000 ausgesprochen worden sei, entfernt sie sich in unzulässiger Weise von den bindenden Feststellungen der Vorinstanzen. Danach erfolgte ein unmissverständlicher und eindeutiger Entlassungsausspruch an diesem Tag gerade nicht. Überlegungen der Revisionswerberin zum Umstand, dass der Geschäftsführer Beklagten nach dem Betriebsurlaub erst am 16. 8. 2000 wieder im Betrieb erschien, begründen bei der gegenständlichen Sachlage ebensowenig eine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO wie Aspekte einer allfälligen Delegierungspflicht des Geschäftsführers für die Zeit seiner Abwesenheit. Ein Widerspruch des Berufungsurteils zu 9 ObA 2279/96d liegt entgegen der Annahme der Revisionswerberin nicht vor. Dass zwischen den Parteien keine Möglichkeit der Kontaktaufnahme bestand, wurde in erster Instanz gar nicht behauptet (Paragraph 504, Absatz 2, ZPO).

Anmerkung

E69747 9ObA55.03h

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00055.03H.0521.000

Dokumentnummer

JJT_20030521_OGH0002_009OBA00055_03H0000_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