jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2002/5/8 9ObA29/02h

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.05.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Helmut Stöcklmayer und DI Walter Holzer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Helmut D*****, Schlosser, *****, vertreten durch Dr. Kurt Fassl, Rechtsanwalt in Graz, gegen die beklagte Partei E*****gesellschaft mbH, *****, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl Rechtsanwaltgesellschaft mbH in Graz, wegen EUR 4.457,08 brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 6. November 2001, GZ 8 Ra 161/01k-18, womit das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 30. Jänner 2001, GZ 34 Cga 135/00m-14, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 399,74 (darin enthalten EUR 66,62 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage der Berechtigung der Entlassung des Klägers zutreffend verneint, sodass auf die Berufungsentscheidung hingewiesen werden kann (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin Folgendes entgegenzuhalten:Das Berufungsgericht hat die Frage der Berechtigung der Entlassung des Klägers zutreffend verneint, sodass auf die Berufungsentscheidung hingewiesen werden kann (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 2 ZPO). Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin Folgendes entgegenzuhalten:

Gemäß § 82 lit f zweiter Tatbestand GewO 1859 liegt ein Entlassungsgrund vor, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten beharrlich vernachlässigt. Der Tatbestand der Vernachlässigung von Pflichten umfasst auch den Verstoß gegen durch den Gegenstand der Arbeitsleistung gerechtfertigte Weisungen des Arbeitgebers (Kuderna, Entlassungsrecht2 113 f; Arb 11.281, 11.421 ua; RIS-Justiz RS0060172, RS0104130, RS0104135).Gemäß Paragraph 82, Litera f, zweiter Tatbestand GewO 1859 liegt ein Entlassungsgrund vor, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten beharrlich vernachlässigt. Der Tatbestand der Vernachlässigung von Pflichten umfasst auch den Verstoß gegen durch den Gegenstand der Arbeitsleistung gerechtfertigte Weisungen des Arbeitgebers (Kuderna, Entlassungsrecht2 113 f; Arb 11.281, 11.421 ua; RIS-Justiz RS0060172, RS0104130, RS0104135).

Das Vorliegen einer vom Arbeitnehmer grundsätzlich zu beachtenden Weisung des Arbeitgebers soll hier gar nicht in

Frage gestellt werden, weshalb auf Details einer ISO-Zertifizierung nicht weiter eingegangen werden muss. § 82 lit f zweiter Tatbestand GewO erfordert aber nicht nur eine Vernachlässigung der Pflichten durch den Arbeitnehmer; sie muss auch "beharrlich" sein (RIS-Justiz RS0104130). Darunter ist die Nachhaltigkeit, Unnachgiebigkeit oder Hartnäckigkeit des in der Dienstverweigerung zum Ausdruck gelangenden, auf die Verweigerung der Dienste bzw der Befolgung der Anordnung gerichteten Willens des Arbeitnehmers zu verstehen (RIS-Justiz RS0029746, RS0104124). Daher muss sich die Weigerung entweder wiederholt ereignet haben oder von derart schwerwiegender Art sein, dass auf die Nachhaltigkeit der Willenshaltung des Arbeitnehmers mit Grund geschlossen werden kann (RIS-Justiz RS0105987).Das Vorliegen einer vom Arbeitnehmer grundsätzlich zu beachtenden Weisung des Arbeitgebers soll hier gar nicht in Frage gestellt werden, weshalb auf Details einer ISO-Zertifizierung nicht weiter eingegangen werden muss. Paragraph 82, Litera f, zweiter Tatbestand GewO erfordert aber nicht nur eine Vernachlässigung der Pflichten durch den Arbeitnehmer; sie muss auch "beharrlich" sein (RIS-Justiz RS0104130). Darunter ist die Nachhaltigkeit, Unnachgiebigkeit oder Hartnäckigkeit des in der Dienstverweigerung zum Ausdruck gelangenden, auf die Verweigerung der Dienste bzw der Befolgung der Anordnung gerichteten Willens des Arbeitnehmers zu verstehen (RIS-Justiz RS0029746, RS0104124). Daher muss sich die Weigerung entweder wiederholt ereignet haben oder von derart schwerwiegender Art sein, dass auf die Nachhaltigkeit der Willenshaltung des Arbeitnehmers mit Grund geschlossen werden kann (RIS-Justiz RS0105987).

Im ersten Fall bedarf es einer vorangegangenen Ermahnung oder einer wiederholten Aufforderung zur Dienstleistung bzw Befolgung der Anordnung (RIS-Justiz RS0029746). Um eine Ermahnung im zweiten Fall entbehrlich zu machen, müsste die Weigerung derart eindeutig und endgültig sein, dass angesichts eines derartigen, offensichtlich unverrückbaren Willensentschlusses des Arbeitnehmers eine Ermahnung als bloße Formalität sinnlos erscheine müsste (RIS-Justiz RS0029746). Dies war nicht der Fall. Dass der Kläger schon vor seiner ersten Pflichtverletzung auf die Verantwortung, die er bei der Arbeit zu tragen hat, und allfällige Folgen hingewiesen wurde, ersetzt ebenfalls nicht die für den Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtenvernachlässigung in der Regel erforderliche vorangegangene Verwarnung wegen bereits unterlaufener Pflichtverletzungen (RIS-Justiz RS0104131). Von einer beharrlichen Pflichtenvernachlässigung des Klägers iS des § 82 lit f zweiter Tatbestand GewO 1859 kann daher nach dem festgestellten Sachverhalt keine Rede sein. Die Entlassung des Klägers war daher nicht berechtigt.Im ersten Fall bedarf es einer vorangegangenen Ermahnung oder einer wiederholten Aufforderung zur Dienstleistung bzw Befolgung der Anordnung (RIS-Justiz RS0029746). Um eine Ermahnung im zweiten Fall entbehrlich zu machen, müsste die Weigerung derart eindeutig und endgültig sein, dass angesichts eines derartigen, offensichtlich unverrückbaren Willensentschlusses des Arbeitnehmers eine Ermahnung als bloße Formalität sinnlos erscheine müsste (RIS-Justiz RS0029746). Dies war nicht der Fall. Dass der Kläger schon vor seiner ersten Pflichtverletzung auf die Verantwortung, die er bei der Arbeit zu tragen hat, und allfällige Folgen hingewiesen wurde, ersetzt ebenfalls nicht die für den Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtenvernachlässigung in der Regel erforderliche vorangegangene Verwarnung wegen bereits unterlaufener Pflichtverletzungen (RIS-Justiz RS0104131). Von einer beharrlichen Pflichtenvernachlässigung des Klägers iS des Paragraph 82, Litera f, zweiter Tatbestand GewO 1859 kann daher nach dem festgestellten Sachverhalt keine Rede sein. Die Entlassung des Klägers war daher nicht berechtigt.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E65634 9ObA29.02h

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:009OBA00029.02H.0508.000

Dokumentnummer

JJT_20020508_OGH0002_009OBA00029_02H0000_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