jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2001/9/28 8ObA100/01s

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.09.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Carl Hennrich und Peter Scherz als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Türkan Y*****, vertreten durch Dr. Evamaria Sluka-Grabner, Rechtsanwältin in Wr. Neustadt, wider die beklagte Partei S***** GesmbH, *****, vertreten durch Dr. Erich Kafka, Dr. Manfred Palkovits, Dr. Robert Steiner, Mag. Boris Knirsch und Mag. Michael Braun, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 47.136,90 brutto sA, infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. Februar 2001, GZ 9 Ra 355/00t-47, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Nach ständiger Rechtsprechung ist die Entlassung unverzüglich auszusprechen (RIS-JustizRS0029131). Dieser 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 Entlassungsrechtes verzichtet (RIS-Justiz RS0029249). Bei offenkundigen Entlassungsgründen duldet der Ausspruch der Entlassung keinerlei Aufschub (RIS-Justiz RS0029007).

Die stets von den Umständen des Einzelfalls abhängige Frage der Rechtzeitigkeit des Ausspruchs der Entlassung wurde von den Vorinstanzen nicht offenbar unrichtig gelöst: Triftige Gründe, warum der Geschäftsführer der Beklagten nicht bereits am 2. 9. 1996 anlässlich des Telefonats mit einer Angestellten der Auftraggeberin den wesentlichen Sachverhalt hätte klären können sind im Verfahren nicht hervorgekommen. Selbst wenn man dem Geschäftsführer Erhebungen vor Ort zubilligt, ist nicht zu erkennen, weshalb er nicht zumindest danach unverzüglich reagierte. Die Tatsache, dass die Gattin des Geschäftsführers noch am 2. 9. 1996 dem Sohn der Klägerin telefonisch mitteilte, die Mutter müsse mit

der Entlassung rechnen, wenn sich die Beschwerden der Auftraggeberin als wahr herausstellten, vermag das Zuwarten mit der Entlassungserklärung durch rund eine Woche nicht zu rechtfertigen, weil die Klägerin gerade wegen dieser Mitteilung nicht mit einer derartigen Zeitspanne bis zur Klärung des Falles rechnen musste.

Auch die Auslegung der Bestimmung des § 14 des Kollektivvertrages der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger durch das Berufungsgericht, widerspricht nicht den Denkgesetzen. Schon aus der beispielsweisen Aufzählung von Überstunden und Zulagen als "weitere Forderungen" in Absatz 2 ergibt sich, dass damit nur jene Entgeltbestandteile einer kürzeren Verfallsfrist unterworfen werden sollten, bei denen es durch Zeitablauf zu Beweisschwierigkeiten kommen könnte.Auch die Auslegung der Bestimmung des Paragraph 14, des Kollektivvertrages der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger durch das Berufungsgericht, widerspricht nicht den Denkgesetzen. Schon aus der beispielsweisen Aufzählung von Überstunden und Zulagen als "weitere Forderungen" in Absatz 2 ergibt sich, dass damit nur jene Entgeltbestandteile einer kürzeren Verfallsfrist unterworfen werden sollten, bei denen es durch Zeitablauf zu Beweisschwierigkeiten kommen könnte.

Die Auffassung des Berufungsgerichtes, dass die Abfertigung nicht diesen Ansprüchen zuzuzählen, sondern wie der kollektivvertragliche Lohn zu behandeln ist, ist daher durchaus vertretbar. Was die Urlaubsansprüche betrifft sei darauf verwiesen, dass Bestimmungen in Kollektivverträgen über den Verfall des Urlaubsanspruches unwirksam sind (SZ 55/124; SZ 57/49).

Anmerkung

E63389 08B01001

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:008OBA00100.01S.0928.000

Dokumentnummer

JJT_20010928_OGH0002_008OBA00100_01S0000_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