jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2001/1/24 9ObA323/00s

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.01.2001

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. Steinbauer und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Gustav Pernt und Walter Benesch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Alfred T*****, Kaufmann, ***** vertreten durch Dr. Norbert Moser, Rechtsanwalt in Klagenfurt, gegen die beklagte Partei H***** GmbH & Co KG, ***** vertreten durch Dr. Josef Pollan, Rechtsanwalt in Villach, wegen S 99.450,10 brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 6. September 2000, GZ 7 Ra 150/00h-13, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 11. April 2000, GZ 35 Cga 34/00h-8, teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 6.086,40 (darin enthalten S 1.014,40 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

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

Wesentliches Tatbestandsmerkmal sämtlicher Entlassungstatbestände ist die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers (Kuderna, Entlassungsrecht2 60 ff; Arb 10.614; SZ 59/26; RIS-Justiz RS0028999, RS0029009). Dieses Tatbestandsmerkmal verlangt, dass dem Arbeitgeber infolge des im Übrigen tatbestandsmäßigen Verhaltens des Arbeitnehmers die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum nächsten Kündigungstermin nicht zugemutet werden kann, sondern dass eine sofortige Abhilfe erforderlich ist (Kuderna aaO 60; Arb 10.614; RIS-Justiz RS0028475, RS0028609, RS0029020, RS0029107). Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung muss vom Arbeitgeber auch als solche betrachtet werden (9 ObA 155/00k). Er darf kein Verhalten an den Tag gelegt haben, das erkennen lässt, dass er dem im Übrigen tatbetandsmäßigen Verhalten des Arbeitnehmers eine solche schwerwiegende Bedeutung nicht beimisst (Kuderna aaO 61; 9 ObA 13/96; 9 ObA 8/97k).

In diesem Zusammenhang verweist aber das Berufungsgericht zu Recht auf den Umstand, dass der Geschäftsführer der Beklagten auf den Vorfall vom 28. 8. 1999 (Nichteinschreiten des Klägers als diensthabender Tankwart gegen einen Kunden, der im Tankstellenverkaufsraum im Zusammenhang mit dort käuflich erworbenen Waren gegen das von der Beklagten verhängte Rauch- und Alkoholverbot verstieß) zunächst nicht mit einer Entlassung, sondern mit der Ankündigung reagierte, dass er den Kläger deswegen letztmalig schriftlich verwarnen werde. Erst als sich dieser weigerte, auf einem vom Geschäftsführer der Beklagten vorgelegten leeren Blatt Papier "blanko" zu unterschreiben, und im Übrigen besritt, wissentlich gegen Weisungen verstoßen zu haben, wurde er entlassen. Durch die Ankündigung, er werde den Kläger letztmalig verwarnen, gab aber der Geschäftsführer der Beklagten zunächst zu erkennen, dass er die Weiterbeschäftigung des immerhin fast sechs Jahre für die Beklagte tätigen Klägers wegen des zunächst beanstandeten Vorfalls vom 28. 8. 1999 nicht als unzumutbar auffasste (9 ObA 13/96; 9 ObA 8/97k).

Ein Arbeiter kann nach § 82 lit f zweiter Tatbestand GewO 1859 entlassen werden, wenn er beharrlich seine Pflichten vernachlässigt. Darunter fällt auch, wenn er sich nicht den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Arbeitgebers fügt (Kuderna aaO 138; RIS-Justiz RS0104135). Eine Anordnung ist ua dann nicht gerechtfertigt, wenn sie der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers widerspricht oder wenn sie aus besonderen Gründen für den Arbeitnehmer nicht zumutbar ist (Kuderna aaO 114). Die gegenständliche Anordnung des Geschäftsführers der Beklagten, der Kläger möge im Zusammenhang mit einer auszusprechenden "letzten" Verwarnung eine Blankounterschrift leisten, war nicht durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigt. Die Weigerung, eine Blankounterschrift abzugeben, vermag daher auch keine Vernachlässigung von Dienstpflichten begründen. Soweit die Revisionswerberin argumentiert, die Weigerung des Klägers, die "letzte Ermahnung" zu unterfertigen, unterstreiche nur seine besondere Uneinsichtigkeit und Renitenz, geht sie nicht von den bindenden Feststellungen der Vorinstanzen aus, wonach der Kläger keine letzte Verwarnung, sondern auf einem leeren Blatt Papier unterschreiben sollte. Dass die Beklagte nur unter der "Bedingung" einer schriftlichen Verwarnung bereit gewesen wäre, den Kläger weiter zu beschäftigen, wurde weder vorgebracht, noch festgestellt. Im Übrigen verkennt die Revisionswerberin, dass die schriftliche Ermahnung bzw Verwarnung eine einseitige Erklärung ist, die zu ihrer Wirksamkeit nicht der Unterfertigung oder Zustimmung des Erklärungsempfängers bedarf. Es wäre daher ausschließlich an ihr gelegen, die (behauptete) Bedingung zu erfüllen.Ein Arbeiter kann nach Paragraph 82, Litera f, zweiter Tatbestand GewO 1859 entlassen werden, wenn er beharrlich seine Pflichten vernachlässigt. Darunter fällt auch, wenn er sich nicht den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Arbeitgebers fügt (Kuderna aaO 138; RIS-Justiz RS0104135). Eine Anordnung ist ua dann nicht gerechtfertigt, wenn sie der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers widerspricht oder wenn sie aus besonderen Gründen für den Arbeitnehmer nicht zumutbar ist (Kuderna aaO 114). Die gegenständliche Anordnung des Geschäftsführers der Beklagten, der Kläger möge im Zusammenhang mit einer auszusprechenden "letzten" Verwarnung eine Blankounterschrift leisten, war nicht durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigt. Die Weigerung, eine Blankounterschrift abzugeben, vermag daher auch keine Vernachlässigung von Dienstpflichten begründen. Soweit die Revisionswerberin argumentiert, die Weigerung des Klägers, die "letzte Ermahnung" zu unterfertigen, unterstreiche nur seine besondere Uneinsichtigkeit und Renitenz, geht sie nicht von den bindenden Feststellungen der Vorinstanzen aus, wonach der Kläger keine letzte Verwarnung, sondern auf einem leeren Blatt Papier unterschreiben sollte. Dass die Beklagte nur unter der "Bedingung" einer schriftlichen Verwarnung bereit gewesen wäre, den Kläger weiter zu beschäftigen, wurde weder vorgebracht, noch festgestellt. Im Übrigen verkennt die Revisionswerberin, dass die schriftliche Ermahnung bzw Verwarnung eine einseitige Erklärung ist, die zu ihrer Wirksamkeit nicht der Unterfertigung oder Zustimmung des Erklärungsempfängers bedarf. Es wäre daher ausschließlich an ihr gelegen, die (behauptete) Bedingung zu erfüllen.

Unter "beharrlich" im Sinne des § 82 lit f GewO 1859 ist die Nachhaltigkeit, Unnachgiebigkeit oder Hartnäckigkeit des zum Ausdruck gelangenden Willens zu verstehen, die Dienste oder die Befolgung der Anordnung zu verweigern (RIS-Justiz RS0104124). Mit der bloßen Bestreitung im Rahmen der Diskussion mit dem Geschäftsführer der Beklagten, beim Vorfall vom 28. 8. 1999 wissentlich gegen Anweisungen verstoßen zu haben, brachte der Kläger nicht zum Ausdruck, dass er in Hinkunft das Rauch- und Alkoholverbot im Verkaufsraum der Tankstelle nicht beachten werde. Dies allein rechtfertigte daher ebenfalls keine Entlassung des Klägers. Hinsichtlich eines früheren Vorfalles vom Juni 1999 steht zwar eine Ermahnung, jedoch keine zugrundeliegende Verfehlung des Klägers fest, zumal dieser (laut Angaben des Geschäftsführers, AS 28) nicht der einzige Tankwart der Beklagten war. Aus einer bereits vier oder fünf Jahre zurückliegenden Ermahnung des Klägers, dass er während des Nachtdienstes eigenmächtig die Tankstelle nicht für zwei Stunden schließen dürfe, ist für die Beurteilung der Vorkommnisse vom 28. 8. 1999 nichts zu gewinnen, was eine

andere rechtliche Beurteilung rechtfertigen würde.Unter "beharrlich" im Sinne des Paragraph 82, Litera f, GewO 1859 ist die Nachhaltigkeit, Unnachgiebigkeit oder Hartnäckigkeit des zum Ausdruck gelangenden Willens zu verstehen, die Dienste oder die Befolgung der Anordnung zu verweigern (RIS-Justiz RS0104124). Mit der bloßen Bestreitung im Rahmen der Diskussion mit dem Geschäftsführer der Beklagten, beim Vorfall vom 28. 8. 1999 wissentlich gegen Anweisungen verstoßen zu haben, brachte der Kläger nicht zum Ausdruck, dass er in Hinkunft das Rauch- und Alkoholverbot im Verkaufsraum der Tankstelle nicht beachten werde. Dies allein rechtfertigte daher ebenfalls keine Entlassung des Klägers. Hinsichtlich eines früheren Vorfalles vom Juni 1999 steht zwar eine Ermahnung, jedoch keine zugrundeliegende Verfehlung des Klägers fest, zumal dieser (laut Angaben des Geschäftsführers, AS 28) nicht der einzige Tankwart der Beklagten war. Aus einer bereits vier oder fünf Jahre zurückliegenden Ermahnung des Klägers, dass er während des Nachtdienstes eigenmächtig die Tankstelle nicht für zwei Stunden schließen dürfe, ist für die Beurteilung der Vorkommnisse vom 28. 8. 1999 nichts zu gewinnen, was eine andere rechtliche Beurteilung rechtfertigen würde.

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

Anmerkung

E60867 09B03230

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00323.00S.0124.000

Dokumentnummer

JJT_20010124_OGH0002_009OBA00323_00S0000_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