jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2000/5/31 9ObA103/00p

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 31.05.2000

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. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter OLWR Dr. Hans Lahner und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ali A*****, Arbeiter, *****, vertreten durch Dr. Johann Eder ua, Rechtsanwälte in Salzburg, gegen die beklagte Partei Günther D*****, Inhaber der Firma Rupert D*****, Sägewerk, *****, vertreten durch Dr. Ernst Blanke und Dr. Christoph Gernerth Mautner Markhof, Rechtsanwälte in Hallein, wegen S 198.433,21 sA brutto abzüglich S 3.500,50 netto sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. Dezember 1999, GZ 12 Ra 222/99z-33, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 28. Mai 1999, GZ 18 Cga 111/98f-23, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 8.249,40 (darin S 1.374,90 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Kläger den Entlassungsgrund nach§ 82 lit f GewO 1859, zweiter Tatbestand, verwirklicht hat, zutreffend bejaht. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Kläger den Entlassungsgrund nach Paragraph 82, Litera f, GewO 1859, zweiter Tatbestand, verwirklicht hat, zutreffend bejaht. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

Nach ständiger Rechtsprechung erfordert das Tatbestandsmerkmal der Beharrlichkeit der Pflichtenvernachlässigung als Indiz der qualifizierten Willensbildung die Wiederholung bzw das Verharren im verpönten Verhalten trotz vorangegangener Ermahnung (Verwarnung) oder wiederholter Aufforderung, die Arbeit aufzunehmen (ständige Rechtsprechung RIS-Justiz RS0029746; Kuderna, Entlassungsrecht2 115 f). Eine Ermahnung kann aber dann unterbleiben, wenn die Weigerung derart eindeutig und endgültig ist, dass angesichts eines derartigen offensichtlich unverrückbaren Willensentschlusses des Arbeitnehmers eine Ermahnung als bloße Formalität sinnlos erscheinen

müsste (DRdA 2000, 72; Kuderna aaO 116). Nach den Feststellungen wies der Betriebsleiter den Kläger an, an der Nachschnittkreissäge, an welcher dieser trotz seines Unfalles durch mehrere Jahre weiter tätig war, zu arbeiten. Der Kläger, welcher schon einige Zeit vorher vergeblich Forderungen nach höherem Lohn gestellt hatte, teilte dem Betriebsleiter mit, dass er um seinen jetzigen Lohn nicht mehr arbeiten werde. Der Beklagte antwortete dem Kläger, dass er sich das Ganze während einer Stunde Bedenkzeit gut überlegen solle, da er ihn sonst wegen Arbeitsverweigerung entlassen müsse. Nach dieser Stunde kam der Kläger zurück und erklärte erneut, dass er die Arbeit um seinen jetzigen Lohn nicht aufnehmen werde. Soweit der Kläger daher trotz Androhung der Entlassung und überdies nach Einräumung einer einstündigen Bedenkzeit darauf bestand, die Arbeit nur bei einer Lohnerhöhung wieder aufnehmen zu wollen, kann bei objektiver Betrachtung kein Zweifel daran bestehen, dass die Weigerung des Klägers eindeutig und endgültig, somit auch beharrlich im Sinne des § 82 lit f GewO, zweiter Tatbestand, war.Nach ständiger Rechtsprechung erfordert das Tatbestandsmerkmal der Beharrlichkeit der Pflichtenvernachlässigung als Indiz der qualifizierten Willensbildung die Wiederholung bzw das Verharren im verpönten Verhalten trotz vorangegangener Ermahnung (Verwarnung) oder wiederholter Aufforderung, die Arbeit aufzunehmen (ständige Rechtsprechung RIS-Justiz RS0029746; Kuderna, Entlassungsrecht2 115 f). Eine Ermahnung kann aber dann unterbleiben, wenn die Weigerung derart eindeutig und endgültig ist, dass angesichts eines derartigen offensichtlich unverrückbaren Willensentschlusses des Arbeitnehmers eine Ermahnung als bloße Formalität sinnlos erscheinen müsste (DRdA 2000, 72; Kuderna aaO 116). Nach den Feststellungen wies der Betriebsleiter den Kläger an, an der Nachschnittkreissäge, an welcher dieser trotz seines Unfalles durch mehrere Jahre weiter tätig war, zu arbeiten. Der Kläger, welcher schon einige Zeit vorher vergeblich Forderungen nach höherem Lohn gestellt hatte, teilte dem Betriebsleiter mit, dass er um seinen jetzigen Lohn nicht mehr arbeiten werde. Der Beklagte antwortete dem Kläger, dass er sich das Ganze während einer Stunde Bedenkzeit gut überlegen solle, da er ihn sonst wegen Arbeitsverweigerung entlassen müsse. Nach dieser Stunde kam der Kläger zurück und erklärte erneut, dass er die Arbeit um seinen jetzigen Lohn nicht aufnehmen werde. Soweit der Kläger daher trotz Androhung der Entlassung und überdies nach Einräumung einer einstündigen Bedenkzeit darauf bestand, die Arbeit nur bei einer Lohnerhöhung wieder aufnehmen zu wollen, kann bei objektiver Betrachtung kein Zweifel daran bestehen, dass die Weigerung des Klägers eindeutig und endgültig, somit auch beharrlich im Sinne des Paragraph 82, Litera f, GewO, zweiter Tatbestand, war.

Da dem Kläger vor dem Ausspruch der Entlassung eingeräumt wurde, sich die Folgen seiner Arbeitsverweigerung auch von einer dritten Person, nämlich der Steuerberaterin des Beklagten, telefonisch erklären zu lassen, wurde ihm auch eine weitere Möglichkeit geboten, seinen offenkundigen Entschluss, die Arbeit nicht wieder aufzunehmen, noch zurückzunehmen. Diese Vorgangsweise verpflichtete den Arbeitgeber aber keinesfalls dazu, vor dem Ausspruch der Entlassung des Klägers, welcher an seinem Entschluss festhielt, eine weitere Ermahnung auszusprechen.

Das abschließende Revisionsvorbringen des Klägers, dass seine berechtigte Angst vor einer gefährlichen Maschine Berücksichtigung hätte finden müssen, geht an der Feststellung vorbei, dass der - auch geäußerte - Grund für die Arbeitsverweigerung nicht in diesem Umstand, sondern im unerfüllten Wunsch des Klägers nach einer Lohnerhöhung bestand.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E58236 09B01030

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00103.00P.0531.000

Dokumentnummer

JJT_20000531_OGH0002_009OBA00103_00P0000_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