

TE OGH 2000/5/17 9ObA101/00v

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 17.05.2000

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. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Friedrich Stefan und Peter Scherz als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Wolfgang K*****, Spengler, *****, vertreten durch Dr. Gustav Teicht und Dr. Gerhard Jöchl, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei L*****GmbH, *****, vertreten durch Dr. Herbert Salficky, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 147.181,76 brutto sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 22. November 1999, GZ 10 Ra 234/99a-24, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 29. Jänner 1999, GZ 20 Cga 32/98s-17, teilweise bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens bleibt der Endentscheidung vorbehalten.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, der Kläger habe die Entlassungsgründe des § 82 lit c und f GewO 1859 nicht verwirklicht, ist zutreffend, sodass es ausreicht, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, der Kläger habe die Entlassungsgründe des Paragraph 82, Litera c und f GewO 1859 nicht verwirklicht, ist zutreffend, sodass es ausreicht, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Revisionsausführungen entgegenzuhalten:

Der Tatbestand des § 82 lit c GewO 1859 ist verwirklicht, wenn der Arbeiter "der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde". Dieser Entlassungsgrund setzt wiederholte Trunkenheit voraus, die bereits einen Hang zum Alkoholismus erkennen lässt; es handelt sich dabei um einen Dauerzustand, der so beschaffen ist, dass durch den regelmäßigen Alkoholkonsum des Arbeiters dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann (Arb 10.631; Arb 10728; RIS-Justiz RS0060293). Hier steht aber für den Obersten Gerichtshof bindend fest, dass seit der starken Alkoholisierung des Klägers am 12. 8. 1996 bis zu dem zur Entlassung führenden Vorfall keine Alkoholisierung des Klägers während der Arbeitszeit festgestellt werden konnte. Damit ist die Verwirklichung des genannten Entlassungsgrundes nicht erwiesen. Der Tatbestand des Paragraph 82, Litera c, GewO 1859 ist verwirklicht, wenn der Arbeiter "der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde". Dieser Entlassungsgrund setzt wiederholte

Trunkenheit voraus, die bereits einen Hang zum Alkoholismus erkennen lässt; es handelt sich dabei um einen Dauerzustand, der so beschaffen ist, dass durch den regelmäßigen Alkoholkonsum des Arbeiters dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann (Arb 10.631; Arb 10728; RIS-Justiz RS0060293). Hier steht aber für den Obersten Gerichtshof bindend fest, dass seit der starken Alkoholisierung des Klägers am 12. 8. 1996 bis zu dem zur Entlassung führenden Vorfall keine Alkoholisierung des Klägers während der Arbeitszeit festgestellt werden konnte. Damit ist die Verwirklichung des genannten Entlassungsgrundes nicht erwiesen.

Ebensowenig kann dem Kläger nach den Feststellungen der Vorinstanzen vorgeworfen werden, er habe iS§ 82 lit f GewO 1859 "die Arbeit unbefugt verlassen", weil seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit auch schon für den Entlassungstag durch den Arzt bestätigt und die Unrichtigkeit dieser Bestätigung nicht nachgewiesen wurde. Die unklare Feststellung des Erstgerichtes - der Kläger ging nach Hause, weil ihm "einerseits aus gesundheitlichen Gründen schlecht war offensichtlich auch in Zusammenhang mit dem genossenen Alkohol" - schließt nicht aus, dass er - wie vom Arzt bestätigt - schon aufgrund seiner Krankheit allein arbeitsunfähig war. War er aber arbeitsunfähig, hat sein Verhalten den in Rede stehenden Entlassungsgrund auch dann nicht verwirklicht, wenn seine (nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen nicht gravierende) Alkoholisierung für seinen Entschluss, nach Hause zu gehen, mitentscheidend war. Ebensowenig kann dem Kläger nach den Feststellungen der Vorinstanzen vorgeworfen werden, er habe iS Paragraph 82, Litera f, GewO 1859 "die Arbeit unbefugt verlassen", weil seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit auch schon für den Entlassungstag durch den Arzt bestätigt und die Unrichtigkeit dieser Bestätigung nicht nachgewiesen wurde. Die unklare Feststellung des Erstgerichtes - der Kläger ging nach Hause, weil ihm "einerseits aus gesundheitlichen Gründen schlecht war offensichtlich auch in Zusammenhang mit dem genossenen Alkohol" - schließt nicht aus, dass er - wie vom Arzt bestätigt - schon aufgrund seiner Krankheit allein arbeitsunfähig war. War er aber arbeitsunfähig, hat sein Verhalten den in Rede stehenden Entlassungsgrund auch dann nicht verwirklicht, wenn seine (nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen nicht gravierende) Alkoholisierung für seinen Entschluss, nach Hause zu gehen, mitentscheidend war.

Der Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtenvernachlässigung iS§ 82 lit f GewO 1959 ist nicht verwirklicht, weil das Tatbestandsmerkmal der Beharrlichkeit fehlt. Darunter 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; zuletzt 8 ObA 124/99i). Derartiges ist hier nicht erwiesen, zumal zwischen der letzten (berechtigten) Verwarnung des Klägers und dem zur Entlassung führenden Vorfall immerhin 15 Monate liegen, wozu noch kommt, dass die Verwarnung während eines früheren, im Dezember 1996 beendeten Arbeitsverhältnisses des Klägers erfolgte, während er - nach den Feststellungen - in seinem nunmehrigen Arbeitsverhältnis bei der Arbeit nie alkoholisiert war. Die Richtigkeit der Feststellungen der Vorinstanzen kann der Oberste Gerichtshof nicht überprüfen. Der Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtenvernachlässigung iS Paragraph 82, Litera f, GewO 1959 ist nicht verwirklicht, weil das Tatbestandsmerkmal der Beharrlichkeit fehlt. Darunter 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; zuletzt 8 ObA 124/99i). Derartiges ist hier nicht erwiesen, zumal zwischen der letzten (berechtigten) Verwarnung des Klägers und dem zur Entlassung führenden Vorfall immerhin 15 Monate liegen, wozu noch kommt, dass die Verwarnung während eines früheren, im Dezember 1996 beendeten Arbeitsverhältnisses des Klägers erfolgte, während er - nach den Feststellungen - in seinem nunmehrigen Arbeitsverhältnis bei der Arbeit nie alkoholisiert war. Die Richtigkeit der Feststellungen der Vorinstanzen kann der Oberste Gerichtshof nicht überprüfen.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 393 Abs 4 und 52 Abs 2 ZPO (SZ 23/243; RIS-Justiz RS0035896). Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 393, Absatz 4 und 52 Absatz 2, ZPO (SZ 23/243; RIS-Justiz RS0035896).

Anmerkung

E57976 09B01010

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00101.00V.0517.000

Dokumentnummer

JJT_20000517_OGH0002_009OBA00101_00V0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at