jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2000/3/15 9ObA31/00z

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.03.2000

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. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Elmar A. Peterlunger und D. I. Hans Sailer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Beatrix Sch*****, W*****, vertreten durch Dr. Karl Trindorfer, Rechtsanwalt in Enns, wider die beklagte Partei L***** Handels AG, ***** vertreten durch Dr. Karl Klein, Rechtsanwalt in Wien, wegen Aufhebung eines Vertrages, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. Oktober 1999, GZ 11 Ra 174/99h-20, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Steyr als Arbeits- und Sozialgericht vom 24. September 1998, GZ 27 Cga 30/98d-12, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: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. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Elmar A. Peterlunger und D. römisch eins. Hans Sailer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Beatrix Sch*****, W*****, vertreten durch Dr. Karl Trindorfer, Rechtsanwalt in Enns, wider die beklagte Partei L***** Handels AG, ***** vertreten durch Dr. Karl Klein, Rechtsanwalt in Wien, wegen Aufhebung eines Vertrages, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. Oktober 1999, GZ 11 Ra 174/99h-20, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Steyr als Arbeits- und Sozialgericht vom 24. September 1998, GZ 27 Cga 30/98d-12, 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 4.871,04 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 811,84 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die schwangere Klägerin bei Abschluss der Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter ungerechtfertigten Druck gesetzt wurde, zutreffend bejaht. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die schwangere Klägerin bei Abschluss der Vereinbarung über die

einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter ungerechtfertigten Druck gesetzt wurde, zutreffend bejaht. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Den Revisionsausführungen ist entgegenzuhalten:

Unabhängig davon, dass zwischen dem Bekanntwerden der Vorfälle (Entlassungsgrund) und der plötzlichen Aktivität des Personalbeauftragten am Abend des 6. 3. 1998 ein Zeitraum von mehr als 4 Tagen verstrichen ist (Verfristung), lag die Drucksituation, in welche die Klägerin gebracht wurde, in der zeitlichen Beengtheit der Entscheidung in eine einvernehmliche Auflösung einzuwilligen oder entlassen zu werden und der Versicherung des Rayonsleiters, nichts von den Vorwürfen in das Dienstzeugnis aufzunehmen, obwohl er wusste, dass diese ohnehin nicht Inhalt eines ordnungsgemäßen Dienstzeugnisses sein durften.

Die Entlassungsandrohung diente somit nicht der Herbeiführung eines Erfolges, auf den die beklagte Partei zu diesem Zeitpunkt Anspruch gehabt hätte. Dazu kommt, dass die mit Klage einzuholende gerichtliche vorherige Zustimmung zur Entlassung einer Schwangeren grundsätzlich Entlassungsvoraussetzung ist (8 ObA 78/99z). Ein Entlassungsgrund, der die nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichtes nach § 12 Abs 4 MSchG zulässig gemacht hätte, wurde nicht behauptet. Abgesehen vom Erfordernis der Unverzüglichkeit einer solchen Klageführung hätte die beklagte Partei daher eine Entlassung allenfalls erst nach erteilter Zustimmung des Gerichtes aussprechen dürfen. Dies wurde der Klägerin gegenüber verschwiegen. Der Rayonsleiter teilte ihr vielmehr mit, dass eine Schwangerschaft kein Freibrief sei und die Entlasungsgründe auch für Schwangere gelten. Das bedeutet, dass der unangemessene Druck darin lag, auf eine sofortige einvernehmliche Lösung zu dringen, obwohl der Ausspruch der Entlassung erst nach allfälliger Erlangung der gerichtlichen Zustimmung hätte erfolgen können.Die Entlassungsandrohung diente somit nicht der Herbeiführung eines Erfolges, auf den die beklagte Partei zu diesem Zeitpunkt Anspruch gehabt hätte. Dazu kommt, dass die mit Klage einzuholende gerichtliche vorherige Zustimmung zur Entlassung einer Schwangeren grundsätzlich Entlassungsvoraussetzung ist (8 ObA 78/99z). Ein Entlassungsgrund, der die nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichtes nach Paragraph 12, Absatz 4, MSchG zulässig gemacht hätte, wurde nicht behauptet. Abgesehen vom Erfordernis der Unverzüglichkeit einer solchen Klageführung hätte die beklagte Partei daher eine Entlassung allenfalls erst nach erteilter Zustimmung des Gerichtes aussprechen dürfen. Dies wurde der Klägerin gegenüber verschwiegen. Der Rayonsleiter teilte ihr vielmehr mit, dass eine Schwangerschaft kein Freibrief sei und die Entlasungsgründe auch für Schwangere gelten. Das bedeutet, dass der unangemessene Druck darin lag, auf eine sofortige einvernehmliche Lösung zu dringen, obwohl der Ausspruch der Entlassung erst nach allfälliger Erlangung der gerichtlichen Zustimmung hätte erfolgen können.

Das Bestehen auf einer einvernehmlichen Lösung war überdies nicht gerechtfertigt, weil dem Arbeitgeber nach der Frage der Klägerin, ob sie als Schwangere entlassen werden könne, klar sein musste, dass sie über ihren Entlassungsschutz nach § 12 Abs 1 MSchG nicht Bescheid wusste. Eine von einem ungerechtfertigten Druck freie Vereinbarung der einvernehmlichen Auflösung hätte daher jedenfalls die Aufklärung der Klägerin über diesen Umstand bedingt. Verstärkt wurde der ausgeübte Druck durch die Irreführung der Klägerin, dass die ohnehin unzulässige Aufnahme der Vorwürfe ins Dienstzeugnis bei einer einvernehmlichen Auflösung unterbleiben würden.Das Bestehen auf einer einvernehmlichen Lösung war überdies nicht gerechtfertigt, weil dem Arbeitgeber nach der Frage der Klägerin, ob sie als Schwangere entlassen werden könne, klar sein musste, dass sie über ihren Entlassungsschutz nach Paragraph 12, Absatz eins, MSchG nicht Bescheid wusste. Eine von einem ungerechtfertigten Druck freie Vereinbarung der einvernehmlichen Auflösung hätte daher jedenfalls die Aufklärung der Klägerin über diesen Umstand bedingt. Verstärkt wurde der ausgeübte Druck durch die Irreführung der Klägerin, dass die ohnehin unzulässige Aufnahme der Vorwürfe ins Dienstzeugnis bei einer einvernehmlichen Auflösung unterbleiben würden.

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

Anmerkung

E57388 09B00310

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00031.00Z.0315.000

Dokumentnummer

JJT_20000315_OGH0002_009OBA00031_00Z0000_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