jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/9/9 8ObA116/99p

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 09.09.1999

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer als weitere Richter und die fachkundigen Laienrichter Dr. Zerdik und Helmuth Prenner in der Rechtssache der klagenden Partei Marija B*****, vertreten durch Dr. Georg Reich, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei L***** GesmbH, *****, vertreten durch Dr. Wolfgang Dellhorn, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 62.769,23 brutto abzüglich S 4.166,30 netto sA infolge Rekurses der klagenden Partei gegen den Beschluß des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. Jänner 1999, GZ 7 Ra 396/98a-32, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 16. Oktober 1998, GZ 13 Cga 64/97v-26, aufgehoben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung, den

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Dem Rekurs wird nicht Folge gegeben.

Die Kosten des Rekursverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Da die Begründung des Berufungsgerichtes zutreffend ist, reicht es aus, auf deren Richtigkeit hinzuweisen (§ 528a ZPO).Da die Begründung des Berufungsgerichtes zutreffend ist, reicht es aus, auf deren Richtigkeit hinzuweisen (Paragraph 528 a, ZPO).

Ergänzend ist den Rekursausführungen zu erwidern:

Die Rekurswerberin geht selbst davon aus, daß das ARG idFBGBl I Nr 5/1997, insbesonders dessen § 22d ARG nicht zurückwirkt.Die Rekurswerberin geht selbst davon aus, daß das ARG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 5 aus 1997,, insbesonders dessen Paragraph 22 d, ARG nicht zurückwirkt.

Dies bedeutet im gegenständlichen Fall, daß all jene Sachverhalte, welche bis 10. 1. 1997 verwirklicht wurden, nach alter Rechtslage, jene ab 11. 1. 1997 hingegen nach neuer Rechtslage zu beurteilen sind (vgl Bydlinsky in Rummel ABGB I2 Rz 1 zu § 5; Posch in Schwimann ABGB Rz 4 zu § 5 jeweils mwN; SZ 69/186).Dies bedeutet im gegenständlichen Fall,

daß all jene Sachverhalte, welche bis 10. 1. 1997 verwirklicht wurden, nach alter Rechtslage, jene ab 11. 1. 1997 hingegen nach neuer Rechtslage zu beurteilen sind vergleiche Bydlinsky in Rummel ABGB I2 Rz 1 zu Paragraph 5 ;, Posch in Schwimann ABGB Rz 4 zu Paragraph 5, jeweils mwN; SZ 69/186).

Es ist daher lediglich wesentlich, ob sich die Klägerin für Samstag, den 11. 1. 1997 auf einen rechtmäßigen Hinderungsgrund berufen kann, und unbeachtlich, ob die Klägerin auch am vorhergehenden Samstag gearbeitet hat.

Weshalb unter dieser Prämisse das Ersturteil wieder herzustellen wäre, führt die Rekurswerberin nicht aus. Tatsächlich wird in den Ausführungen der Rekurswerberin nur die Richtigkeit des Rechtsstandpunktes des Berufungsgerichtes dargelegt.

Dem Rekurs war daher nicht Folge zu geben.

Da die Sachverhaltsfeststellungen zur Frage, ob das Gehalt und die anteiligen Sonderzahlungen vom 1. 1. 1997 bis 13. 1. 1997 bezahlt wurden oder noch ausständig sind, ebenso wie zur Frage der Anzahl der noch ausständigen Urlaubstage nicht ausreichen, konnte diesbezüglich nicht in der Sache selbst entschieden werden. Das Erstgericht wird daher die erforderlichen Feststellungen zu treffen haben, da jedenfalls auch eine begründete Entlassung die Beklagte nicht davon befreit, der Klägerin (zumindest) das Entgelt vom 1. 1. bis 13. 1. 1997 zu bezahlen. Ebenso würde der Klägerin in diesem Fall zwar keine Urlaubsentschädigung, wohl aber eine Urlaubsabfindung gemäß § 10 UrlG zustehen.Da die Sachverhaltsfeststellungen zur Frage, ob das Gehalt und die anteiligen Sonderzahlungen vom 1. 1. 1997 bis 13. 1. 1997 bezahlt wurden oder noch ausständig sind, ebenso wie zur Frage der Anzahl der noch ausständigen Urlaubstage nicht ausreichen, konnte diesbezüglich nicht in der Sache selbst entschieden werden. Das Erstgericht wird daher die erforderlichen Feststellungen zu treffen haben, da jedenfalls auch eine begründete Entlassung die Beklagte nicht davon befreit, der Klägerin (zumindest) das Entgelt vom 1. 1. bis 13. 1. 1997 zu bezahlen. Ebenso würde der Klägerin in diesem Fall zwar keine Urlaubsentschädigung, wohl aber eine Urlaubsabfindung gemäß Paragraph 10, UrlG zustehen.

Im fortgesetzten Verfahren wird zu prüfen sein, ob die Klägerin ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlassen hat. Der Entlassungstatbestand gemäß § 27 Z 4 erster Fall AngG setzt nicht nur ein erhebliches und pflichtwidriges, sondern auch ein schuldhaftes, entweder vorsätzliches oder doch zumindest fahrlässiges Arbeitsversäumnis voraus, das eines rechtmäßigen Hinderungsgrundes entbehrt.Im fortgesetzten Verfahren wird zu prüfen sein, ob die Klägerin ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlassen hat. Der Entlassungstatbestand gemäß Paragraph 27, Ziffer 4, erster Fall AngG setzt nicht nur ein erhebliches und pflichtwidriges, sondern auch ein schuldhaftes, entweder vorsätzliches oder doch zumindest fahrlässiges Arbeitsversäumnis voraus, das eines rechtmäßigen Hinderungsgrundes entbehrt.

Wichtige, die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe, wie überhaupt jede unvorhergesehene Kollision von Vertragspflichten mit einer höherwertigen Pflicht, können das Verhalten des Angestellten im Einzelfall rechtfertigen. Als solche kommen insbesondere familiäre, öffentliche und tatsächliche Verhinderungsgründe in Betracht. Als familiär begründete Hinderungsgründe wurden von der Rechtsprechung zB anerkannt: Betreuungsbedürftigkeit eines nahen Angehörigen, die schwere Erkrankung eines nahen Angehörigen sowie die Teilnahme am Begräbnis eines solchen (Krejci in Rummel ABGB I2 Rz 88 zu § 1162; Martinek/Schwarz/Schwarz AngG7 236, 627 jeweils mwN).Wichtige, die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe, wie überhaupt jede unvorhergesehene Kollision von Vertragspflichten mit einer höherwertigen Pflicht, können das Verhalten des Angestellten im Einzelfall rechtfertigen. Als solche kommen insbesondere familiäre, öffentliche und tatsächliche Verhinderungsgründe in Betracht. Als familiär begründete Hinderungsgründe wurden von der Rechtsprechung zB anerkannt: Betreuungsbedürftigkeit eines nahen Angehörigen, die schwere Erkrankung eines nahen Angehörigen sowie die Teilnahme am Begräbnis eines solchen (Krejci in Rummel ABGB I2 Rz 88 zu Paragraph 1162 ;, Martinek/Schwarz/Schwarz AngG7 236, 627 jeweils mwN).

Von einem solchen Hinderungsgrund kann aber nach den derzeit gegebenen Feststellungen nicht ohne weiteres ausgegangen werden. Das Fernbleiben der Klägerin beruht einzig und allein darauf, daß sie ihre 14-jährige Tochter zum Flughafen Schwechat bringen wollte, weil diese nach Südafrika geflogen ist.

Berücksichtigt man, daß die Tochter den Flug nach Südafrika ohne Begleitung unternommen hat, ist es nicht recht einsichtig, weshalb sie für die Fahrt zum Flughafen unbedingt der Begleitung ihrer Mutter bedurft hätte.

Der Kostenvorbehalt gründet sich auf § 52 Abs 1 ZPO.Der Kostenvorbehalt gründet sich auf Paragraph 52, Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E55237 08B01169

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:008OBA00116.99P.0909.000

Dokumentnummer

JJT_19990909_OGH0002_008OBA00116_99P0000_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