jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/7/9 9ObA173/99b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 09.07.1999

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. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johann Meisterhofer und Rat DI Werner Conrad als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Manfred B*****, Angestellter, *****, vertreten durch Dr. Peter Cardona, Rechtsanwalt in Salzburg, gegen die beklagte Partei P***** GesmbH & Co KG, *****, vertreten durch Dr. Ulrich Sinnißbichler, Rechtsanwalt in Salzburg, wegen S 111.256,97 brutto sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 31. März 1999, GZ 11 Ra 28/99p-23, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 23. September 1998, GZ 32 Cga 42/97k-18, 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 8.112,- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 1.352,- Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Der Kläger hat einen bei der Beklagten beschäftigten Lehrling regelmäßig als "Scheiß-Ausländer", "Tschusch" ua beschimpft und ihn wiederholt mit Fußtritten attackiert. Im Revisionsverfahren ist nicht mehr strittig, daß er damit einen Entlassungsgrund verwirklicht hat.

Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß die Entlassung rechtzeitig ausgesprochen wurde. Diese Rechtsauffassung ist zutreffend, sodaß es ausreicht, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß die Entlassung rechtzeitig ausgesprochen wurde. Diese Rechtsauffassung ist zutreffend, sodaß es ausreicht, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Daß der Arbeitgeber mit dem Ausspruch der Entlassung eines im Krankenstand befindlichen Arbeitnehmers bis zu dessen (absehbarer) Rückkehr aus dem Krankenstand zuwarten kann, kann allerdings in dieser Allgemeinheit nicht gesagt werden. Zutreffend hat aber das Berufungsgericht hervorgehoben, daß der Geschäftsführer der Beklagten, der vom oben beschriebenen Verhalten des Klägers zu einem Zeitpunkt erfuhr, als der Kläger selbst im Krankenstand und der betroffene Lehrling auf Urlaub war, unter anderem deshalb mit dem Ausspruch der Entlassung zuwartete, um die

von einem Dritten gegen den Kläger erhobenen Anschuldigungen nach der Rückkehr des Lehrlings in einem Gespräch mit diesem verifizieren zu können. Dadurch hat er sein Entlassungsrecht nicht verloren, weil er nicht verpflichtet ist, schon aufgrund einer unüberprüften Anschuldigung die Entlassung auszusprechen. Vielmehr muß ihm in einem solchen Fall zugebilligt werden, sich zunächst Klarheit über deren Berechtigung zu verschaffen (9 ObA 351/98b; 8 ObA 8/99f). Daß der Geschäftsführer der Beklagten letztlich bereits vor Rücksprache mit dem Lehrling - nämlich unmittelbar nach Rückkehr des Klägers aus dem Krankenstand - die Entlassung (primär aus anderen, hier nicht mehr interessierenden Gründen) aussprach, ändert nichts daran, daß zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Entlassung ein noch nicht verfristeter Entlassungsgrund gegeben war, der die Entlassung rechtfertigte (vgl. Kuderna, Entlassungsrecht**2 51).Daß der Arbeitgeber mit dem Ausspruch der Entlassung eines im Krankenstand befindlichen Arbeitnehmers bis zu dessen (absehbarer) Rückkehr aus dem Krankenstand zuwarten kann, kann allerdings in dieser Allgemeinheit nicht gesagt werden. Zutreffend hat aber das Berufungsgericht hervorgehoben, daß der Geschäftsführer der Beklagten, der vom oben beschriebenen Verhalten des Klägers zu einem Zeitpunkt erfuhr, als der Kläger selbst im Krankenstand und der betroffene Lehrling auf Urlaub war, unter anderem deshalb mit dem Ausspruch der Entlassung zuwartete, um die von einem Dritten gegen den Kläger erhobenen Anschuldigungen nach der Rückkehr des Lehrlings in einem Gespräch mit diesem verifizieren zu können. Dadurch hat er sein Entlassungsrecht nicht verloren, weil er nicht verpflichtet ist, schon aufgrund einer unüberprüften Anschuldigung die Entlassung auszusprechen. Vielmehr muß ihm in einem solchen Fall zugebilligt werden, sich zunächst Klarheit über deren Berechtigung zu verschaffen (9 ObA 351/98b; 8 ObA 8/99f). Daß der Geschäftsführer der Beklagten letztlich bereits vor Rücksprache mit dem Lehrling - nämlich unmittelbar nach Rückkehr des Klägers aus dem Krankenstand - die Entlassung (primär aus anderen, hier nicht mehr interessierenden Gründen) aussprach, ändert nichts daran, daß zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Entlassung ein noch nicht verfristeter Entlassungsgrund gegeben war, der die Entlassung rechtfertigte vergleiche Kuderna, Entlassungsrecht**2 51).

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E54675 09B01739

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00173.99B.0709.000

Dokumentnummer

JJT_19990709_OGH0002_009OBA00173_99B0000_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