jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1998/10/21 9ObA140/98y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 21.10.1998

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden sowie durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Michael Manhard und Helmut Stöcklmayer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Zoran P*****, Schweißer, *****, vertreten durch Dr. Richard Schwach, Rechtsanwalt in Korneuburg, wider die beklagte Partei G***** G***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Wolfgang Broesigke und Dr. Bertram Broesigke, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 180.489,16 sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Jänner 1998, GZ 8 Ra 364/97a-12, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Korneuburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 14. August 1997, GZ 8 Cga 55/97x-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden die mit S 9.900,-

(darin S 1.650,- Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat zutreffend erkannt, daß die Entlassung des Klägers nicht unverzüglich erfolgt und das Entlassungsrecht der Beklagten daher erloschen ist. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der diesbezüglichen Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat zutreffend erkannt, daß die Entlassung des Klägers nicht unverzüglich erfolgt und das Entlassungsrecht der Beklagten daher erloschen ist. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der diesbezüglichen Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin entgegenzuhalten:

Bei der Prüfung der Unverzüglichkeit der Entlassung ist den Erfordernissen des Wirtschaftslebens und den Betriebsverhältnissen entsprechend Rechnung zu tragen (RdW 1997, 295 ua). Der Grundsatz, daß Entlassungsgründe unverzüglich geltend zu machen sind, darf nicht überspannt werden (RIS-Justiz RS0031587 ua). Da bei der Organisationsform einer GesmbH besondere Schwierigkeiten bei der internen Kommunikation oder der Entscheidungsfindung nicht evident sind, wäre es aber Sache der Beklagten gewesen, hiezu ein entsprechendes

Vorbringen zu erstatten, was jedoch im Verfahren erster Instanz unterblieben ist. Auch ist weder behauptet worden noch sonst hervorgekommen, daß der für eine Entlassung zuständige Geschäftsführer der Beklagten nicht früher als 14 Tage nach Setzen des Entlassungsgrundes durch den Kläger (- Beschimpfung des Betriebsleiters unter Einfluß von Alkohol -) erreichbar oder in der Lage gewesen wäre, eine Entlassung auszusprechen. An dieser Beurteilung vermag auch die von der Beklagten in ihrer Revision zitierte Rechtsprechung nichts zu ändern. In einem Fall (9 ObA 2217/96m = RdW 1997, 297) hatte der Dienstgeber seinen Sitz nicht am Ort der Dienstverrichtung, sodaß der Dienstnehmer, der wußte, daß dienstrechtliche Maßnahmen nur der Dienstgeber selbst, nicht jedoch eine nachgeordnete Person setzen konnte, auch bei einem längeren Zeitraum (13 Tagen) zwischen Setzen des Entlassungsgrundes und Ausspruch der Entlassung nicht damit rechnen durfte, der Dienstgeber werde von seinem Entlassungsrecht nicht mehr Gebrauch machen. Im anderen Fall (9 ObA 2279/96d = RdW 1997, 297) fiel die Verwirklichung des Entlassungsgrundes so, daß sich daran die Urlaubszeit schloß, sodaß der Dienstnehmer ebenfalls nicht auf einen Verzicht des Dienstgebers auf sein Entlassungsrecht schließen durfte. Derartige Besonderheiten weist hingegen der hier zu beurteilende Sachverhalt nicht auf, weshalb das Berufungsgericht das ungenützte Verstreichen von zirka 14 Tagen zwischen Setzen des Entlassungsgrundes und Ausspruch der Entlassung zutreffend als Verfristung des Entlassungsrechts des Dienstgebers beurteilt hat.

Im übrigen wiederholt die beklagte Partei die schon im Berufungsverfahren unzulässige Neuerung, bei der Trunksucht des Klägers habe es sich um einen Dauerzustand gehandelt, der bis zum Ausspruch der Entlassung angehalten habe. Entgegen der Ansicht der Beklagten kann der - wenn auch wiederholt vorgekommene - Alkoholmißbrauch des Klägers, der in der Vergangenheit auch zu Ermahnungen geführt hat, krankhafter Trunksucht nicht ohne weiteres gleichgehalten werden. Dies wäre von der beklagten Partei schon im Verfahren erster Instanz zu behaupten und zu beweisen gewesen, was jedoch unterblieben ist.

Die Lagerung alkoholischer Getränke durch den Kläger an dessen Arbeitsplatz wurden im Verfahren erster Instanz nicht als Entlassungsgrund geltend gemacht, sodaß auch darin eine unzulässige Neuerung liegt.

Der Revision der Beklagten war demnach ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41, 50 Abs 1 ZPO begründetDie Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO begründet.

Anmerkung

E51781 09B01408

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:009OBA00140.98Y.1021.000

Dokumentnummer

JJT_19981021_OGH0002_009OBA00140_98Y0000_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