

TE OGH 1997/11/27 8ObA204/97a

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 27.11.1997

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Langer und Dr.Rohrer sowie durch die fachkundigen Laienrichter OSR Dr.Franz Zörner und Dr.Vera Moczarski als weitere Richter in den verbundenen Arbeitsrechtssachen der klagenden und widerbeklagten Partei Mag.Horst W*****, vertreten durch Dr.Josef Dengg und Dr.Milan Vavrousek, Rechtsanwälte in St.Johann/P., wider die erstbeklagte und widerklagende Partei K*****-GesmbH, ***** und die zweitbeklagte Partei V*****-AG, ***** beide vertreten durch Dr.Gottfried Zndl, Dr.Andreas Grundei, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 228.088,20 sA, S 294.824,40 sA und S 56.005,44 sA, infolge Rekursen aller Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26.März 1997, GZ 11 Ra 301/96f-26, womit infolge Berufungen der klagenden und widerbeklagten sowie der erstbeklagten und widerklagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 20.August 1996, GZ 16 Cga 9/96s-18, teilweise aufgehoben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Den Rekursen wird nicht Folge gegeben.

Die Kosten des Rekursverfahrens sind weitere Kosten des Verfahrens erster Instanz.

Text

Begründung:

Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes, welche zur teilweisen Aufhebung des erstinstanzlichen Urteiles führte, ist zutreffend, weshalb gemäß § 48 ASGG auf deren Richtigkeit verwiesen werden kann. Ergänzend ist anzumerken: Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes, welche zur teilweisen Aufhebung des erstinstanzlichen Urteiles führte, ist zutreffend, weshalb gemäß Paragraph 48, ASGG auf deren Richtigkeit verwiesen werden kann. Ergänzend ist anzumerken:

Rechtliche Beurteilung

Eine Kündigung als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung kann, wenn Willensmängel behauptet werden, wie jedes andere Rechtsgeschäft nach den allgemeinen Regeln angefochten werden, weil die Bestimmungen der §§ 869 bis 875 ABGB auch auf "sonstige Willenserklärungen, welche einer anderen Person gegenüber abzugeben sind", also insbesondere auf einseitige Rechtsgestaltungserklärungen entsprechend Anwendung finden (EvBl 1970/82; JBl 1983, 559; RdW 1984, 317; ArbSlg 11.342). Nach Lehre und Rechtsprechung ist die Drohung mit einem Übel durch dessen an

sich erlaubte Zufügung der Drohende sein Interesse wahrt, im allgemeinen nicht widerrechtlich. Die Rechtswidrigkeit ist nur dann zu bejahen, wenn die Drohung als Mittel zur Herbeiführung eines Erfolges dient, auf den der Drohende keinen Anspruch hatte oder wenn Mittel und Zweck für sich betrachtet zwar nicht rechtswidrig sind, aber das Mittel zur Erreichung gerade dieses Zweckes nicht angemessen ist. Entscheidend ist also, ob die Drohung nach Treu und Glauben bzw nach der Auffassung aller billig und gerecht Denkenden als angemessenes Mittel zur Erreichung des angestrebten Zweckes zu werten ist und ob der Drohende einen Anspruch auf Erreichung gerade dieses Zweckes hatte (ArbSlg 9644; ArbSlg 11.342). Eine Kündigung als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung kann, wenn Willensmängel behauptet werden, wie jedes andere Rechtsgeschäft nach den allgemeinen Regeln angefochten werden, weil die Bestimmungen der Paragraphen 869 bis 875 ABGB auch auf "sonstige Willenserklärungen, welche einer anderen Person gegenüber abzugeben sind", also insbesondere auf einseitige Rechtsgestaltungserklärungen entsprechend Anwendung finden (EvBl 1970/82; JBl 1983, 559; RdW 1984, 317; ArbSlg 11.342). Nach Lehre und Rechtsprechung ist die Drohung mit einem Übel durch dessen an sich erlaubte Zufügung der Drohende sein Interesse wahrt, im allgemeinen nicht widerrechtlich. Die Rechtswidrigkeit ist nur dann zu bejahen, wenn die Drohung als Mittel zur Herbeiführung eines Erfolges dient, auf den der Drohende keinen Anspruch hatte oder wenn Mittel und Zweck für sich betrachtet zwar nicht rechtswidrig sind, aber das Mittel zur Erreichung gerade dieses Zweckes nicht angemessen ist. Entscheidend ist also, ob die Drohung nach Treu und Glauben bzw nach der Auffassung aller billig und gerecht Denkenden als angemessenes Mittel zur Erreichung des angestrebten Zweckes zu werten ist und ob der Drohende einen Anspruch auf Erreichung gerade dieses Zweckes hatte (ArbSlg 9644; ArbSlg 11.342).

Kündigt der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis unter dem Eindruck der Ankündigung des Arbeitgebers, ihn zu entlassen, kommt es - wie das Berufungsgericht zutreffend dargelegt hat - entscheidend darauf an, ob der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt berechtigt war, das Arbeitsverhältnis durch Entlassung sofort zu beenden. Ist dies der Fall, kann sich der Arbeitnehmer nicht mit Erfolg darauf berufen, es sei auf ihn ungerechtfertigter Druck ausgeübt worden (9 ObA 53/88; 9 ObA 135/93; 9 ObA 363/93; ArbSlg 11.342).

Nach ständiger Rechtsprechung kann die Entlassung eines Arbeitnehmers niemals auf bloße Verdachtsmomente gestützt werden. Der Arbeitgeber hat vor dem Ausspruch der Entlassung zu prüfen, ob sich der Angestellte tatsächlich eines pflichtwidrigen Verhaltens schuldig gemacht hat oder nicht und zumindest zu versuchen - allenfalls unter Beziehung des Arbeitnehmers - den Sachverhalt, der den gänzlichen Vertrauensentzug rechtfertigen soll, aufzuklären (ArbSlg 9238; 9 ObA 286/89; 9 ObA 41/94; 9 ObA 2251/96m). Entgegen der von den Beklagten in ihrem Rekurs vertretenen Rechtsansicht bedarf es daher der vom Berufungsgericht aufgetragenen Sachverhaltsprüfung dahingehend, ob im Zeitpunkt ihrer Androhung aus der Sicht des Arbeitgebers plausible und objektiv ausreichende Gründe für den Ausspruch einer Entlassung gegeben waren. Gleichermaßen gilt für die vom Erstgericht festgestellte Ankündigung, im Falle einer Entlassung die Entlastung als Geschäftsführer zu verweigern und auch den strafrechtlichen Hintergrund des Handelns des Klägers zu überprüfen. Waren aus dem noch festzustellenden Sachverhalt Anhaltspunkte von einem Gewicht dafür abzuleiten, daß gegen den Kläger Schadenersatzansprüche bestehen und daß durch sein Handeln strafrechtliche Tatbestände verwirklicht sein könnten, kann dem Dienstgeber nicht das Recht abgesprochen werden, auf diese sich möglicherweise ergebenden Konsequenzen hinzuweisen (ArbSlg 11.342).

Nicht geteilt kann die Ansicht des Klägers werden, daß darauf abzustellen sei, ob der Kläger sich im Zeitpunkt der Abgabe seiner Erklärung des Vorliegens von Entlassungsgründen habe bewußt sein müssen. Es kommt vielmehr - wie bereits dargestellt - ausschließlich darauf an, ob der Ausspruch der Entlassung im Zeitpunkt deren Androhung durch den Dienstgeber aus dessen Sicht bei Anlegung eines objektiven Maßstabes berechtigt gewesen wäre. Es ist auch unrichtig, daß der Entscheidung RdW 1995, 271 entnommen werden könnte, die Androhung einer Strafanzeige sei in jedem Falle inadäquat. In dem genannten Beschuß wird nämlich vielmehr ausdrücklich auf die von den Beklagten behaupteten Begleitumstände der unter der Drohung mit einer Strafanzeige erfolgten Selbstduldigung abgestellt, nämlich daß ihnen keinerlei Überlegungsfrist zur Verfügung gestanden und sie zur sofortigen Unterfertigung des vorbereiteten Schriftstückes gezwungen worden seien. Die Selbstduldigung sei als unwirksam zu beurteilen, wenn den Beklagten keinerlei Möglichkeit gelassen worden wäre, in ruhiger Überlegung und gegebenenfalls unter Zuhilfenahme einer Rechtsberatung zu beurteilen, ob das ihnen von der Klägerin unterstellte Verhalten überhaupt den Verdacht einer strafbaren Handlung rechtfertigen könne. Nach den bisher getroffenen Feststellungen unterscheidet sich der hier zu beurteilende Sachverhalt jedoch insoweit, als dem Kläger ausreichend Zeit zur Überprüfung der gegen ihn

erhobenen Vorwürfe eingeräumt wurde. Zudem kann einem leitenden Angestellten unterstellt werden, er sei bei einem in ruhiger Atmosphäre geführten (vgl hiezu 9 ObA 53/88) längeren Gespräch, in dessen Verlauf die Möglichkeit zur Überprüfung der Vorwürfe und Überlegung des Verhaltens eingeräumt wurde, in der Lage, die Situation einigermaßen realistisch einzuschätzen. Es darf in diesem Zusammenhang nicht übersehen werden, daß, sollte der Dienstgeber nach den noch zu treffenden Feststellungen zum Ausspruch der Entlassung im oben dargestellten Sinn berechtigt gewesen sein, das Einräumen einer über den Tag hinausgehenden Überlegungsfrist, wie es dem Kläger vorzuschweben scheint, die Gefahr nach sich gezogen hätte, in einem allfälligen Rechtsstreit mit dem Einwand der Verspätung oder des konkludenten Verzichts konfrontiert zu werden. Nicht geteilt kann die Ansicht des Klägers werden, daß darauf abzustellen sei, ob der Kläger sich im Zeitpunkt der Abgabe seiner Erklärung des Vorliegens von Entlassungsgründen habe bewußt sein müssen. Es kommt vielmehr - wie bereits dargestellt - ausschließlich darauf an, ob der Ausspruch der Entlassung im Zeitpunkt deren Androhung durch den Dienstgeber aus dessen Sicht bei Anlegung eines objektiven Maßstabes berechtigt gewesen wäre. Es ist auch unrichtig, daß der Entscheidung RdW 1995, 271 entnommen werden könnte, die Androhung einer Strafanzeige sei in jedem Falle inadäquat. In dem genannten Beschuß wird nämlich vielmehr ausdrücklich auf die von den Beklagten behaupteten Begleitumstände der unter der Drohung mit einer Strafanzeige erfolgten Selbstkündigung abgestellt, nämlich daß ihnen keinerlei Überlegungsfrist zur Verfügung gestanden und sie zur sofortigen Unterfertigung des vorbereiteten Schriftstückes gezwungen worden seien. Die Selbstkündigung sei als unwirksam zu beurteilen, wenn den Beklagten keinerlei Möglichkeit gelassen worden wäre, in ruhiger Überlegung und gegebenenfalls unter Zuhilfenahme einer Rechtsberatung zu beurteilen, ob das ihnen von der Klägerin unterstellte Verhalten überhaupt den Verdacht einer strafbaren Handlung rechtfertigen könne. Nach den bisher getroffenen Feststellungen unterscheidet sich der hier zu beurteilende Sachverhalt jedoch insoweit, als dem Kläger ausreichend Zeit zur Überprüfung der gegen ihn erhobenen Vorwürfe eingeräumt wurde. Zudem kann einem leitenden Angestellten unterstellt werden, er sei bei einem in ruhiger Atmosphäre geführten vergleichbarem (hiezu 9 ObA 53/88) längeren Gespräch, in dessen Verlauf die Möglichkeit zur Überprüfung der Vorwürfe und Überlegung des Verhaltens eingeräumt wurde, in der Lage, die Situation einigermaßen realistisch einzuschätzen. Es darf in diesem Zusammenhang nicht übersehen werden, daß, sollte der Dienstgeber nach den noch zu treffenden Feststellungen zum Ausspruch der Entlassung im oben dargestellten Sinn berechtigt gewesen sein, das Einräumen einer über den Tag hinausgehenden Überlegungsfrist, wie es dem Kläger vorzuschweben scheint, die Gefahr nach sich gezogen hätte, in einem allfälligen Rechtsstreit mit dem Einwand der Verspätung oder des konkludenten Verzichts konfrontiert zu werden.

Den Rekursen ist daher ein Erfolg zu versagen.

Anmerkung

E48454 08B02047

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:008OBA00204.97A.1127.000

Dokumentnummer

JJT_19971127_OGH0002_008OBA00204_97A0000_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