jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1997/11/5 9ObA249/97a

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.11.1997

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.Bauer und Dr.Steinbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Herbert Vesely und Gerhard Gotschy als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Josef W*****, Schlosser, ***** vertreten durch Dr.Kurt Klein und andere, Rechtsanwälte in Graz, wider die beklagte Partei Metallbau H***** GesmbH, ***** vertreten durch Dr.Dieter Zaponig, Rechtsanwalt in Graz, wegen S 166.317,29 brutto sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 7.Mai 1997, GZ 8 Ra 73/97k-16, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 26.November 1996, GZ 35 Cga 81/96v-11, 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 9.135 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 1.522,50 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat zutreffend begründet, daß die über berechtigte Anordnungen des Vorgesetzten erfolgte Äußerung des Dienstnehmers "Das geht Dich nichts an, Du kleine Krot" den Entlassungsgrund des § 82 lit g GewO verwirklicht. Es reicht daher insofern aus, auf die richtige Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 48 ASGG).Das Berufungsgericht hat zutreffend begründet, daß die über berechtigte Anordnungen des Vorgesetzten erfolgte Äußerung des Dienstnehmers "Das geht Dich nichts an, Du kleine Krot" den Entlassungsgrund des Paragraph 82, Litera g, GewO verwirklicht. Es reicht daher insofern aus, auf die richtige Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 48, ASGG).

Den Revisionsausführungen ist ergänzend entgegenzuhalten:

Ungeachtet eines rauhen Umgangstones unter Bauarbeitern (8 ObA 302/95; RdW 1997, 294 = tw ecolex 1997, 446) ist die nach Aufforderung des Vorgesetzten, den Fortschritt einer Baustelle zu dokumentieren und die Unterlagen herauszugeben, gefallene Äußerung des Arbeitnehmers nicht eine Folge einer berechtigten Kritik oder der Verteidigung oder einer berechtigten Erregung über ein vorausgegangenes Verhalten des Vorgesetzten (Arb 9188; RdW 1997, 91; 9 ObA 49/95). Sie bildet vielmehr wie auch die Bezeichnung des Vorgesetzten als unfähig eine

nicht adäquate Reaktion auf eine berechtigte Anordnung des Vorgesetzten, die ein hohes Maß an Geringschätzung zum Ausdruck bringt und ungeachtet eines lockeren Umgangstones nicht toleriert werden kann, weil damit die Autorität von Vorgesetzten grundlos untergraben würde (RdW 1997, 294 = tw ecolex 1997, 446). Dieses Verhalten des Klägers war gerade im Hinblick darauf, daß er den Vorgesetzten nicht als solchen akzeptierte, der, wenn auch schon Jahre zurückliegenden, verbalen Frechheiten gegen Vorgesetzte, der schon erfolgten Verwarnung und der wiederholten Bezeichnung des Vorgesetzten als unfähig, eine Eskalation, die objektiv ehrverletzend war und von Menschen mit normalem Ehrgefühl nur mit dem sofortigen Abbruch der Beziehungen beantwortet werden konnte (infas 1996 A 85 = RdW 1996, 539).

Der Geschäftsführer der beklagten Partei hat nach dem vergeblichen Versuch einer gütlichen Einigung die Angelegenheit an den in sämtlichen Personalangelegenheiten allein entscheidungsbefugten Angestellten verwiesen. Daraus, daß er die Entlassung nicht selbst ausgesprochen hat, kann daher keine Verwirkung des Entlassungsrechtes abgeleitet werden, weil der Geschäftsführer keine abschließende Entscheidung vornahm. Da dem Kläger beim Gespräch am Morgen des 11.12.1995 überdies Konsequenzen wegen seines Verhaltens angedroht worden waren, kann beim Entlassungsausspruch noch am gleichen Tag von einer Verspätung selbst dann nicht gesprochen werden, wenn ca. eine Stunde nach dem Vorfall der Entlassungsberechtigte über den Vorfall voll informiert war, aber dennoch zugewartet hat, um sich von Zeugen den Vorfall schildern zu lassen und um sich noch mit dem Geschäftsführer in Verbindung zu setzen und überdies abzuwarten, ob sich der Kläger in der Zwischenzeit entschuldigt hat. Der Klarstellungsanspruch des Dienstnehmers war unter diesen Umständen nicht beeinträchtigt (9 ObA 140/94). Er konnte bei Androhung von Konsequenzen am Morgen des Entlassungstages bis zum Erhalt der schriftlichen Entlassungserklärung spätestens am nächsten Tag noch nicht auf einen Verzicht auf das Entlassungsrecht des Dienstgebers schließen. Im Gegenteil, hätte der Kläger die Zeit genützt, um sich bei seinem Vorgesetzten zu entschuldigen, wofür zumindest, wie die Revision zugesteht, telefonisch Gelegenheit war, wäre sein Verhalten in einem milderen Lichte erschienen (8 ObA 302/95).

Unter diesen Umständen des Einzelfalls (9 ObA 233/92) liegt eine verspätete Entlassung nicht vor.

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

Textnummer

E47821

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:009OBA00249.97A.1105.000

Im RIS seit

05.12.1997

Zuletzt aktualisiert am

07.06.2021

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