

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

TE OGH 1992/6/17 9ObA107/92

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.06.1992

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof.Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof.Dr.Gamerith und Dr.Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Friedrich Hölzl und Dr.Gerhard Dengscherz als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Z***** P*****, Autoverkäufer, ***** vertreten durch *****, Rechtsanwalt *****, wider die beklagte Partei E. und H. ***** Gesellschaft mbH & Co KG, ***** vertreten durch ***** Rechtsanwälte *****, wegen S 178.882,69 sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13.Dezember 1991, GZ 32 Ra 10/91-43, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Teilzwischenurteil des Kreisgerichtes Korneuburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 10.Juli 1990, GZ 17 Cga 110/88-39, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 8.154 (darin S 1.359 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Rechtliche Beurteilung

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Kläger im Sinne des § 27 Z 4 AngG zu Recht entlassen worden ist, zutreffend gelöst. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 48 ASGG).

Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin entgegenzuhalten, daß es nicht darauf ankommt, ob der neue Arbeitsvertrag nach ihrer Ansicht für den Kläger günstiger war als der alte, da es darüber zu keiner Einigung gekommen ist. Nach den Feststellungen der Vorinstanzen war der Kläger mit den Regelungen des neuen Arbeitsvertrages nicht einverstanden, er hielt sich nicht an die von der Beklagten vorgeschlagenen geänderten Bedingungen (insbesondere Provisionsabrechnung) und unterfertigte die schriftliche Ausfertigung dieses Vertrages nur "mit Vorbehalt". Soweit daher die Beklagte ihre Entlassung darauf gründete, daß sich der Kläger geweigert habe, gemäß dem neuen Arbeitsvertrag zu berichten oder seine Provisionen abzurechnen, kann sie sich nicht auf eine Verletzung dieses Arbeitsvertrages berufen. Soweit die Beklagte aber andere kleinere Unregelmäßigkeiten durch fast 6 Jahre hindurch tolerierte, hätte es vor der Entlassung eines eindeutigen Verweises auf die Untragbarkeit gerade dieses Verhaltens bedurft (vgl Arb 10.805, 10.535, 7095 ua); das war aber nicht der Fall, da der Geschäftsführer der Beklagten den Kläger vor der Entlassung lediglich aufgefordert habe, sich bei seinen Abrechnungen gemäß dem neuen Dienstvertrag zu verhalten.

Hinsichtlich der entlassungsunabhängigen Provisionsansprüche ist darauf zu verweisen, daß seit der WGN 1989 ein Zwischenurteil auch dann zulässig ist, wenn noch strittig ist, ob der Anspruch überhaupt mit irgendeinem Betrag zu Recht besteht (§ 393 Abs 1 ZPO; Fasching ZPR2 Rz 1429 ff). Daß der Kläger aber, sei es nach dem alten oder dem neuen Arbeitsvertrag, Provisionsansprüche hatte, ist unbestritten. Ob daraus noch eine Restforderung offen ist, ist im Rahmen eines Zwischenurteils nicht zu prüfen.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet.

Anmerkung

E28716

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1992:009OBA00107.92.0617.000

Dokumentnummer

JJT_19920617_OGH0002_009OBA00107_9200000_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