jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1992/3/18 9ObA41/92 (9ObA42/92)

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.03.1992

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. Raimund Kabelka und Margarete Heidinger als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei H***** A*****, Arbeiter, ***** vertreten durch ***** Rechtsanwälte *****, wider die beklagten Parteien 1.) A***** H***** GmbH & Co KG, 2.) A***** H***** GmbH, ***** sämtliche vertreten durch ***** Rechtsanwälte *****, wegen S 57.294,26 brutto sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10.Dezember 1991, GZ 5 Ra 218,219/91-25, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 25.Juni 1991, GZ 45 Cga 41/91-15, 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 4.783,68 (darin S 797,28 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Rechtliche Beurteilung

Entscheidungsgründe:

Die Revisionsgründe der Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens und der Aktenwidrigkeit liegen nicht vor (§ 510 Abs. 3 ZPO). Einerseits kommt den vorgelegten Videoaufnahmen nach der Beweiswürdigung der Vorinstanzen kein entscheidendes Gewicht zu und andererseits können Mängel des Verfahrens erster Instanz, deren Vorliegen das Berufungsgericht verneint hat, nicht neuerlich mit Revision geltend gemacht werden (RZ 1989/16; ÖBl 1984, 109; SZ 27/4 uva).

Im übrigen hat das Berufungsgericht die Frage, ob der Kläger wegen beharrlicher Pflichtenvernachlässigung im Sinne des § 82 lit f zweiter Tatbestand GewO 1859 zu Recht entlassen wurde, zutreffend gelöst. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 48 ASGG).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers, er habe lediglich tätigkeitsbedingte Pausen eingelegt, er sei deswegen nicht verwarnt worden und er habe insgesamt nicht schuldhaft gehandelt, entgegenzuhalten, daß er mit diesen Einwänden nicht vom maßgeblichen Sachverhalt ausgeht. Nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen der Vorinstanzen unterbrach der Kläger vielmehr in der Zeit vor der Entlassung eigenmächtig wiederholt seine Arbeit, ohne daß dies durch den Produktionsvorgang oder sonstige rechtfertigende Gründe bedingt

gewesen wäre. Vom Abteilungsleiter deswegen zur Rede gestellt und zur Arbeitsleistung aufgefordert, erklärte der Kläger mehrmals, daß er es darauf anlege, daß sein Arbeitsverhältnis beendet werde. Er werde aber nicht selbst kündigen, da er nicht auf die Abfertigung verzichte. Auch in der Folge wurde der Kläger vom Abteilungsleiter und dem Geschäftsführer der Beklagten immer wieder bei eigenmächtigen Arbeitsunterbrechungen beobachtet und wiederholt aufgefordert, seine Arbeit zu erbringen. Auf die jeweiligen Ermahnungen reagierte der Kläger jedoch stets in gleicher Weise, nämlich daß er es darauf anlege, daß sein Arbeitsverhältnis beendet werde, er aber nicht selbst kündigen wolle. Dabei kam es vor, daß sich der Kläger an seinem Arbeitsplatz ostentativ zurücklegte und, statt weiterzuarbeiten, eine Zigarette rauchte. Er verließ auch grundlos seinen Arbeitsplatz und unterhielt sich ohne Zusammenhang mit seiner Tätigkeit mit anderen Arbeitnehmern. Wegen dieser Vorfälle wurde der Kläger wiederholt mündlich und zuletzt zweimal schriftlich unter Androhung von Konsequenzen (Entlassung) verwarnt.

Wie die Vorinstanzen richtig erkannten, schuldet der Arbeitnehmer zwar keinen bestimmten Erfolg seiner Arbeit, aber eine auf Zeit abgestellte Arbeitsleistung (vgl DRdA 1992/7 [Eypeltauer] ua). Nicht das Werk, sondern das "Wirken" ist Gegenstand seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, verletzt er den Arbeitsvertrag. Es trifft zwar zu, daß die ständig wiederholten, eigenmächtigen Arbeitsunterbrechungen jeweils nicht von langer Dauer waren, doch erfolgten die Pflichtverletzungen insgesamt beharrlich. Darunter ist die Nachhaltigkeit, Unnachgiebigkeit oder Hartnäckigkeit des in der Pflichtenvernachlässigung zum Ausdruck gelangenden, auf die Verletzung der Pflichten gerichteten Willens zu verstehen (vgl. Kuderna, Das Entlassungsrecht 72). Der Kläger legte es geradezu darauf an, wegen seiner Arbeitsunterbrechungen und Widersetzlichkeiten gekündigt zu werden (vgl etwa RdW 1991, 186), sodaß sein Vorgehen auch als schuldhaft angesehen werden muß. Er hat daher seine ihm zumutbaren arbeitsvertraglichen Pflichten insgesamt nicht gehörig erfüllt, sodaß, da dies beharrlich und schuldhaft geschah, seine Entlassung gerechtfertigt ist (vgl etwa Arb 8191; Arb 9493; Arb 10.631 uva).

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

Anmerkung

E28808

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1992:009OBA00041.92.0318.000

Dokumentnummer

JJT_19920318_OGH0002_009OBA00041_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