

TE OGH 1989/5/24 9ObA141/89

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.05.1989

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 Dr. Maier und Dr. Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Kurt Resch und Anton Liedlbauer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei T*** & F*** Vertriebsgesellschaft mbH & Co KG,

Vösendorf, Triester Straße 11, vertreten durch Dr. Franz Eckert ua Rechtsanwälte in Baden, wider die beklagte Partei Eugen A***, Filialleiterstellvertreter, Wien 2, Radingerstraße 21/1/6, vertreten durch Dr. Peter Philipp, Rechtsanwälte in Wien, wegen Zustimmung zur Entlassung (S 100.000,-), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. Oktober 1988, GZ 32 Ra 99/88-7, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 7. April 1988, GZ 23 Cga 1041/88-3, 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 4.629,60 (darin S 771,60 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Beklagte ist seit 15. Oktober 1979 bei der Klägerin als Handelsangestellter beschäftigt und seit 30. Juli 1985 Mitglied des Betriebsrats. Am 11. Februar 1988 erklärte ihn der Geschäftsführer der Beklagten für entlassen.

Mit dem vorliegenden, von den Vorinstanzen zutreffend als Klage gewerteten "Antrag" begehrt die klagende Partei, der gemäß § 122 Abs 1 Z 2 ArbVG ausgesprochenen Entlassung des Beklagten die nachträgliche Zustimmung zu erteilen. Der Beklagte sei am 10. Februar 1988 eines Diebstahls überführt worden, den er auch zunächst eingestanden habe. Die Klage auf Zustimmung zur Entlassung sei deshalb erst am 21. März 1988 eingebracht worden, weil der Sachverhalt dem Klagevertreter erst so spät mitgeteilt worden sei. Der Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen. Er habe sich nie etwas zuschulden kommen lassen und habe auch keinen Diebstahl begangen. Abgesehen davon sei die gegenständliche Klage verspätet eingebracht worden.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es vertrat die Rechtsansicht, daß eine Klage auf nachträgliche Zustimmung zur Entlassung ehestens einzubringen sei. Es sei nicht zulässig, daß der Betriebsinhaber einen Entlassungsgrund durch Ausspruch der Entlassung gewissermaßen konserviere und dann zu einem beliebigen Zeitpunkt die Klage einbringe. Zögere der Arbeitgeber mit der Ausübung dieses Rechts ohne zureichenden Grund, gehe er dieses Rechts verlustig. Wenngleich für die zumutbare Frist zwischen dem Ausspruch der Entlassung und der Klage auf Zustimmung zur

Entlassung kein starrer zeitlicher Rahmen angegeben werden könne, sei ein Zuwarten länger als ein Monat als zu lange zu qualifizieren. Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Es sprach aus, daß der Wert des Streitgegenstandes, über den es entschieden hat, S 30.000,- übersteige. Im übrigen billigte es die Rechtsauffassung des Erstgerichtes und führte noch ergänzend aus, daß kein Grund ersichtlich sei, der die unverzügliche Klageerhebung gehindert hätte oder aus dem sich das Zuwarten mit der Klage sinnvoll ableiten lasse. Die Klage sei verspätet erhoben und das "Antragsrecht verwirkt worden".

Gegen dieses Urteil richtet sich die aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene Revision der Klägerin mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung aufzuheben und dem Erstgericht eine neuerliche Entscheidung aufzutragen. In eventu wird die Abänderung des Urteils des Berufungsgerichtes im Sinne des Klagebegehrens begehrt.

Der Beklagte beantragt in seiner Revisionsbeantwortung, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Den Ausführungen der Revisionswerberin, weder dem Wortlaut des § 122 ArbVG noch der Bestimmung des § 27 AngG lasse sich eine Frist für den Ausspruch der Entlassung und die Einholung der Zustimmung dazu entnehmen, ist entgegenzuhalten:

Den Arbeitgeber trifft die Obliegenheit, ihm bekanntgewordene Entlassungsgründe unverzüglich geltend zu machen, widrigenfalls das Entlassungsrecht des Arbeitgebers erlischt. Der Grundsatz der Unverzüglichkeit beruht auf dem Gedanken, daß ein Arbeitgeber, der eine Verfehlung des Arbeitnehmers nicht sofort mit der Entlassung beantwortet, dessen Weiterbeschäftigung nicht als unzumutbar ansieht und auf die Ausübung des Entlassungsrechts im konkreten Fall verzichtet (vgl. Kuderna, Das Entlassungsrecht 15 f; Martinek-Schwarz, AngG6, 543 ff; Arb. 10.445 uva). Insoweit erfolgte die am 11. Februar 1988 ausgesprochene Entlassung des Beklagten rechtzeitig, da sie sich auf einen Vorfall vom Vortag bezog. Die Entlassung blieb jedoch bis zur nachträglichen Zustimmung des Gerichtes schwebend unwirksam (Floretta in Floretta-Strasser, Handkommentar ArbVG, 821).

Entgegen der Ansicht der Revisionswerberin hat der Arbeitgeber in einem solchen Fall alles zu tun, um diesen Schwebezustand so kurz wie möglich zu halten. Es ist keineswegs der Disposition des Arbeitgebers anheimgestellt, innerhalb welcher Zeit er die gerichtliche Zustimmung zur Entlassung einholt. Aus dem Schutzzweck der §§ 121 und 122 ArbVG ergibt sich vielmehr, daß die Zustimmung ehestens, dh. sobald der Arbeitgeber hierzu die Möglichkeit hat, zu beantragen ist. Der Arbeitnehmer soll nicht nur umgehend Klarheit darüber haben, daß er vom Arbeitgeber entlassen wurde, sondern auch darüber, daß der von ihm verschuldete Sachverhalt als Entlassungsgrund gerichtlich geltend gemacht wird. Durch die Entlassungserklärung allein ist dieser Obliegenheit gegenüber einem Mitglied des Betriebsrats noch nicht entsprochen. In Fällen wie dem vorliegenden, in dem die vorhandene Kenntnis des Sachverhalts für den Arbeitgeber bereits ausreicht, die Entlassung auszusprechen, ist die Einräumung einer weiteren Überlegungsfrist schon deshalb nicht mehr gerechtfertigt, weil diese Frist bereits bei der Entlassung zur Verfügung stand (Floretta aaO, 835; Wachter in ZAS 1979, 66 f;

Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht4 472; Floretta in Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht3 I 319 und 289; Mayr in Adametz-Basalka-Heinrich-Kinzel-Mayr-Meches, ArbVGKomm § 120 Erl. 9;

Arb. 9.701 = ZAS 1979/8 mit Besprechung von Wachter; ZAS 1980/8 mit Besprechung von Mayer-Maly ua). Auch wenn dem Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit der Einholung einer Rechtsauskunft zuzubilligen ist, kann in einer um rund ein Monat verspäteten Klageerhebung kein begründetes Zögern in der Sachlage gesehen werden. Aus diesen Erwägungen haben die Vorinstanzen die erst am 21. März 1988 begehrte Zustimmung zu der am 11. Februar 1988 ausgesprochenen Entlassung des Beklagten zutreffend als verspätet geltend gemacht beurteilt.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet; die Einschränkung des Kostenersatzanspruches gilt gem § 58 Abs 1 ASGG nicht für den Obersten Gerichtshof.

Anmerkung

E17456

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1989:009OBA00141.89.0524.000

Dokumentnummer

JJT_19890524_OGH0002_009OBA00141_8900000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2024 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at