

RS OGH 1980/2/19 4Ob3/80, 4Ob38/81, 4Ob17/83, 14Ob18/86, 14Ob75/86, 9ObA163/87, 9ObA94/88, 9ObA27/89

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 19.02.1980

Norm

GewO 1859 §82 litf

Rechtssatz

Eine Ermahnung kann nur dann unterbleiben, wenn die Weigerung derart eindeutig und endgültig ist, dass eine Ermahnung als bloße Formalität sinnlos erscheinen müsste. Entscheidend ist nur, dass der Arbeitnehmer den durch seine Arbeitsverweigerung hervorgerufenen Ernst der Situation erkennen kann.

Entscheidungstexte

- 4 Ob 3/80
Entscheidungstext OGH 19.02.1980 4 Ob 3/80
- 4 Ob 38/81
Entscheidungstext OGH 28.04.1981 4 Ob 38/81
- 4 Ob 17/83
Entscheidungstext OGH 22.02.1983 4 Ob 17/83
Veröff: Arb 10222
- 14 Ob 18/86
Entscheidungstext OGH 04.03.1986 14 Ob 18/86
- 14 Ob 75/86
Entscheidungstext OGH 03.06.1986 14 Ob 75/86
- 9 ObA 163/87
Entscheidungstext OGH 27.04.1988 9 ObA 163/87
Vgl auch; Veröff: SZ 61/105 = Arb 10714 = RdA 1990,273 (Knöfler)
- 9 ObA 94/88
Entscheidungstext OGH 01.06.1988 9 ObA 94/88
nur: Eine Ermahnung kann nur dann unterbleiben, wenn die Weigerung derart eindeutig und endgültig ist, daß eine Ermahnung als bloße Formalität sinnlos erscheinen müßte. (T1)
- 9 ObA 27/89
Entscheidungstext OGH 08.02.1989 9 ObA 27/89

Auch; Beisatz: Eine Pflichtenverletzung im Sinne dieser Gesetzesstelle muß sich entweder wiederholt ereignet haben oder von so schwerwiegender Art sein, daß mit Grund auf die Nachhaltigkeit der Willenshaltung des Arbeitnehmers geschlossen werden kann. (Hier: Weigerung trotz wiederholter Ersuchen Arbeitgeber zurückzurufen). (T2)

- 9 ObA 46/94
Entscheidungstext OGH 16.03.1994 9 ObA 46/94
nur T1
- 9 ObA 196/94
Entscheidungstext OGH 28.09.1994 9 ObA 196/94
Auch; nur T1
- 9 ObA 34/95
Entscheidungstext OGH 26.04.1995 9 ObA 34/95
Auch; Beis wie T2
- 9 ObA 109/95
Entscheidungstext OGH 12.07.1995 9 ObA 109/95
Auch; Beis wie T2; Beisatz: § 48 ASGG. (T3)
- 8 ObA 314/95
Entscheidungstext OGH 18.04.1996 8 ObA 314/95
Vgl auch; nur T1; Beisatz: Gerade in einem Fall, in welchem der Arbeitnehmer erkennbar einen nicht offenkundig willkürlichen und unbegründeten Rechtsstandpunkt einnimmt, kann vor dem Ausspruch der Entlassung wegen Pflichtverletzung eine Ermahnung nicht als entbehrliche Formalität angesehen werden. (T4)
- 8 ObA 2276/96f
Entscheidungstext OGH 17.10.1996 8 ObA 2276/96f
nur T1; Beis wie T3
- 8 ObA 21/97i
Entscheidungstext OGH 23.05.1997 8 ObA 21/97i
Auch; Beis wie T3; Beisatz: Eine Ermahnung ist insbesondere dann entbehrlich, wenn der Dienstnehmer sein pflichtwidriges Verhalten unter Umständen wiederholt, die auf seine neuerliche Willensbetätigung gegen arbeitsvertragliche Pflichten zu verstoßen, schließen läßt. (T5)
- 8 ObA 116/97k
Entscheidungstext OGH 12.06.1997 8 ObA 116/97k
nur T1; Beisatz: Oder im Falle eines - vom Arbeitnehmer in Kenntnis dieses Umstandes gesetzten - außergewöhnlich gewichtigen Pflichtenverstoßes. (T6)
- 9 ObA 329/97s
Entscheidungstext OGH 26.11.1997 9 ObA 329/97s
- 9 ObA 106/99z
Entscheidungstext OGH 16.06.1999 9 ObA 106/99z
Auch
- 9 ObA 103/00p
Entscheidungstext OGH 31.05.2000 9 ObA 103/00p
nur T1
- 8 ObA 17/01k
Entscheidungstext OGH 22.02.2001 8 ObA 17/01k
nur T1; Beisatz: Hier: Betriebliches Alkoholverbot. (T7)
- 9 ObA 163/01p
Entscheidungstext OGH 11.07.2001 9 ObA 163/01p
Vgl auch; Beis wie T6
- 9 ObA 71/02k
Entscheidungstext OGH 17.04.2002 9 ObA 71/02k
- 9 ObA 116/02b
Entscheidungstext OGH 22.05.2002 9 ObA 116/02b

nur T1; Beis wie T2

- 8 ObA 100/02t

Entscheidungstext OGH 16.05.2002 8 ObA 100/02t

Vgl auch; Beisatz: Ist die Notwendigkeit einer besonderen Schonung im Krankenstand und die Überschreitung der ärztlichen Anordnung offenkundig, so wäre eine Mahnung nur noch eine überflüssige Formalität. Regelmäßig muss bei einem solchen offenkundigen Verhalten dem Arbeitnehmer die massive Interessenbeeinträchtigung des Arbeitgebers ebenso bewusst sein wie der Umstand, dass der Arbeitgeber schon im Hinblick auf die mangelnde Kenntnis von diesem Verhalten zur Einmahnung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht in der Lage sein wird. Sieht man das aus dem Tatbestandsmerkmal der Beharrlichkeit abgeleitete Erfordernis der Ermahnung im Wesentlichen darin begründet, dass sonst nicht eindeutig ist, dass das Verhalten des Arbeitnehmers auf einer "bösen Absicht" beruht, so kann eben gerade in solchen gravierenden Fällen eine Ermahnung unterbleiben. Soll doch durch die Obliegenheit der Ermahnung auch nicht die Möglichkeit geboten werden, von vornherein zu wissen, dass derartige schwerwiegende Pflichtverstöße einmal begangen werden können, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen. (T8)

- 8 ObA 82/02w

Entscheidungstext OGH 08.08.2002 8 ObA 82/02w

Auch; nur T1

- 8 ObA 17/03p

Entscheidungstext OGH 24.04.2003 8 ObA 17/03p

- 8 ObA 11/04g

Entscheidungstext OGH 26.02.2004 8 ObA 11/04g

Auch; Beisatz: Die Anwendung dieser Grundsätze im Einzelfall stellt regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar. (T9); Beisatz: Hier: Entlassung wegen Zuspätkommens-Ermahnungerforderlich. (T10)

- 9 ObA 6/07h

Entscheidungstext OGH 25.06.2007 9 ObA 6/07h

Auch; Beisatz: Die Ermahnung ist allerdings weder Selbstzweck noch „sinnlose Formalität“. (T11)

- 9 ObA 60/11f

Entscheidungstext OGH 26.05.2011 9 ObA 60/11f

Auch; nur T1; Beis vgl auch T8; Beis wie T11

- 9 ObA 40/10p

Entscheidungstext OGH 22.10.2010 9 ObA 40/10p

Auch; nur T1; Beis wie T2 nur: Eine Pflichtenverletzung im Sinne dieser Gesetzesstelle muss sich entweder wiederholt ereignet haben oder von so schwerwiegender Art sein, dass mit Grund auf die Nachhaltigkeit der Willenshaltung des Arbeitnehmers geschlossen werden kann. (T12)

- 9 ObA 103/11d

Entscheidungstext OGH 25.10.2011 9 ObA 103/11d

Auch

- 9 ObA 121/11a

Entscheidungstext OGH 27.02.2012 9 ObA 121/11a

Vgl auch

- 8 ObA 1/12y

Entscheidungstext OGH 28.03.2012 8 ObA 1/12y

Vgl auch

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1980:RS0060669

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2012

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