jusline®
»» Recht. Schnell

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

RS OGH 1974/9/24 4Ob51/74, 4Ob71/75, 4Ob42/80, 4Ob15/81, 4Ob176/82, 14Ob68/86, 14ObA25/87, 14ObA31/8

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.09.1974

Norm

ABGB §1162 IAa
ABGB §1162 IBa
AngG §26 I
AngG §27 A5
AngG §27 D

Rechtssatz

Der Grundsatz, dass ein Arbeitsverhältnis nur dann sofort aufgelöst werden kann, wenn die Interessen des Vertragspartners so schwer verletzt werden, dass eine weitere Zusammenarbeit auch nicht für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann, ist dort von Bedeutung, wo Zweifel darüber bestehen, ob ein wichtiger Grund in jenen Fällen vorliegt, in denen das Gesetz nicht näher ausführt, was unter einem "wichtigen" Grund zu verstehen ist (zB § 1162 ABGB) oder in denen der Auflösungstatbestand so unbestimmt und so weit gefasst ist, dass er erst gegenüber geringfügigeren Ordnungswidrigkeiten und Interessenverletzungen abgegrenzt werden muss (zB § 27 Z 4 und 6 AngG "den Umständen nach erhebliche Zeit" oder "erhebliche Ehrverletzung").

Entscheidungstexte

- 4 Ob 51/74
  Entscheidungstext OGH 24.09.1974 4 Ob 51/74
  Veröff: Arb 9255 = IndS 1975 4,955 = SozM IA/d,1106 = DRdA 1976,70 (Grillberger)
- 4 Ob 71/75
  Entscheidungstext OGH 13.01.1976 4 Ob 71/75
  Veröff: EvBl 1976/128 S 241 = Arb 9431 = ZAS 1978/3 S 50 (zustimmend Winkler)
- 4 Ob 42/80
  Entscheidungstext OGH 25.03.1980 4 Ob 42/80
  Auch; Beisatz: Nur eine wesentliche Vertragsverletzung oder Gesetzesverletzung, die eine weitere Zusammenarbeit auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist ausschließt, berechtigt zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. (T1)
- 4 Ob 15/81

Entscheidungstext OGH 19.05.1981 4 Ob 15/81

- 4 Ob 176/82
  Entscheidungstext OGH 14.12.1982 4 Ob 176/82
  nur: Der Grundsatz, dass ein Arbeitsverhältnis nur dann sofort aufgelöst werden kann, wenn die Interessen des Vertragspartners so schwer verletzt werden, dass eine weitere Zusammenarbeit auch nicht für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann, ist dort von Bedeutung, wo Zweifel darüber bestehen, ob ein wichtiger Grund in jenen Fällen vorliegt, in denen das Gesetz nicht näher ausführt, was unter einem "wichtigen" Grund zu verstehen ist (zB § 1162 ABGB). (T2)
  Beis wie T1; Beisatz: Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit. (T3)
  Veröff: Arb 10210
- 14 Ob 68/86
  Entscheidungstext OGH 13.05.1986 14 Ob 68/86
  Beisatz: Diese Notwendigkeit der Abgrenzung trifft sowohl für den Entlassungstatbestand der Vertrauensunwürdigkeit als auch der Verleitung zum Ungehorsam zu. (T4)
  Veröff: SZ 59/82
- 14 ObA 25/87
  Entscheidungstext OGH 10.03.1987 14 ObA 25/87
  Vgl; Beisatz: "Fortsetzung auch nur bis zum nächsten Kündigungstermin" bedeutet nur, dass dem Arbeitgeber nicht der Ausspruch einer Kündigung zugemutet werden kann, sondern dass die vorzeitige Vertragsauflösung (Entlassung) als sofortige Abhilfe erforderlich ist; es bedeutet hingegen nicht, dass die jeweilige Dauer der (noch) zur Verfügung stehenden Kündigungsfrist als Maßstab für die Beurteilung der Unzumutbarkeit heranzuziehen wäre. (T5)
  Veröff; Arb 10614 = WBl 1987,195 = RdW 1987,237; siehe hiezu Andexlinger in RdW 1987,334
- 14 ObA 31/87
  Entscheidungstext OGH 24.03.1987 14 ObA 31/87
  Vgl auch; Beisatz: Jede Entlassung beruht weiters grundsätzlich auf der Überlegung, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber auch nur für die Kündigungsfrist unzumutbar erscheint. (T6)
  Veröff: RdW 1988,19 = DRdA 1990/277 (Dirschmied)
- 9 ObA 103/87
  Entscheidungstext OGH 18.11.1987 9 ObA 103/87
  Vgl auch; Beis wie T1; Beisatz: Hier: Versuch, der Arbeitnehmer eine für sie nachteilige Vereinbarung zu unterschieben. (T7)
  Veröff: WBl 1988,161
- 9 ObA 204/87
  Entscheidungstext OGH 10.02.1988 9 ObA 204/87
  Vgl auch
- 9 ObA 163/88
  Entscheidungstext OGH 31.08.1988 9 ObA 163/88
  Auch; nur T2
- 9 ObA 176/88
  Entscheidungstext OGH 31.08.1988 9 ObA 176/88
  Vgl auch
- 9 ObA 196/88
  Entscheidungstext OGH 28.09.1988 9 ObA 196/88
  Vgl auch; Beis wie T1
- 9 ObA 298/89
  Entscheidungstext OGH 22.11.1989 9 ObA 298/89
  Vgl auch; Beis wie T1; Beisatz: (§ 48 ASGG) (T8)
- 9 ObA 4/90
  Entscheidungstext OGH 17.01.1990 9 ObA 4/90
  Auch; Beisatz: Die Unzumutbarkeit muss vom Dienstgeber als solche auch beachtet werden. Er darf kein

Verhalten an den Tag gelegt haben, das erkennen lässt, dass er dem im übrigen tatbestandsmäßigen Verhalten des Dienstnehmers eine solche schwerwiegende Bedeutung nicht beimisst. Das Tatbestandsmerkmal muss zwar im Zeitpunkt der Entlassung vorgelegen sein. Das schließt aber nicht aus, dass sich das Verhalten des Dienstgebers, das mit der Unzumutbarkeit unvereinbar ist, auch nach der Entlassung ereignet haben kann. (T9)

- 9 ObA 77/90
  Entscheidungstext OGH 25.04.1990 9 ObA 77/90
  Vgl auch; Beis wie T8
- 9 ObA 177/90
  Entscheidungstext OGH 12.09.1990 9 ObA 177/90
  Auch; nur T2; Beis wie T1; Beisatz: Die Nichteinhaltung einer aus bloßer Gefälligkeit dem Arbeitgeber gegenüber abgegebenen Zusage berechtigt nicht zur Entlassung. (§ 48 ASGG). (T10)
- 9 ObA 256/90
  Entscheidungstext OGH 10.10.1990 9 ObA 256/90
  Vgl auch; Beisatz: Jede Entlassung setzt grundsätzlich voraus, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber auch nur für die Kündigungsfrist unzumutbar ist. Dieses Tatbestandsmerkmal ermöglicht die Abgrenzung zwischen einem in abstracto wichtigen Entlassungsgrund und einem in concreto geringfügigen Sachverhalt. (Hier: keine Unzumutbarkeit, wenn gleich nach dem Ausspruch der Entlassung - nach § 82 lit d und lit f GewO 1859 - der Arbeitgeber ein Anbot auf Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages stellt). (§ 48 ASGG). (T11)
- 9 ObA 57/92
  Entscheidungstext OGH 18.03.1992 9 ObA 57/92
  Auch; nur T2; Beisatz: Das Tatbestandsmerkmal der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ermöglicht die Abgrenzung zwischen einem in abstracto wichtigen Entlassungsgrund und einem in concreto geringfügigen Sachverhalt. (T12)
- 9 ObA 193/94
  Entscheidungstext OGH 28.10.1994 9 ObA 193/94
  Auch; nur T2; Beis wie T8
- 8 ObA 224/98v
  Entscheidungstext OGH 17.09.1998 8 ObA 224/98v
  Vgl auch; Beisatz: Mag ein vertragswidrig in Anspruch genommener Zeitausgleich auch eine arbeitsvertragliche Ordnungswidrigkeit sein, so erreicht diese nicht das Gewicht eines Entlassungsgrundes. (T12)
  Beisatz: Hier: Mangels Vorsatzes des Arbeitnehmers (im Sinne des§ 146 StGB) ist der Entlassungsgrund nach§ 82 lit d GewO und die damit verbundene Vertrauensunwürdigkeit nicht erfüllt. (T13)
- 9 ObA 19/00k
  Entscheidungstext OGH 31.05.2000 9 ObA 19/00k
  Auch; nur T2; Beis wie T12; Beisatz: Hier: § 82 lit e GewO. (T14)
- 8 ObA 41/02s
  Entscheidungstext OGH 29.08.2002 8 ObA 41/02s
  Auch; nur: Grundsatz, dass ein Arbeitsverhältnis nur dann sofort aufgelöst werden kann, wenn die Interessen des Vertragspartners so schwer verletzt werden, dass eine weitere Zusammenarbeit auch nicht für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. (T15)
  Beis wie T1; Beisatz: Hier: § 130 Vlbg GdBG. (T16)
- 9 ObA 96/05s
  Entscheidungstext OGH 29.06.2005 9 ObA 96/05s
  Beisatz: Es muss also die vorzeitige Vertragsauflösung als sofortige Abhilfe erforderlich sein. (T17)
- 9 ObA 14/10i
  Entscheidungstext OGH 24.03.2010 9 ObA 14/10i
  Auch; nur T15
- 9 ObA 111/15m
  Entscheidungstext OGH 26.07.2016 9 ObA 111/15m
  Auch; Beis wie T12
- 8 ObA 28/18b

Entscheidungstext OGH 25.06.2018 8 ObA 28/18b
Auch

- 9 ObA 16/20y
  Entscheidungstext OGH 29.04.2020 9 ObA 16/20y
  Vgl; Beisatz: Hier: Austritt nach dem HbG: Die dauerhafte Übernahme von Vertretungskosten wegen einer dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigung führt zu einer ebenfalls dauerhaften Verminderung des dem Hausbesorger letztendlich zur Verfügung stehenden Entgelts, sodass eine solche Zumutbarkeit – wenn überhaupt – nur in einem sehr geringen Rahmen in Betracht kommen kann. (T18)

Schlagworte

Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Angestellte, vorzeitige Auflösung, Austritt, Ende, gesetzlicher Austrittsgrund, Auflösungsgrund, Zumutbarkeit, Zeitpunkt, Vertragsverletzung, Auslegung, Interpretation, Weiterbeschäftigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1974:RS0028609

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

20.07.2020

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