

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

TE OGH 2010/7/28 9ObA63/10w

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 28.07.2010

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hradil und Hon.-Prof. Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Lukas Stärker und Mag. KR Michaela Haydter als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei N*****¹, vertreten durch Kreissl & Pichler & Walther, Rechtsanwälte GmbH in Liezen, wider die beklagte Partei M*****², vertreten durch Mag. Ulrich Berger, Rechtsanwalt in Bruck an der Mur, wegen 9.586,43 EUR sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht vom 18. März 2010, GZ 8 Ra 13/10h-28, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Der Kläger wurde von einem ihm vorgesetzten Schichtmeister auf ein Fehlverhalten beim Staplerfahren aufmerksam gemacht und aufgefordert, vom Stapler herunter zu kommen. Der Kläger hat in weiterer Folge diesen Vorgesetzten nicht nur mit dem Stapler bzw dem Ellbogen weggeschoben, sondern auch aufgefordert zu verschwinden, damit gedroht, dass ihm „etwas passieren“ könne bzw er auf „seine Kinder aufpassen“ solle. Der Kläger hat den Vorgesetzten beschimpft und ihm „den Vogel gezeigt“. In dem Gespräch mit der Betriebsleitung unter Beziehung des Betriebsrats hat er den Vorgesetzten als „Psychopathen“ bezeichnet.

Festgestellt wurde weiters, dass der Vorgesetzte sich auch bedroht fühlte.

Die Vorinstanzen haben übereinstimmend die Entlassung des Klägers nach § 82 lit f und g GewO als berechtigt erachtet.

Die Frage, ob ein konkretes Verhalten den Tatbestand der Ehrenbeleidigung oder gefährlichen Drohung bzw beharrlichen Pflichtverletzung erfüllt, kann naturgemäß nur nach den konkreten Umständen des Einzelfalls beurteilt werden und stellt damit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (Kodek in Rechberger ZPO3 § 502 Rz 26). Eine Unvertretbarkeit der Rechtsansicht der Vorinstanzen vermag der Kläger keinesfalls aufzuzeigen. Inwieweit im Hinblick auf das Erfordernis der „Beharrlichkeit“ bei der Pflichtverletzung - wie vom Kläger moniert - eine Ermahnung erforderlich gewesen wäre, kann schon deshalb dahingestellt bleiben, da die Vorinstanzen die Entlassung auch wegen der Drohung als berechtigt qualifiziert haben. Warum diese - wie der Kläger meint - zur Verfolgung „der berechtigten Interessen“ des Klägers zulässig gewesen wäre, vermag die Revision nicht darzustellen.

Schlagworte

Arbeitsrecht,

Textnummer

E94793

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2010:009OBA00063.10W.0728.000

Im RIS seit

16.09.2010

Zuletzt aktualisiert am

09.12.2010

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at