jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/2/26 8ObA11/04g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.02.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Robert Hauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Friedrich B*****, vertreten durch Dr. Gerda Mahler-Hutter, Rechtsanwältin in Berndorf, wider die beklagte Partei D***** GesmbH, *****, vertreten durch Dr. Ingo Schreiber ua, Rechtsanwälte in Wiener Neustadt, wegen EUR 12.765,92 brutto abzüglich EUR 1.692,75 netto sA, infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. August 2003, GZ 9 Ra 101/03v-16, 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).Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Nach § 82 lit f GewO zweiter Tatbestand ist - ebenso wie nach § 27 Z 4 AngG- eine Entlassung des Arbeitnehmers auch dann berechtigt, wenn sich dieser beharrlich weigert, einer durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnung des Dienstgebers nachzukommen. Grundsätzlich ist eine Ermahnung erforderlich, es sei denn, dass dem Arbeitnehmer die Bedeutung seines pflichtwidrigen Verhaltens offensichtlich und erkennbar ist und seine Weigerung derart eindeutig und endgültig ist, dass eine Ermahnung als bloße Formalität sinnlos erscheinen müsste (vgl Kuderna Entlassungsrecht2, 116; RIS-Justiz RS0060669 mwN zuletzt etwa 8 ObA 17/03p; 9 ObA 71/02k mwN = Arb 11.281, Arb 11.386).Nach Paragraph 82, Litera f, GewO zweiter Tatbestand ist - ebenso wie nach Paragraph 27, Ziffer 4, AngG- eine Entlassung des Arbeitnehmers auch dann berechtigt, wenn sich dieser beharrlich weigert, einer durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnung des Dienstgebers nachzukommen. Grundsätzlich ist eine Ermahnung erforderlich, es sei denn, dass dem Arbeitnehmer die Bedeutung seines pflichtwidrigen Verhaltens offensichtlich und erkennbar ist und seine Weigerung derart eindeutig und endgültig ist, dass eine Ermahnung als bloße Formalität sinnlos erscheinen müsste vergleiche Kuderna Entlassungsrecht2, 116; RIS-Justiz RS0060669 mwN zuletzt etwa 8 ObA 17/03p; 9 ObA 71/02k mwN = Arb 11.281, Arb 11.386).

Die Anwendung dieser vom Berufungsgericht beachteten Grundsätze im Einzelfall stellt regelmäßig keine zur Wahrung der Rechtsfortentwicklung oder Rechtseinheit im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO maßgebliche Frage dar. Eine vom

Obersten Gerichtshof allenfalls unter dem Aspekt der Rechtssicherheit aufzugreifende Fehlbeurteilung vermag die Revision nicht darzustellen.Die Anwendung dieser vom Berufungsgericht beachteten Grundsätze im Einzelfall stellt regelmäßig keine zur Wahrung der Rechtsfortentwicklung oder Rechtseinheit im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO maßgebliche Frage dar. Eine vom Obersten Gerichtshof allenfalls unter dem Aspekt der Rechtssicherheit aufzugreifende Fehlbeurteilung vermag die Revision nicht darzustellen.

Unstrittig ist der Kläger häufiger zu spät gekommen. Die erste konkret feststellbare Ermahnung erfolgte aber erst mit dem eingeschriebenen Brief vom 2. 4. 2002 nachdem der Kläger an diesem Tag um ca 16 Min zu spät kam. Dass der Kläger nach Zugang dieses Schreibens bis zu seiner Entlassung wenige Tage danach am 9. 4. 2002 erneut zu spät gekommen wäre, wurde nicht festgestellt. Er hat lediglich nach Erhalt dieses Schreibens sein Zuspätkommen am 2. 4. 2002 mit einem starken Verkehrsaufkommen gerechtfertigt. Selbst ausgehend davon, dass ein solcher Stau nicht nachgewiesen werden konnte, ist nicht ersichtlich, warum aus diesem Verhalten des Klägers eine " eindeutige und endgültige " Weigerung abzuleiten wäre, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen, wollte er doch vielmehr sein Fehlverhalten - wenngleich untauglich - entschuldigen. In der Beurteilung des Berufungsgerichtes, dass auch insgesamt das Gewicht der Verfehlung nicht so schwer ist, dass deshalb vor einer Entlassung eine Ermahnung unterbleiben könnte, kann jedenfalls keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung gesehen werden.

Anmerkung

E72593 8ObA11.04g

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:008OBA00011.04G.0226.000

Dokumentnummer

JJT_20040226_OGH0002_008OBA00011_04G0000_000

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at