

# TE OGH 2001/11/14 9ObA265/01p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.11.2001

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Claus Bauer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Stanoja V\*\*\*\*\*, Arbeiter, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Sabine Berger, Rechtsanwältin in Salzburg, gegen die beklagte Partei Johann R\*\*\*\*\*, Inhaber eines Entsorgungsbetriebes, \*\*\*\*\*, vertreten durch Pallauf Pullmann Meißnitzer & Partner, Rechtsanwälte in Salzburg, wegen S 77.635,98 brutto sA, über die Revision (Revisionsinteresse S 74.177,69) der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10. Juli 2001, GZ 12 Ra 189/01b-22, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 1. Februar 2001, GZ 20 Cga 108/00k-15, abgeändert 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 5.500,80 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 916,80 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Kläger durch sein Verhalten den Entlassungsgrund nach § 82 lit f 2. Fall GewO 1859 verwirklicht hat, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Kläger durch sein Verhalten den Entlassungsgrund nach Paragraph 82, Litera f, 2. Fall GewO 1859 verwirklicht hat, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

## Rechtliche Beurteilung

Nach den Feststellungen forderte der für die Einteilung der Müllabfuhrmannschaften zuständige, dienstvorgesetzte Disponent den Kläger auf, die Tour zu beginnen, nachdem ihm dessen Weigerung mit dem Fahrer E\*\*\*\*\* mitzufahren, mitgeteilt worden war. Als sich der Kläger erneut weigerte, als Beifahrer dieses Mitarbeiters, mit welchem er vor ca 1 Monat einen verbalen Streit gehabt hatte, zu fungieren, trug ihm der Disponent wieder auf, die Fahrt anzutreten und erklärte sogar, dass dies ausnahmsweise wegen Personalmangels zu geschehen habe. Daraufhin begab sich der

mittlerweile informierte Beklagte persönlich zum Kläger in die Abfallsortierhalle und forderte seinerseits den Kläger auf, umgehend die Tour mit E\*\*\*\*\* anzutreten. Erst nach einer weiteren ausdrücklichen Weigerung sprach der Beklagte die Entlassung aus.

Der - ausführlich und zutreffend begründeten - Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes hält der Revisionswerber im Wesentlichen nur entgegen, dass von einer nachhaltigen Arbeitsverweigerung nicht die Rede sein könne, weil er ja bereit gewesen sei, mit anderen Mitarbeitern als E\*\*\*\*\* zu fahren und überdies nicht ermahnt worden sei.

Nach den wiedergegebenen Feststellungen kann zunächst kein Zweifel aufkommen, dass der Kläger die Befolgung der Anordnung zur Verrichtung einer von seinem Arbeitsvertrag umfassten Arbeit verweigert hat (- das erstmalig in der Revision vorgebrachte, vom bisherigen Sachvorbringen nicht erfasste Argument einer konkludenten Arbeitsvertragsänderung durch Beschäftigung in der Müllsortieranlage ist als unzulässige Neuerung unbeachtlich -). Auch ist der Einwand, er wäre zu anderen Arbeitsleistungen bereit gewesen, nicht überzeugend, weil ihm eine ganz konkrete Arbeit, welche überdies unaufschiebbar war, aufgetragen wurde (vgl 8 ObA 76/01m in RIS-Justiz RS0104130). Auch die vom Kläger bestrittene Beharrlichkeit seiner Weigerung ist nicht anzuzweifeln: Trotz dreimaliger Aufforderung durch einen Dienstvorgesetzten und den Arbeitgeber beharrte der Kläger auf seiner Weigerung und dokumentierte damit die für die Verwirklichung des Tatbestandes nach § 82 lit f 2. Tatbestand GewO 1859 erforderliche Nachhaltigkeit und Unnachgiebigkeit (Kuderna Entlassungsrecht2 115) derart, dass eine nochmalige Ermahnung entbehrlich war (vgl 8 ObA 76/01m). Nach den wiedergegebenen Feststellungen kann zunächst kein Zweifel aufkommen, dass der Kläger die Befolgung der Anordnung zur Verrichtung einer von seinem Arbeitsvertrag umfassten Arbeit verweigert hat (- das erstmalig in der Revision vorgebrachte, vom bisherigen Sachvorbringen nicht erfasste Argument einer konkludenten Arbeitsvertragsänderung durch Beschäftigung in der Müllsortieranlage ist als unzulässige Neuerung unbeachtlich -). Auch ist der Einwand, er wäre zu anderen Arbeitsleistungen bereit gewesen, nicht überzeugend, weil ihm eine ganz konkrete Arbeit, welche überdies unaufschiebbar war, aufgetragen wurde (vergleiche 8 ObA 76/01m in RIS-Justiz RS0104130). Auch die vom Kläger bestrittene Beharrlichkeit seiner Weigerung ist nicht anzuzweifeln: Trotz dreimaliger Aufforderung durch einen Dienstvorgesetzten und den Arbeitgeber beharrte der Kläger auf seiner Weigerung und dokumentierte damit die für die Verwirklichung des Tatbestandes nach Paragraph 82, Litera f, 2. Tatbestand GewO 1859 erforderliche Nachhaltigkeit und Unnachgiebigkeit (Kuderna Entlassungsrecht2 115) derart, dass eine nochmalige Ermahnung entbehrlich war (vergleiche 8 ObA 76/01m).

Der Kläger vermag aber auch keine Rechtfertigung seines Verhaltens ins Treffen zu führen: Nach den Feststellungen war es zwischen ihm und dem Fahrer E\*\*\*\*\* in der Vergangenheit nicht zu Tätlichkeiten (- soweit das Vorbringen des Klägers in der Revision davon abweicht, ist es unbeachtlich -), sondern nur zu einer verbalen Auseinandersetzung gekommen, welche überdies vom Kläger provoziert worden war, der sich geweigert hatte, entweder das für seinen Mitarbeiter als Nichtraucher unangenehme Rauchen in der Fahrerkabine zu unterlassen oder zumindest das Fenster zu öffnen. Damit war aber die Furcht vor Ausschreitungen, welche der Kläger angeblich vermeiden wollte, unbegründet.

Letztlich war dem Beklagten - wie jedem anderen Arbeitgeber in dieser Situation - eine Weiterbeschäftigung des Klägers während der Kündigungsfrist nicht zumutbar: Abgesehen von der negativen Beispielswirkung des Verhaltens des Klägers ist hier überdies in Betracht zu ziehen, dass ein personeller Engpass bestand und der Einsatz des Klägers gerade als Beifahrer erforderlich war.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

#### **Anmerkung**

E64001 09B02651

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00265.01P.1114.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_20011114\_OGH0002\_009OBA00265\_01P0000\_000

**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](http://www.jusline.at)