

TE OGH 1998/10/7 9ObA186/98p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.10.1998

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. Spenling und Dr. Hopf sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Elisabeth Kahler und Heinrich Dürr als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Martin Z*****, Mustermacher, *****, vertreten durch Dr. Charlotte Lindenberger, Rechtsanwältin in Steyr, wider die beklagte Partei E. H***** Gesellschaft mbH, *****, vertreten durch Dr. Eduard Saxinger ua, Rechtsanwälte in Linz, wegen S 252.775,58 brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Februar 1998, GZ 11 Ra 293/97f-15, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Steyr als Arbeits- und Sozialgericht vom 12. Mai 1997, GZ 27 Cga 128/96p-7, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 12.195 (darin S 2.032,50 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Begründung des Berufungsgerichtes ist zutreffend, sodaß es ausreicht, auf deren Richtigkeit hinzuweisen (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin entgegenzuhalten: Die Begründung des Berufungsgerichtes ist zutreffend, sodaß es ausreicht, auf deren Richtigkeit hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 2 ZPO). Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin entgegenzuhalten:

Rechtliche Beurteilung

Der Grundsatz, daß die Entlassung unverzüglich auszusprechen ist, beruht auf dem Gedanken, daß ein Arbeitgeber, der eine Verfehlung seines Arbeitnehmers nicht sofort mit der Entlassung beantwortet, dessen Weiterbeschäftigung nicht als unzumutbar ansieht und auf die Ausübung des Entlassungsrechtes im konkreten Fall verzichtet (Kuderna, Entlassungsrecht² 14 f; Arb 9.564; 9 ObA 181/90 ua). Umso eher ist ein derartiger konkludenter Verzicht auf die Entlassung anzunehmen, wenn ein Arbeitgeber auf einen potentiellen Entlassungssachverhalt nicht mit Untätigkeit reagiert, sondern die Kündigung des Arbeitnehmers ausspricht (Arb 9.492; SZ 61/66; RdW 1990, 264 ua) oder diesem bloß eine Verwarnung erteilt (Mayer-Maly, Individualarbeitsrecht 200; Kuderna aaO 27; Krejci in Rummel, ABGB² Rz 165 zu § 1162; Grassl-Palten in ZAS 1989, 1 [3 f]; Arb 7.712; DrdA 1987, 432; 9 ObA 4/87 ua). Dabei macht es für die Beurteilung des Falles keinen Unterschied, in welcher Form die Verwarnung erteilt wird. Erklärt die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer wie im vorliegenden Fall in Kenntnis des Entlassungssachverhaltes, daß er eine schriftliche Verwarnung

bekommen werde und bricht sie damit gleichzeitig jede weitere Diskussion über den Entlassungssachverhalt ab, so ist dies nicht anders zu beurteilen, als wenn die Verwarnung (nur) mündlich ausgesprochen worden wäre. Die Arbeitgeberin ließ damit jedenfalls erkennen, daß ihr Nachdenk- und Entscheidungsprozeß zum relevanten Vorfall abgeschlossen war. Dieser Verzicht auf das Entlassungsrecht wurde mangels Vorbehalts der Arbeitgeberin sofort wirksam. Insoweit die Revisionswerberin in diesem Zusammenhang eine bloße Ankündigung einer möglichen Verwarnung unterstellt, entfernt sie sich vom festgestellten Sachverhalt. Ein Zugangsproblem stellt sich entgegen der Ansicht der Revisionswerberin ebensowenig wie das Problem einer angemessenen Überlegungsfrist. Mit der Erklärung, daß der Arbeitnehmer eine schriftliche Verwarnung erhalten werde, war der Überlegungsprozeß des Arbeitgebers aus der Sicht des redlichen Erklärungsempfängers bereits abgeschlossen. Eine einseitige Rücknahme des Verzichtes auf das Entlassungsrecht war in der Folge nicht mehr möglich (RIS-Justiz RS0028276). Bei dieser Sachlage kann es dahingestellt bleiben, ob dieser Verzicht ein einseitiges oder zweiseitiges Rechtsgeschäft ist (vgl zum Meinungsstand Grassl-Palten aaO 3). Der Grundsatz, daß die Entlassung unverzüglich auszusprechen ist, beruht auf dem Gedanken, daß ein Arbeitgeber, der eine Verfehlung seines Arbeitnehmers nicht sofort mit der Entlassung beantwortet, dessen Weiterbeschäftigung nicht als unzumutbar ansieht und auf die Ausübung des Entlassungsrechtes im konkreten Fall verzichtet (Kuderna, Entlassungsrecht² 14 f; Arb 9.564; 9 ObA 181/90 ua). Umso eher ist ein derartiger konkludenter Verzicht auf die Entlassung anzunehmen, wenn ein Arbeitgeber auf einen potentiellen Entlassungssachverhalt nicht mit Untätigkeit reagiert, sondern die Kündigung des Arbeitnehmers ausspricht (Arb 9.492; SZ 61/66; RdW 1990, 264 ua) oder diesem bloß eine Verwarnung erteilt (Mayer-Maly, Individualarbeitsrecht 200; Kuderna aaO 27; Krejci in Rummel, ABGB² Rz 165 zu Paragraph 1162 ;, Grassl-Palten in ZAS 1989, 1 [3 f]; Arb 7.712; DrdA 1987, 432; 9 ObA 4/87 ua). Dabei macht es für die Beurteilung des Falles keinen Unterschied, in welcher Form die Verwarnung erteilt wird. Erklärt die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer wie im vorliegenden Fall in Kenntnis des Entlassungssachverhaltes, daß er eine schriftliche Verwarnung bekommen werde und bricht sie damit gleichzeitig jede weitere Diskussion über den Entlassungssachverhalt ab, so ist dies nicht anders zu beurteilen, als wenn die Verwarnung (nur) mündlich ausgesprochen worden wäre. Die Arbeitgeberin ließ damit jedenfalls erkennen, daß ihr Nachdenk- und Entscheidungsprozeß zum relevanten Vorfall abgeschlossen war. Dieser Verzicht auf das Entlassungsrecht wurde mangels Vorbehalts der Arbeitgeberin sofort wirksam. Insoweit die Revisionswerberin in diesem Zusammenhang eine bloße Ankündigung einer möglichen Verwarnung unterstellt, entfernt sie sich vom festgestellten Sachverhalt. Ein Zugangsproblem stellt sich entgegen der Ansicht der Revisionswerberin ebensowenig wie das Problem einer angemessenen Überlegungsfrist. Mit der Erklärung, daß der Arbeitnehmer eine schriftliche Verwarnung erhalten werde, war der Überlegungsprozeß des Arbeitgebers aus der Sicht des redlichen Erklärungsempfängers bereits abgeschlossen. Eine einseitige Rücknahme des Verzichtes auf das Entlassungsrecht war in der Folge nicht mehr möglich (RIS-Justiz RS0028276). Bei dieser Sachlage kann es dahingestellt bleiben, ob dieser Verzicht ein einseitiges oder zweiseitiges Rechtsgeschäft ist vergleiche zum Meinungsstand Grassl-Palten aaO 3).

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Textnummer

E51546

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:009OBA00186.98P.1007.000

Im RIS seit

06.11.1998

Zuletzt aktualisiert am

22.10.2015

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