

TE OGH 1998/1/29 8ObA21/98s

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.01.1998

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Rohrer und Dr.Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter Mag.Dr.Walter Zeiler und Peter Scherz als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Angelika B*****, Angestellte, ***** vertreten durch Dr.Thaddäus Schäfer und Mag.Peter Prechtl, Rechtsanwälte in Innsbruck, wider die beklagte Partei S*****Warenhandels-AG, ***** vertreten durch Dr.Andreas Widschwendter, Rechtsanwalt in Wörgl, wegen S 57.061,56 brutto sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26.August 1997, GZ 15 Ra 100/97m-14, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 3.April 1997, GZ 47 Cga 268/96-9, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die Klägerin ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit S 4.871,04 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 811,04 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die Begründung der Berufungsentscheidung, die Klägerin habe als Handelsangestellte durch die Nichtbefolgung einer zulässigen und zumutbaren Weisung, in einer anderen Filiale ihre Arbeit zu verrichten, den Entlassungsgrund nach § 27 Z 4 zweiter Tatbestand AngG verwirklicht, ist zutreffend (§ 510 Abs 3 ZPO idF WGN 1997).Die Begründung der Berufungsentscheidung, die Klägerin habe als Handelsangestellte durch die Nichtbefolgung einer zulässigen und zumutbaren Weisung, in einer anderen Filiale ihre Arbeit zu verrichten, den Entlassungsgrund nach Paragraph 27, Ziffer 4, zweiter Tatbestand AngG verwirklicht, ist zutreffend (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in der Fassung WGN 1997).

Den Revisionsausführungen ist entgegenzuhalten:

Nach dem Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und ihrer früheren Arbeitgeberin, die nunmehr eine Tochtergesellschaft im Konzern der beklagten Partei ist, war jene verpflichtet, "auch in anderen Abteilungen/Filialen/Märkten der Dienstgeberin" zu arbeiten. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (Mai 1992) konnte die Übernahme durch die beklagte Partei (Mai 1996) noch nicht vorhergesehen werden; die ergänzende Auslegung der zitierten Vereinbarung im Sinne des § 914 ABGB hat zur Folge, daß nicht nur die Filialen/Märkte des (früheren) Arbeitgebers, sondern auch die des jeweiligen Arbeitgebers (wie das Berufungsgericht zutreffend erkannt

hat, ist es aufgrund des der beklagten Partei zuzurechnenden Verhaltens ihrer Organe mit konkludenter Zustimmung der Klägerin, die im übrigen die beklagte Partei bereits in der Klage als Arbeitgeberin in Anspruch genommen hat, zu einer schlüssigen Übernahme des Arbeitsverhältnisses der Klägerin gekommen [siehe DRdA 1994/13, 148 mit zust Glosse von Kerschner] = SZ 66/93) darunter zu verstehen sind. Die ergänzende Vertragsauslegung (Rummel in Rummel ABGB2 Rz 9 zu § 914) unter Berücksichtigung des hypothetischen Parteiwilens (Rummel aaO Rz 12) und der Übung des redlichen Verkehrs (Rummel aaO Rz 13 f) kann im Randbereich durch den Gesichtspunkt der Zumutbarkeit (ZAS 1995/14, 131, [zust Vogt unter Hinweis auf das bewegliche System] = RdW 1995, 110 = ecolex 1995, 51; dazu Andexlinger, Folgepflicht bei Betriebsverlegung, ecolex 1995, 45; igIS 9 ObA 121/97b = ASOK 1997, Nach dem Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und ihrer früheren Arbeitgeberin, die nunmehr eine Tochtergesellschaft im Konzern der beklagten Partei ist, war jene verpflichtet, "auch in anderen Abteilungen/Filialen/Märkten der Dienstgeberin" zu arbeiten. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (Mai 1992) konnte die Übernahme durch die beklagte Partei (Mai 1996) noch nicht vorhergesehen werden; die ergänzende Auslegung der zitierten Vereinbarung im Sinne des Paragraph 914, ABGB hat zur Folge, daß nicht nur die Filialen/Märkte des (früheren) Arbeitgebers, sondern auch die des jeweiligen Arbeitgebers (wie das Berufungsgericht zutreffend erkannt hat, ist es aufgrund des der beklagten Partei zuzurechnenden Verhaltens ihrer Organe mit konkludenter Zustimmung der Klägerin, die im übrigen die beklagte Partei bereits in der Klage als Arbeitgeberin in Anspruch genommen hat, zu einer schlüssigen Übernahme des Arbeitsverhältnisses der Klägerin gekommen [siehe DRdA 1994/13, 148 mit zust Glosse von Kerschner] = SZ 66/93) darunter zu verstehen sind. Die ergänzende Vertragsauslegung (Rummel in Rummel ABGB2 Rz 9 zu Paragraph 914), unter Berücksichtigung des hypothetischen Parteiwilens (Rummel aaO Rz 12) und der Übung des redlichen Verkehrs (Rummel aaO Rz 13 f) kann im Randbereich durch den Gesichtspunkt der Zumutbarkeit (ZAS 1995/14, 131, [zust Vogt unter Hinweis auf das bewegliche System] = RdW 1995, 110 = ecolex 1995, 51; dazu Andexlinger, Folgepflicht bei Betriebsverlegung, ecolex 1995, 45; igIS 9 ObA 121/97b = ASOK 1997,

362) eingeschränkt werden. Insoweit hat die Klägerin aber nichts vorgebracht - sie sollte zu einer anderen vom bisherigen Arbeitsplatz einige hundert Meter entfernten, im selben kleinen Ort (Marktgemeinde K*****) gelegenen Filiale der beklagten Partei versetzt werden - und sich bei ihrer Ablehnung nur darauf berufen, sei sei nicht zu einer vertragsändernden Versetzung bereit.

Der Einwand der Klägerin, die Entlassung sei verspätet ausgesprochen worden, pervertiert geradezu den Grundsatz der Unverzüglichkeit, müßte der (Bevollmächtigte des) Arbeitgeber(s) schon bei der ersten Weigerung einer Versetzung in eine andere Filiale den Arbeitgeber entlassen und dürfte ihm nicht einmal bis zu einem zweiten Gespräch die Chance, von seinem Standpunkt abzugehen, gewähren. Gerade das Tatbestandsmerkmal der Beharrlichkeit erfordert unter anderem als Indiz der qualifizierten Willensbildung des Arbeitnehmers eine Wiederholung oder Ermahnung. Die nach einer vorausgehenden Weigerung bei einem Gespräch vom 3.6.1996 am 10.6.1996 wiederholte Weigerung berechtigte daher zur Entlassung und war nicht verspätet. Dieses Zuwarten verstieß auch nicht gegen "Treu und Glauben" bzw konnte die Klägerin redlicherweise nicht einen stillschweigenden Verzicht des Entlassungsrechtes annehmen, denn nach dem Gesprächsverlauf am 3.6.1996 hat die beklagte Partei die Weigerung der Klägerin nicht hingenommen, sondern ihr lediglich bis zum nächsten Gesprächstermin eine zusätzliche Überlegungsfrist gewährt. Schließlich hat sich die Klägerin am 10.6.1996 erneut geweigert die Weisung zu befolgen und dadurch - sollte ihre Weigerung am 3.6.1996 nicht schon dezidiert gewesen sein - den Entlassungsgrund jedenfalls verwirklicht. Soweit die Verwarnung der Klägerin vor ihrer Entlassung am 10.6.1996 in Zweifel gezogen wird, gehen ihre Ausführungen nicht vom festgestellten Sachverhalt aus, wonach der Leiter der Filialorganisation die Klägerin auf die Dienstpflichtverletzung hingewiesen hat.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41., 50 ZPO.

Anmerkung

E49402 08B00218

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:008OBA00021.98S.0129.000

Dokumentnummer

JJT_19980129_OGH0002_008OBA00021_98S0000_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