

TE OGH 1989/8/30 9ObA211/89 (9ObA212/89)

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 30.08.1989

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof.Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Maier und Dr.Bauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Fellner und Dr.Dengscherz als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Parteien 1.) Lazo T***, Estrichleger, Wien 14., Dreyhausenstraße 18/17, 2.) Franz F***, Estrichleger, Wien 20., Salzachstraße 9/46, beide vertreten durch Dr.Gustav Teicht, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Alois L*** Gesellschaft mbH, Stockerau,

J.Jesserniggstraße 7, vertreten durch Dr.Günter Kunert und Dr.Wolfgang Kunert, Rechtsanwälte in Stockerau, wegen zu 1.) 74.618,20 S und zu 2.) 71.656,70 S brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 1. März 1989, GZ 32 Ra 132/88-56, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Kreisgerichtes Korneuburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 31.August 1988, GZ 17 Cga 43/88-51, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, den klagenden Parteien die mit 7.470,54 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten 1.245,09 S Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Da die Begründung des Berufungsgerichtes zutreffend ist, genügt es, auf diese Ausführungen zu verweisen § 48 ASGG).

Ergänzend ist auszuführen:

Die Entlassung muß unverzüglich, nämlich sofort, nachdem der Entlassungsgrund dem Arbeitgeber bekannt geworden ist, ausgesprochen werden, widrigenfalls das Entlassungsrecht des Arbeitgebers erlischt. Der Grundsatz der Unverzüglichkeit 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. Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ist eine wesentliche Voraussetzung der Entlassung. Bei der Prüfung der Rechtzeitigkeit einer Entlassung ist zu untersuchen, ob in dem Zuwarten mit der Entlassung ein Verzicht auf die Geltendmachung des Entlassungsgrundes zu erblicken ist

oder ob dieses Zuwartern in Umständen begründet ist, welche die Annahme eines solchen Verzichtes nicht rechtfertigen (Arb. 10.445 ua). Liegt etwa ein aufklärungsbedürftiger Sachverhalt vor, so ist das Entlassungsrecht nicht untergegangen, wenn mit dem Ausspruch bis zur Aufklärung der wesentlichen Umstände zugewartet wird. Bei offenkundigen Entlassungsgründen duldet der Ausspruch der Entlassung jedoch keinen Aufschub, soll nicht aus dem Zögern des Arbeitgebers ein schlüssiger Verzicht auf das Entlassungsrecht abgeleitet werden (RdW 1988, 52). Dem Geschäftsführer der beklagten Partei, der allein zum Ausspruch der Entlassung berufen war, waren alle wesentlichen Einzelheiten am Abend des 28.Mai 1985 bekannt; die Mitteilung seines Sohnes am 30.Mai 1985, daß die Arbeit am 28.Mai 1985 nicht fertiggestellt worden war, war nur eine Wiederholung der Information, über die der Geschäftsführer bereits am 28.Mai 1985 verfügte. Es bestand keinerlei Unklarheit über den Sachverhalt. Daß der Geschäftsführer unter diesen Umständen mit dem Ausspruch der Entlassung zwei Tage zuwartete, war durch nichts begründet. Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E18320

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1989:009OBA00211.89.0830.000

Dokumentnummer

JJT_19890830_OGH0002_009OBA00211_8900000_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