

RS OGH 1987/3/10 14ObA25/87, 9ObA101/87, 9ObA275/00g, 9ObA323/00s, 8ObA12/02a, 9ObA78/12d, 9ObA111/1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 10.03.1987

Norm

AngG §27 A5

AngG §27 C

Rechtssatz

Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung, die eine Voraussetzung für die Berechtigung zur Entlassung bildet, setzt voraus, daß dem Arbeitgeber infolge des im übrigen tatbestandsmäßigen Verhaltens des Arbeitnehmers nach Lage der Umstände die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum nächsten Kündigungstermin (bzw bis zum Ablauf der Vertragszeit oder für die restliche Kündigungsfrist in dem - hier zutreffenden - Fall einer der Entlassung vorangegangenen Kündigung) nicht zugemutet werden kann, vielmehr eine sofortige Abhilfe notwendig ist.

Entscheidungstexte

- 14 ObA 25/87
Entscheidungstext OGH 10.03.1987 14 ObA 25/87
Veröff: WBl 1987,195 = RdW 1987,237 = Arb 10614; hierzu Andexlinger RdW 1987,334
- 9 ObA 101/87
Entscheidungstext OGH 16.09.1987 9 ObA 101/87
Beisatz: Hier: Keine Unzumutbarkeit bei Weigerung des Dienstnehmers Überstunden zu leisten, da keine großen betrieblichen Probleme und kein wirtschaftlicher Schaden entstanden. (§ 48 ASGG) (T1)
- 9 ObA 275/00g
Entscheidungstext OGH 06.12.2000 9 ObA 275/00g
nur: Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung, die eine Voraussetzung für die Berechtigung zur Entlassung bildet, setzt voraus, daß dem Arbeitgeber infolge des im übrigen tatbestandsmäßigen Verhaltens des Arbeitnehmers nach Lage der Umstände die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. (T2) Beisatz: Hier: Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung liegt vor, obwohl der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Werkvertragsbasis weiterbeschäftigt, wegen der grundlegenden Unterschiede zwischen der Beschäftigung aufgrund eines Arbeitsvertrages und der Tätigkeit im Rahmen eines Werkvertrages, die kein ausgeprägtes Vertrauensverhältnis erfordert. (T3)
- 9 ObA 323/00s

Entscheidungstext OGH 24.01.2001 9 ObA 323/00s

nur: Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung, die eine Voraussetzung für die Berechtigung zur Entlassung bildet, setzt voraus, daß dem Arbeitgeber infolge des im übrigen tatbestandsmäßigen Verhaltens des Arbeitnehmers nach Lage der Umstände die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum nächsten Kündigungstermin nicht zugemutet werden kann, vielmehr eine sofortige Abhilfe notwendig ist. (T4)

- 8 ObA 12/02a

Entscheidungstext OGH 29.08.2002 8 ObA 12/02a

Auch; nur T4; Beisatz: Die jeweilige Dauer der (noch) zur Verfügung stehenden Kündigungsfrist ist nicht als Maßstab für die Beurteilung der Unzumutbarkeit heranzuziehen. Entscheidend ist ausschließlich, ob das zur Entlassung Anlass gebende Verhalten an sich geeignet ist, die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung im konkreten Fall zu begründen, nicht jedoch, ob und wie lange noch Arbeitsleistungen zu erbringen wären. (T5)

- 9 ObA 78/12d

Entscheidungstext OGH 24.09.2012 9 ObA 78/12d

Vgl auch

- 9 ObA 111/14k

Entscheidungstext OGH 27.11.2014 9 ObA 111/14k

- 9 ObA 12/16d

Entscheidungstext OGH 18.03.2016 9 ObA 12/16d

Auch; Beisatz: Hier: Einmalige abfällige Bemerkung des nahezu 22 Jahre ohne Ermahnungen bei der Beklagten beschäftigten Klägers über die Geschäftsführerin der Beklagten in einem Gespräch mit einem ehemaligen Arbeitskollegen. (T6)

- 8 ObA 65/16s

Entscheidungstext OGH 30.05.2017 8 ObA 65/16s

Auch; Beisatz: Das jedem Entlassungstatbestand immanente Merkmal der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ermöglicht die Abgrenzung zwischen einem in abstracto wichtigen Entlassungsgrund und einem in concreto geringfügigen Sachverhalt; hier: § 31 Abs 1 der DO.B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs. (T7)

- 8 ObA 1/18g

Entscheidungstext OGH 26.01.2018 8 ObA 1/18g

Auch

Schlagworte

Arbeitnehmer, Fortbeschäftigung, Zumutbarkeit, Dienstverhältnis, Ende, Beendigung, vorzeitige Auflösung, Leistung, Entlassungsgrund, wichtiger Grund, Angestellte

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1987:RS0029020

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

10.04.2018

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