

**RS OGH 1986/5/13 14Ob64/86,
9ObA4/87, 9ObA186/98p,
9ObA277/01b, 8ObA96/03f,
9ObA122/06s, 8ObA53/08i,**

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 13.05.1986

Norm

AngG §27 C1

Rechtssatz

Wird dem Arbeitnehmer bloß eine Verwarnung erteilt und nur für den Wiederholungsfall die Entlassung angedroht, ist darin ein Verzicht auf die Entlassung zu erblicken.

Entscheidungstexte

- 14 Ob 64/86
Entscheidungstext OGH 13.05.1986 14 Ob 64/86
- 9 ObA 4/87
Entscheidungstext OGH 02.09.1987 9 ObA 4/87
- 9 ObA 186/98p
Entscheidungstext OGH 07.10.1998 9 ObA 186/98p
Auch; Beisatz: Es macht keinen Unterschied, in welcher Form - ob schriftlich oder mündlich - die Verwarnung erteilt wird. (T1)
- 9 ObA 277/01b
Entscheidungstext OGH 13.03.2002 9 ObA 277/01b
Beisatz: Für die Beurteilung einer derartigen schlüssigen Verzichtserklärung ist der objektive Erklärungswert entscheidend. (T2)
- 8 ObA 96/03f
Entscheidungstext OGH 25.11.2003 8 ObA 96/03f
Vgl
- 9 ObA 122/06s
Entscheidungstext OGH 15.11.2006 9 ObA 122/06s
Beisatz: Hier: Verzicht auf die Geltendmachung eines bestimmten Kündigungsgrundes nach dem VBG. (T3)
- 8 ObA 53/08i
Entscheidungstext OGH 14.10.2008 8 ObA 53/08i
Beis wie T3; Beisatz: Hat der Dienstgeber ihm zur Kenntnis gelangte Vorfälle (bloß) zum Anlass für eine

Ermahnung genommen, kann diese Erklärung nur dahin verstanden werden, dass der Dienstgeber auf das Recht, den Dienstnehmer wegen dieses Verhaltens zu entlassen (beziehungsweise wie hier nach dem VBG zu kündigen), verzichtet hat. (T4)

Beisatz: Nur ein danach eingenommenes oder allenfalls ein dem vorgesetzten Dienstgeber erst später zur Kenntnis gelangtes Verhalten könnte in einem solchen Fall die Kündigung rechtfertigen. (T5)

Beisatz: Hier: Im Hinblick auf den maßgeblichen objektiven Erklärungswert der Ermahnung wurde Kündigungsverzicht bejaht. (T6)

- 8 ObA 64/12p

Entscheidungstext OGH 24.10.2012 8 ObA 64/12p

- 8 ObA 19/13x

Entscheidungstext OGH 29.04.2013 8 ObA 19/13x

Auch; Beis wie T4

- 8 ObA 39/13p

Entscheidungstext OGH 27.06.2013 8 ObA 39/13p

Auch; Beis wie T3; Beis wie T4; Beis wie T5; Beisatz: Auch dann, wenn der Dienstgeber ihm zur Kenntnis gelangte konkrete Vorfälle zum Anlass für eine Ermahnung genommen hat, kann er eine spätere Wiederholung dieses Verhaltens dennoch zur Begründung seines Auflösungsrechts heranziehen. (T7)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1986:RS0029023

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

29.08.2013

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