jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2011/6/29 8ObA13/11m

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 29.06.2011

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling als Vorsitzenden, den Hofrat Hon.-Prof. Dr. Kuras, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Helwig Aubauer (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Peter Schleinbach (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M***** E*****, vertreten durch Dr. Michael Battlogg, Rechtsanwalt in Schruns, wider die beklagte Partei W***** GmbH, *****, vertreten durch Rechtsanwälte Dr. Pfeifer, Dr. Keckeis, Dr. Fiel, Dr. Scheidbach OEG in Feldkirch, wegen 20.967,75 EUR brutto sA, über die (richtig:) außerordentliche Revision d e r klagenden Partei gegen das Teilurteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht vom 15. Dezember 2010, GZ 15 Ra 126/10g-15, womit das Urteil des Landesgerichts Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht vom 26. April 2010, GZ 35 Cga 219/09s-11, teilweise bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die Frage, ob ein bestimmtes Verhalten eines Arbeitnehmers einen Entlassungsgrund darstellt, muss immer nach den konkreten Umständen des Einzelfalls beurteilt werden und stellt damit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar (RIS-Justiz RS0106298; RS0105955; RS0103201). Eine ausnahmsweise im Interesse der Rechtssicherheit aufzugreifende krasse Fehlbeurteilung der Vorinstanzen ist im vorliegenden Fall nicht zu erblicken.

Nach der festgestellten Aussage des Klägers, er „müsse sich das nicht gefallen lassen“, empfand er den am Vortag in einer Diskussion über sein Verhalten ausgesprochenen Rat des Geschäftsführers, er solle bei beruflicher Überlastung ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen, subjektiv als beleidigend. Unter diesen Umständen kann es der Revision aber nicht gelingen, die am Folgetag getätigte Äußerung des Klägers gegenüber dem Geschäftsführer, dieser sei es, der Tabletten und ärztliche Hilfe brauche, nur als neutrale Feststellung darzustellen. Das Berufungsgericht hat sich mit dem seit längerer Zeit zwischen den Streitteilen schwelenden Konflikt und dem Zusammenhang, in dem diese Worte gefallen sind, differenziert und schlüssig auseinandergesetzt. Wenn es dabei zu dem Ergebnis gelangt ist, dass die Äußerung des Klägers in der damaligen konkreten Situation objektiv als Beleidigung aufzufassen war und auch vom Geschäftsführer als solche empfunden wurde, ist dies jedenfalls nicht unvertretbar.

Ist der Entlassungsgrund der groben Ehrverletzung aber zu bejahen, kommt es darauf, ob der Kläger durch sein vorangegangenes Verhalten auch den Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtenverletztung verwirklicht hat, für das Verfahrensergebnis nicht mehr an.

Schlagworte

11 Arbeitsrechtssachen,

Textnummer

E97870

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2011:008OBA00013.11M.0629.000

Im RIS seit

04.08.2011

Zuletzt aktualisiert am

07.06.2021

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