

TE OGH 2018/3/23 8ObA41/17p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.03.2018

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Mag. Korn als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Ingomar Stupar und Mag. Matthias Schachner in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei N***** K*****, vertreten durch Dr. Anton Tschann, Rechtsanwalt in Bludenz, gegen die beklagte Partei H***** Aktiengesellschaft, *****, wegen Vertragsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. Juni 2017, GZ 15 Ra 26/17m-39, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die Frage, ob der Dienstgeber bei Betrachtung ex ante von plausiblen und objektiv ausreichenden Gründen für die berechtigte Entlassung eines Dienstnehmers ausgehen durfte, hängt von den jeweiligen Umständen ab und entfaltet daher in der Regel keine über den Einzelfall hinausreichende Aussagekraft.

Eine Einzelfallentscheidung ist für den Obersten Gerichtshof nur dann überprüfbar, wenn im Interesse der Rechtssicherheit ein grober Fehler bei der Auslegung der anzuwendenden Rechtsnorm korrigiert werden müsste. Bewegt sich das Berufungsgericht im Rahmen der Grundsätze einer ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs und trifft es seine Entscheidung ohne krasse Fehlbeurteilung aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls, so liegt eine erhebliche Rechtsfrage nicht vor (RIS-Justiz RS0044088 [T8, T9]).

Unter Ehrverletzungen iSd § 82 lit g GewO 1859 fallen alle Handlungen und Äußerungen, die geeignet sind, das Ansehen und die soziale Wertschätzung des Betroffenen durch Geringschätzung, Vorwurf einer niedrigen Gesinnung, üble Nachrede, Verspottung oder Beschimpfung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl des Betroffenen, wenn er davon erfährt, zu verletzen (RIS-Justiz RS0029827 [T13]). In der Regel stellt weder die Frage, ob eine bestimmte Äußerung eines Arbeitnehmers im Einzelfall den Entlassungsgrund der erheblichen Ehrverletzung begründet, noch die Frage, ob eine erhebliche Ehrverletzung aufgrund der besonderen Umstände im Einzelfall als noch entschuldbar anzusehen ist, eine erhebliche Rechtsfrage dar (RIS-Justiz RS0060938 [T3]).

Wenn die Vorinstanzen davon ausgegangen sind, dass die vom Kläger ans schwarze Brett angeschlagene „Umfrage“

seinem Vorgesetzten bei objektiver Betrachtung eine fremdenfeindliche Haltung unterstellte und dadurch ehrverletzend wirkte, ist darin ebensowenig eine krasse Fehlbeurteilung gelegen wie in dem Ergebnis, dass die Beklagte bei diesem Sachverhalt und aufgrund der gleichlautenden Rechtsauskunft der Wirtschaftskammer plausibel vom Bestehen eines Entlassungsgrundes ausgehen durfte (8 ObA 26/14b uva).

Für die entscheidungswesentliche Frage, ob die Beklagte beim Unterbreiten des vom Kläger angenommenen Auflösungsangebots unredlich war, ist nicht der hypothetische Ausgang eines Arbeitsgerichtsverfahrens über die letztendlich nie ausgesprochene Entlassung nachzuvollziehen, sondern auf den Wissensstand der Beklagten im Abschlusszeitpunkt abzustellen (9 ObA 3/14b uva).

Textnummer

E121440

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2018:008OBA00041.17P.0323.000

Im RIS seit

23.05.2018

Zuletzt aktualisiert am

28.05.2018

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