jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2018/6/25 8ObA12/18z

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.06.2018

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 Mag. Claudia Gründel und Mag. Manuela Majeranowski-Laufer in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A***** H*****, vertreten durch Dr. Harald Bisanz, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei S*****, vertreten durch Dr. Andreas Joklik LL.M., Rechtsanwalt in Wien, wegen Entlassungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. Jänner 2018, GZ 7 Ra 101/17z-30, 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

Für die Beurteilung der Tatbestandsmäßigkeit des Verhaltens der Klägerin nach § 45 Abs 2 Z 2 VBO Wien sowie der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung sind die Umstände des Einzelfalls maßgebend. Dieser Frage kommt – abgesehen von Fällen einer hier nicht vorliegenden auffallenden Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz – im Allgemeinen keine erhebliche Bedeutung zu (RIS-Justiz RS0105940 [T8]; auch: RS0105955 [T3]; 9 ObA 127/15i; 8 ObA 30/17w).

Das Berufungsgericht hat seine Entscheidung nicht bloß auf ein „Gesamtverhalten" der Klägerin gestützt, sodass die Revisionsausführungen, soweit sie die Voraussetzungen für die Heranziehung eines Gesamtverhaltens als Entlassungsgrund in Abrede stellen, ins Leere gehen.

Die Klägerin war bereits wegen anderer Vorfälle ermahnt worden, sich gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden höflich und der Vertrauensstellung der Klägerin entsprechend zu verhalten.

Die Entlassung der Klägerin wurde für berechtigt erachtet, weil sie ihrem unmittelbaren Vorgesetzten – ohne unmittelbar davor liegenden Auseinandersetzungen – in einem von ihr veranlassten E-Mail an das Bürgermeisterbüro unterstellt hatte, seine Mitarbeiter zu mobben, willkürlich zu behandeln und Dienstbeschreibungen „wie es ihm gefällt" anzufertigen. Wenn das Berufungsgericht dieses Verhalten in seinem Kontext als tatbestandsmäßig iSd § 45 Abs 2 Z 2 VBO (Vertrauensunwürdigkeit) beurteilt hat, kann dies jedenfalls nicht als unvertretbar angesehen werden.

Entgegen den Revisionsausführungen hat sich das Berufungsgericht auch mit der Frage der Entschuldbarkeit des

Verhaltens der Klägerin befasst, diese aber anhand der Feststellungen verneint. Die Revision führt zwar ins Treffen, dass in Wahrung berechtigter Interessen und nicht in Beleidigungsabsicht vorgebrachte ehrenrührige Tatsachen in der Regel keinen Entlassungsgrund begründen würden, vermag aber nicht darzulegen, worin die berechtigten Interessen der Klägerin an der Herabsetzung des Vorgesetzten konkret gelegen wären. Soweit die Revision unterstellt, dass die Anschuldigungen des Mobbings und der Willkür den Tatsachen entsprochen hätten und die Klägerin berechtigt gewesen sei, sich dagegen mit den gewählten Mitteln zur Wehr zu setzen, weicht sie unzulässig vom bindend festgestellten Sachverhalt ab.

Textnummer

E122354

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2018:008OBA00012.18Z.0625.000

Im RIS seit

10.08.2018

Zuletzt aktualisiert am

15.01.2019

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