jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2021/8/3 8ObA45/21g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.08.2021

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. Dr. Johanna Biereder (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Mag. Thomas Kallab (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei S***** T*****, vertreten durch Dr. Alexander Burkowski, Dr. Maximilian Burkowski, Dr. Dieter Gallistl, Rechtsanwälte (GesbR) in Linz, gegen die beklagte Partei W***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Sebastian Mairhofer, Mag. Martha Gradl, Rechtsanwälte (GesbR) in Linz, wegen (Revisionsinteresse) 2.029,79 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12. Mai 2021, GZ 12 Ra 33/21s-17, 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.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

[1] 1. Die Frage, ob ein Arbeitnehmer aus personenbezogenen Gründen (hier gemeint: im Sinne einer Sozialpartnervereinbarung über Kurzarbeit gemäß § 37b Abs 1 Z 3 AMFG) gekündigt wurde, hängt von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab und begründet regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO (vgl RIS-Justiz RS0051801 [T4]; RS0106298). Eine Einzelfallentscheidung ist im Revisionsverfahren nur dann überprüfbar, wenn im Interesse der Rechtssicherheit ein grober Fehler bei der Auslegung der anzuwendenden Rechtsnorm korrigiert werden müsste (RS0044088 [T8, T9]).

[2] 2. Eine solche Fehlbeurteilung zeigt die Revision nicht auf. Es steht fest, dass die Kündigung des Klägers wegen eines Vorfalls ausgesprochen wurde, bei dem er schriftlichen dienstlichen Richtlinien zuwider gehandelt und Kunden der Beklagten mit sowohl verbal als auch körpersprachlich demonstrierter Erwartung einer Trinkgeldleistung verärgert hat. Ein anderes Kündigungsmotiv wurde gar nicht behauptet.

[3] 3. Auch eine Interessenabwägung ist als Einzelfallentscheidung grundsätzlich nicht revisibel (RS0051818 [T8]; 9 ObA 80/19h). Generelle Rechtsfragen zum Beurteilungsmaßstab erfahren in der Revision keine Darstellung und sind hier auch nicht zu beantworten.

[4] 4. Die in der Literatur kontrovers diskutierte grundsätzliche Frage, ob eine Sozialpartnervereinbarung gemäß § 37b Abs 1 Z 3 AMSG einen individuellen Kündigungsschutz begründet, stellt sich daher im vorliegenden Verfahren nicht.

Textnummer

E132675

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2021:008OBA00045.21G.0803.000

Im RIS seit

23.09.2021

Zuletzt aktualisiert am

08.10.2021

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at