

RECHTSPRECHUNG

► 1 – 4/2020

Die Aufhebung des Entlassungsbefehls des Arbeitnehmers/Die Bestimmung von rechtlichen Restitutionsmechanismen des Arbeitgebers

Art. 54, 409, 411, 318 GZGB

Art. 1 II, 44, 32, 37 I Z), T) und 38 des Arbeitsgesetzbuches

OGH, Besch. v. 24 November 2017 № sl-1122-1042-2017

Weist der Arbeitnehmer auf die Verletzung von betrieblicher Ordnung hin, so soll er beweisen, dass diese Ordnung dem Arbeitnehmer auch vorgelegt wurde unter der Warnung des Transparenzgebotes von seinen Rechten und Pflichten.

Für die Rechtmäßigkeit von Aufhebung des Arbeitsverhältnisses soll als Beweis nicht nur der Entlassungsbefehl und restliche Dokumentation vorgelegt werden, sondern auch die faktischen Umstände, worauf diese Entlassung gestützt wurde.

Die Nichtigkeit einer von der Bedingung des Entlassungsbefehls soll so ausgelegt werden, dass der mit dem Arbeitnehmer geschlossene Vertrag gar nicht aufgehoben wäre, weshalb,

gem. Art. 38 VII des Arbeitsgesetzbuches, die Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand vorrangig zur Einstellung an gleichwertigen Arbeitsplatz oder Kompensation ist.

(Leitsätze des Verfassers)

I. Problemstellung

Zwischen dem Kläger und Beklagten wurde ein Arbeitsvertrag geschlossen, wonach der Erstere als pflegende Krankenschwester eingestellt wurde. Der Arbeitnehmer wurde mehrfach wegen des Verstoßes gegen die Betriebsordnung gewarnt und danach wurde er auch vom Dienst entlassen. Als Grund für die Entlassung wurde Art. 37 I Z), T) angegeben. Danach erhob er die Klage mit der Forderung, Beschluss über die Einleitung der disziplinären Sanktionen gegen sie und ihren Entlassungsbefehl für nichtig zu erklären zusammen mit der Forderung der Wiederherstellung auf die Position der pflegenden Krankenschwester und des Ersatzes des entgangenen Gewinns nach Art. 54, 409, 411 GZGB und 44, 32 des Arbeitsgesetzbuches. Das erstinstanzliche Gericht hat der Klage nur teilweise stattgegeben: Der Beschluss des Beklagten über die Entlassung des Klägers wurde als nichtig erklärt und ihm wurde die Pflicht zum Ersatz des entgangenen Gewinns (bis zur Vollstreckung der Klage) auferlegt. Der Kläger wurde auf seine frühere Arbeitsposition wiedereingestellt.

II. Zusammenfassung der Entscheidungsgründe

Der Beklagte legte Berufung ein und forderte die Aufhebung der schon entgangenen Entscheidung und Zurückweisung von Klagebegehren des erstinstanzlichen Klägers. Das Berufungsgericht hat die Form der rechtlichen Restitution geändert und hat dem Beklagten die Kompensationszahlung auferlegt. Bei der Aufhebung des Arbeitsvertrages wegen Verletzung von auferlegten Pflichten soll der Arbeitgeber nicht nur die vorherige Anwendung von Disziplinarmaßnahmen nachweisen und die Dokumentationen seiner Entlassung vorlegen, sondern auch die faktische Grundlage für diese Entlassung erbringen können müssen, da die Anwendung von disziplinären Maßnahmen und nachfolgende Entlassung eine Wertungsentscheidung ist, deren Legitimität von den oben erwähnten Faktoren abhängt. Im vorliegenden Fall lag hier, nach der Erklärung des Arbeitgebers, ein mehrmaliger Verstoß gegen die Betriebsordnung vor. Der Kläger habe verzichtet, die elementaren Normen von Ordnung einzuhalten und sei zugleich mehrmals die Quelle des Konfliktes mit anderen Arbeitnehmern gewesen, womit er die normale Funktionalität des Arbeitsprozesses nachhaltig gestört habe. Er habe zugleich einige, ihm auferlegte Pflichten (etwa: Impfmaterialien vorzubereiten, Tagesordnung nach entsprechenden Anweisungen auszufüllen) vernachlässigt. Der Kläger wies als Quelle der Verpflichtung auf die Dienstordnung hin und erklärte zugleich, dass es dem Arbeitnehmer obliegt die Existenz der Pflicht des Arbeitnehmers und ihre Verletzung zu beweisen. Die Normen der Betriebsordnung sollten öffentlich zugänglich sein – und jede nachträgliche Änderung darin zur Kenntnis des Arbeitnehmers gelangen, was nach dem Transparenzgebot des Arbeitnehmers gewährleisten sein soll. Sonst würde der Arbeitgeber in dieser Ordnung, für den Arbeitnehmer, unbekannte Bedingungen (Änderungen) eintragen und somit ihren Verstoß provozieren. In je-

dem Fall liegt es an dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmer zu informieren und diesbezüglich Beweise zu liefern (Art. 1 II des Arbeitsgesetzbuches, Art. 318 GZGB). Nach der Auffassung des Berufungsgerichtes lässt sich das nur durch Zeugenbefragung nicht beweisen. Insbesondere in dem Fall, wenn dieser Zeuge nicht substantiiert darzulegen vermag, was an der pflegenden Krankenschwester oblag: nur das Argument, dass jede Krankenschwester (zumindest in diesem konkreten Krankenhaus) auf diese Art und Weise sich zu benehmen pflegt, darf nicht als Beweis für die Pflichtverletzung seitens des Klägers dienen. Auf Grund dessen soll die Aufhebung des Arbeitsvertrages als ungültig angesehen werden. Das Gericht befand aber, dass im Ergebnis der Kläger nicht zur Wiedereinstellung des entlassenen Arbeitnehmers auf die vorherige Arbeitsposition, sondern zur Zahlung der angemessenen Kompensation verurteilt werden sollte. Nach der Auffassung des Berufungsgerichtes ist nach der widerrechtlichen Entlassung die Wiedereinstellung auf die vorherige Position nicht angemessen, wenn die vollkommene rechtliche Restitution nach der Einstellung eines Anderen auf die entsprechende Stelle unmöglich gemacht worden ist. Sowohl der Kläger als auch der Beklagte haben eine Revision gegen das Berufungsurteil eingelegt. Nach der Erklärung des Arbeitnehmers gab das Gericht ihrem Begehren, als Krankenschwester wieder eingestellt zu werden, nicht statt mit dem Hinweis auf die Nichtexistenz dieser Position. Die Klägerin forderte aber die Wiederherstellung nicht auf die Position der Krankenschwester, sondern der pflegenden Krankenschwester. Das Revisionsgericht hat befunden, dass das Rechtsverhältnis mit dem Arbeitnehmer unrechtmäßig beendet wurde, wurde aber zugleich den Antrag des Beklagten zur Unbegründetheit der Auferlegung der Kompensation stattgegeben. Aufgrund dieser Umstände wurde die Entscheidung des Berufungsgerichtes aufge-

hoben und die Sache an die unteren Instanzen zurückgewiesen.

Aleksandre Tedoradze

► 2 – 4/2020

Zur Unterscheidung von Halter und Führer und Eigentümers im Falle eines Straßenverkehrsunfalls wegen Betrieb eines Kfz

Art. 992, 999 I, 999 IV, 155 GZGB

OGH, Besch. v. 15 Juli 2010 № 36-39-38-10

In zwei Fällen obliegt die Haftung nicht dem Führer, sondern dem Kfz-Halter: a) er wurde vom Halter zur Führung des Kfz eingestellt; b) das Kfz wurde rechtmäßig an ihn weitergegeben.

Der rechtmäßige Besitz der Sache stellt nicht in jedem Fall den Besitz iSv 999 I GZGB dar.

(Leitsätze des Verfassers)

I. Problemstellung

Der Kläger wurde von einem Minivan überfahren, der sich im Straßenverkehr bewegte und dessen Fahrer den Wagen im Rahmen seiner Dienstverpflichtung vom Eigentümer (im Folgenden: der Beklagte) bekommen hatte. Das Kfz stellt die einzige Einkommensquelle des Klägers dar. Eine Wiederherstellung des Kfz ist nach dem Unfall unmöglich geworden. Er erhob die Klage gegen den Eigentümer. Nach der Entscheidung des erstinstanzlichen Gerichtes wurde

die Klage bezüglich des Schadensersatzes stattgegeben, aber unter Außerachtlassung vom entgangenen Gewinn und Leistungen des Anwalts.

Der Beklagte hat dagegen die Berufung eingelegt, die seinerseits vom Berufungsgericht stattgegeben wurde und den Beklagten von jeglicher Verpflichtung freigestellt hat, da das Auto des Klägers infolge der Unachtsamkeit des Fahrers von Minivan beschädigt wurde und der Kläger ausgehend von technischen Umständen den Unfall nicht abwenden konnte, daneben wies das Gericht darauf hin, dass der Schadensersatz gegen den Fahrer vom Minivan zu richten ist, da hier der Anspruch von Art. 992, 999 I GZGB gegeben war. Das Berufungsgericht äußerte darüber hinaus, dass der Benutzer iSv Art. 999 IV 3 GZGB ist derjenige, der zwar die faktische Gewalt über die Sache besitzt, dies aber für einen anderen ausübt, für den Gewaltgeber (Besitzdiener). Darüber hinaus [so das Berufungsgericht] lag hier zwischen dem Eigentümer und dem Führer ein Leihvertrag vor und auf Grund dieses Verhältnisses war der Führer als rechtmäßiger, unmittelbarer Besitzer einzustufen und der Eigentümer dementsprechend – mittelbarer Besitzer. Dementsprechend sei für den Schaden am Auto des Beklagten der Fahrer vom Mikro Bus verantwortlich gewesen und nicht dessen Eigentümer, gem. Art. 999 IV 3 GZGB. Gegen diese Entscheidung des Berufungsgerichtes wurde Revision eingelegt.

II. Zusammenfassung der Entscheidungsgründe

Das Revisionsgericht wies die Sache für eine erneute Behandlung an das Berufungsgericht zurück. Nach Art. 999 IV GZGB gilt, dass wenn eine Person ein Transportmittel ohne Zustimmung