

TE OGH 2015/5/27 8ObA36/15z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.05.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Dr. Weixelbraun-Mohr sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und KR Karl Frint als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R*****, vertreten durch Mag. Daniel Kornfeind, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei B*****, vertreten durch Dr. Sieglinde Gahleitner, Rechtsanwältin in Wien, wegen Entlassungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Februar 2015, GZ 8 Ra 128/14y-12, 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). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit iSd § 27 Z 1 letzter Fall AngG verwirklicht jede Handlung oder Unterlassung eines Angestellten, die mit Rücksicht auf ihre Beschaffenheit und auf ihre Rückwirkung auf das Arbeitsverhältnis - bei objektiver Betrachtung (RIS-Justiz RS0029323) - den Angestellten des dienstlichen Vertrauens seines Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, weil dieser befürchten muss, dass seine dienstlichen Interessen durch das Verhalten des Angestellten gefährdet sind (RIS-Justiz RS0029547). Für den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit genügt Fahrlässigkeit; Schädigungsabsicht oder Schadenseintritt sind nicht erforderlich (RIS-Justiz RS0029531). Eine Ermahnung ist nicht erforderlich, wenn der Pflichtenverstoß für den Dienstnehmer offensichtlich und leicht erkennbar war (RIS-Justiz RS0060612). 1. Den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit iSd Paragraph 27, Ziffer eins, letzter Fall AngG verwirklicht jede Handlung oder Unterlassung eines Angestellten, die mit Rücksicht auf ihre Beschaffenheit und auf ihre Rückwirkung auf das Arbeitsverhältnis - bei objektiver Betrachtung (RIS-Justiz RS0029323) - den Angestellten des dienstlichen Vertrauens seines Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, weil dieser befürchten muss, dass seine dienstlichen Interessen durch das Verhalten des Angestellten gefährdet sind (RIS-

Justiz RS0029547). Für den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit genügt Fahrlässigkeit; Schädigungsabsicht oder Schadenseintritt sind nicht erforderlich (RIS-Justiz RS0029531). Eine Ermahnung ist nicht erforderlich, wenn der Pflichtenverstoß für den Dienstnehmer offensichtlich und leicht erkennbar war (RIS-Justiz RS0060612).

Der Kläger hat als Bankangestellter die Unterschriften von zwei Kunden auf einem Konto-Eröffnungsantrag gefälscht, nachdem er aufgefordert worden war, die beiden fehlenden Unterschriften von den Kunden nachträglich einzuholen. Ein solches Verhalten ist nach objektiven Grundsätzen als so schwerwiegend anzusehen, dass der Bank als seiner Arbeitgeberin eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar war. Feststellungen zu den vom Kläger mit seiner Vorgangsweise allenfalls verfolgten Zielen sind entgegen der Ansicht der Revision entbehrlich.

2. Den beiden in der Revision zitierten Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs lagen Sachverhalte zugrunde, die mit dem hier zu beurteilenden Fall nicht vergleichbar sind (irrtümlich falsch datierte Bestellscheine; vom Arbeitgeber geförderte fingierte Bestellungen). Die Frage, ob der Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit verwirklicht ist, lässt sich nur anhand der konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalls beantworten und stellt daher regelmäßig - vom (hier nicht vorliegenden) Fall einer krassen Fehlbeurteilung abgesehen - keine Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (RIS-Justiz RS0029547 [T28]). 2. Den beiden in der Revision zitierten Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs lagen Sachverhalte zugrunde, die mit dem hier zu beurteilenden Fall nicht vergleichbar sind (irrtümlich falsch datierte Bestellscheine; vom Arbeitgeber geförderte fingierte Bestellungen). Die Frage, ob der Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit verwirklicht ist, lässt sich nur anhand der konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalls beantworten und stellt daher regelmäßig - vom (hier nicht vorliegenden) Fall einer krassen Fehlbeurteilung abgesehen - keine Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (RIS-Justiz RS0029547 [T28]).

3. Dem Kläger ist es nicht gelungen, eine erhebliche Rechtsfrage aufzuzeigen, weshalb seine außerordentliche Revision zurückzuweisen war.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E111308

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:008OBA00036.15Z.0527.000

Im RIS seit

13.07.2015

Zuletzt aktualisiert am

12.04.2016

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