

TE OGH 2015/1/23 8ObA65/14p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.01.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Mag. Ziegelbauer als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Mag. Thomas Kallab in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing. E***** M*****, vertreten durch Dr. Martin Wandl und Dr. Wolfgang Krempel, Rechtsanwälte in St. Pölten, gegen die beklagte Partei Stadtgemeinde W*****, vertreten durch Dr. Anton Hintermeier, Mag. Michael Pfleger, Mag. Jürgen Brandstätter, Mag. Anton Hintermeier, Rechtsanwälte in St. Pölten, wegen Feststellung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. August 2014, GZ 7 Ra 31/14a-40, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird gemäß § 2 ASGG, § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Revision wird gemäß Paragraph 2, ASGG, Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Nach § 502 Abs 1 ZPO ist die Revision nur dann zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist. Die Beurteilung, ob ein Entlassungsgrund verwirklicht wurde, ist regelmäßig eine Frage des Einzelfalls (RIS-Justiz RS0112213 [T2]). Mangels einer über den Anlass hinausreichenden Aussagekraft von Einzelfallentscheidungen steht die Revision zu ihrer Überprüfung nach § 502 Abs 1 ZPO nicht offen, es sei denn, dem Berufungsgericht wäre bei seiner Entscheidung eine krasse Fehlbeurteilung unterlaufen, die ausnahmsweise zur Wahrung der Rechtssicherheit einer Korrektur bedürfte. Dies ist hier nicht der Fall. Nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die Revision nur dann zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist. Die Beurteilung, ob ein Entlassungsgrund verwirklicht wurde, ist regelmäßig eine Frage des Einzelfalls (RIS-Justiz RS0112213 [T2]). Mangels einer über den Anlass hinausreichenden Aussagekraft von Einzelfallentscheidungen steht die Revision zu ihrer Überprüfung nach Paragraph 502, Absatz eins,

ZPO nicht offen, es sei denn, dem Berufungsgericht wäre bei seiner Entscheidung eine krasse Fehlbeurteilung unterlaufen, die ausnahmsweise zur Wahrung der Rechtssicherheit einer Korrektur bedürfte. Dies ist hier nicht der Fall.

Ob eine die Entlassung eines Vertragsbediensteten rechtfertigende Vertrauensunwürdigkeit iSd § 39 Abs 2 lit b NÖ GVBG vorliegt, hängt davon ab, ob der Dienstgeber vom Standpunkt vernünftigen kaufmännischen Ermessens gerechtfertigt eine Gefährdung seiner Belange durch den Vertragsbediensteten befürchten muss und ihm die Fortsetzung des Dienstverhältnisses deshalb nicht mehr zugemutet werden kann (RIS-Justiz RS0108229 ua). Ob eine die Entlassung eines Vertragsbediensteten rechtfertigende Vertrauensunwürdigkeit iSd Paragraph 39, Absatz 2, Litera b, NÖ GVBG vorliegt, hängt davon ab, ob der Dienstgeber vom Standpunkt vernünftigen kaufmännischen Ermessens gerechtfertigt eine Gefährdung seiner Belange durch den Vertragsbediensteten befürchten muss und ihm die Fortsetzung des Dienstverhältnisses deshalb nicht mehr zugemutet werden kann (RIS-Justiz RS0108229 ua).

Das Berufungsgericht hat die nach der Rechtsprechung maßgebenden Beurteilungsgrundsätze zutreffend dargestellt. Wenn es davon ausgehend und aufgrund der im Revisionsverfahren nicht mehr überprüfbaren Tatsachenfeststellungen zum Ergebnis gelangt ist, dass der Kläger durch Anfertigen und Weitergabe heimlicher Tonbandaufzeichnungen dienstlicher Gespräche das Vertrauen des Dienstgebers verwirkt hat, sodass ihm eine Weiterbeschäftigung des Klägers wegen Gefährdung seiner Interessen unzumutbar war, ist dies nicht unvertretbar (RIS-Justiz RS0031784).

Für den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit genügt Fahrlässigkeit; es war daher nicht erforderlich, dass dem Kläger die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens bewusst war, sondern nur, dass er sie bei gebotener Sorgfalt erkennen hätte können (RIS-Justiz RS0029531 [T4]).

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E110124

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:008OBA00065.14P.0123.000

Im RIS seit

17.03.2015

Zuletzt aktualisiert am

09.09.2015

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