jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2001/10/25 8ObA218/01v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.10.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Eberhard Piso und Walter Darmstädter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. Dr. Igor T*****, vertreten durch Wolf Theiss & Partner, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei A*****, vertreten durch Dr. Andreas Ladstätter, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 61.098,04 brutto sA (Revisionsinteresse S 53.461,04 sA), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 17. Mai 2001, GZ 10 Ra 8/01x-21, mit dem infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 25. September 2000, GZ 30 Cga 116/00y-13, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 4.583,04 (darin enthalten S 763,84 an USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Berechtigung der Entlassung des Klägers gemäß § 27 Z 1 AngG 3. Tatbestand (Vertrauensunwürdigkeit) zutreffend bejaht. Es reicht daher, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die Berechtigung der Entlassung des Klägers gemäß Paragraph 27, Ziffer eins, AngG 3. Tatbestand (Vertrauensunwürdigkeit) zutreffend bejaht. Es reicht daher, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegen zu halten:

Der Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit iSd § 27 Z 1 AngG erfasst Verhalten des Angestellten, die unter Berücksichtigung des Gesamtbildes wegen ihrer Beschaffenheit den Angestellten des dienstlichen Vertrauens des Arbeitgebers als unwürdig erscheinen lassen, weil - objektiv betrachtet (vgl RIS-Justiz RS0029833 mzwN) - der Arbeitgeber befürchten muss, dass der Arbeitnehmer seine Pflichten nicht getreulich erfüllt, sodass die Interessen des Arbeitgebers gefährdet sind (vgl RIS-Justiz RS0029547 mzwN; zuletzt OGH 16. 8. 2001,8 ObA 170/01k).Der Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit iSd Paragraph 27, Ziffer eins, AngG erfasst Verhalten des Angestellten, die unter Berücksichtigung des Gesamtbildes wegen ihrer Beschaffenheit den Angestellten des dienstlichen Vertrauens des

Arbeitgebers als unwürdig erscheinen lassen, weil - objektiv betrachtet vergleiche RIS-Justiz RS0029833 mzwN) - der Arbeitgeber befürchten muss, dass der Arbeitnehmer seine Pflichten nicht getreulich erfüllt, sodass die Interessen des Arbeitgebers gefährdet sind vergleiche RIS-Justiz RS0029547 mzwN; zuletzt OGH 16. 8. 2001,8 ObA 170/01k).

Der Kläger war zuletzt bei der Beklagten mit der Qualitätssicherung von EDV-Programmen befasst und hatte dabei die einzelnen Programmfunktionen auszutesten. Er hatte im Rahmen seiner Gleitzeitvereinbarung entsprechende Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen (Beil ./A). Er verfasste am Computer der Beklagten während der Arbeitszeit verschiedene private Dokumente, und zwar am 9. 9. im Umfang von einer Seite und am 13. 9 im Umfang von 7.589 Zeichen. Am 22. 10. 1999 druckte er während der Mittagspause zwischen 12 Uhr 30 und 13 Uhr Teile eines bereits davor zu Hause erstellten 171 Seiten umfassenden Dokuments über eine private Klage bei der Beklagten aus. Dann bearbeitete er dieses Dokument in seiner Arbeitszeit ab 13 Uhr durchgehend bis 14 Uhr 30. Als sein Vorgesetzter kam und ihn darauf ansprach sagte der Kläger zuerst, dass er sich das Dokument nur kurz ansehe. Der Vorgesetzte bemerkte jedoch den Umfang des Dokuments und auch, dass an diesem zahlreiche Arbeitsschritte vorgenommen worden waren. Er nahm eine Sicherung des Dokuments auf einer Diskette, aber auch auf einem anderen Rechner vor und wies den Kläger an, das Dokument gespeichert zu lassen und mit der Diskette, auf der sich noch weitere Dokumente befanden, zum Geschäftsführer zu gehen. Diesem sollte der Kläger erzählen, was er während seiner Arbeitszeit mache. Der Geschäftsführer verwies den Kläger auf einen Termin um 16 Uhr. Als der Kläger dann alleine in seinem Arbeitszimmer war verschob er als ersten Schritt der Löschung das Dokument entgegen der Anweisung des Vorgesetzten in den "Papierkorb". Als der Vorgesetzte dies bemerkte, wies er den Kläger darauf hin, dass er ihm die Löschung untersagt habe. Dennoch nahm der Kläger im Anschluss daran die Löschung vor, auch weil er nicht wollte, dass das Dokument publik wird. Durch die Sicherung des Vorgesetzten war es aber auf einem anderen Rechner noch erhalten. Bei dem anschließenden Gespräch mit dem Geschäftsführer wurde der Kläger entlassen.

Damit hat der Kläger ein Verhalten gesetzt, das ihn im Sinne der oben dargestellten Judikatur des dienstlichen Vertrauens des Arbeitgebers als unwürdig erscheinen lässt. Zwar wird regelmäßig allein aus der fallweisen Nutzung des zur Verfügung gestellten PC's zu privaten Zwecken - soweit nicht weitere Aspekte hinzukommen (vgl zur Nutzung für Arbeiten für Dritte OGH 6. 12. 2000, 9 ObA 275/00g = ASoK 2001,Damit hat der Kläger ein Verhalten gesetzt, das ihn im Sinne der oben dargestellten Judikatur des dienstlichen Vertrauens des Arbeitgebers als unwürdig erscheinen lässt. Zwar wird regelmäßig allein aus der fallweisen Nutzung des zur Verfügung gestellten PC's zu privaten Zwecken - soweit nicht weitere Aspekte hinzukommen vergleiche zur Nutzung für Arbeiten für Dritte OGH 6. 12. 2000, 9 ObA 275/00g = ASoK 2001,

230) - ein solcher Vertrauensverlust noch nicht objektiv begründbar sein. Dies wird vielmehr - gegebenenfalls nach Ermahnungen - als Pflichtwidrigkeit im Sinne des § 27 Z 4 AngG zu prüfen sein. Hier kommt aber hinzu, dass der Kläger, nachdem sein Verhalten aufgedeckt wurde, entgegen der ausdrücklichen Anweisung seines Vorgesetzten versuchte, das Dokument zu löschen, und diesen Versuch auch nach dem neuerlichen Hinweis seines Vorgesetzten auf das Verbot fortsetzte. Unabhängig von der Frage, ob darin schon eine beharrliche Pflichtverletzung im Sinne des § 27 Z 4 AngG zweiter Tatbestand zu sehen ist - dazu müsste noch geklärt werden, ob dem Kläger bei dem Hinweis durch den Vorgesetzten der Ernst der Situation auch insoweit deutlich gemacht wurde (vgl dazu auch Kuderna Entlassungsrecht2, 115 mwN) - musste die Beklagte befürchten, dass der Kläger auch in Zukunft nicht nur während seiner Arbeitszeit auf dem PC Privatarbeiten verrichtet, sondern auch Anweisungen, die der Kontrolle und Verhinderung solcher Aktivitäten dienen, unterläuft.230) - ein solcher Vertrauensverlust noch nicht objektiv begründbar sein. Dies wird vielmehr - gegebenenfalls nach Ermahnungen - als Pflichtwidrigkeit im Sinne des Paragraph 27, Ziffer 4, AngG zu prüfen sein. Hier kommt aber hinzu, dass der Kläger, nachdem sein Verhalten aufgedeckt wurde, entgegen der ausdrücklichen Anweisung seines Vorgesetzten versuchte, das Dokument zu löschen, und diesen Versuch auch nach dem neuerlichen Hinweis seines Vorgesetzten auf das Verbot fortsetzte. Unabhängig von der Frage, ob darin schon eine beharrliche Pflichtverletzung im Sinne des Paragraph 27, Ziffer 4, AngG zweiter Tatbestand zu sehen ist - dazu müsste noch geklärt werden, ob dem Kläger bei dem Hinweis durch den Vorgesetzten der Ernst der Situation auch insoweit deutlich gemacht wurde vergleiche dazu auch Kuderna Entlassungsrecht2, 115 mwN) - musste die Beklagte befürchten, dass der Kläger auch in Zukunft nicht nur während seiner Arbeitszeit auf dem PC Privatarbeiten verrichtet, sondern auch Anweisungen, die der Kontrolle und Verhinderung solcher Aktivitäten dienen, unterläuft.

Dadurch unterscheidet sich der vorliegende Fall auch von dem der Entscheidung vom 1. 4. 1998 zu9 ObA 384/97d (= DRdA 1999/21 [mit zust Glosse von Pfeil] = infas 1998 A 109 = ASoK 1998, 380) zugrundeliegenden Fall. Damals hatte

die klagende Textilverkäuferin einen von ihr gekauften Pullover verbotenerweise umgetauscht und gegenüber ihrer Vorgesetzten - weil es der damaligen Klägerin ersichtlich unangenehm war, die Wahrheit zu sagen - vorweg wahrheitswidrig behauptet, dass eine Kundin den Umtausch vorgenommen hätte. Der Oberste Gerichtshof hat in dem Fall wegen der bereits erheblichen Dauer der beanstandungsfreien Beschäftigung (unter Hinweis auf Kuderna, Entlassungsrecht2 82 mwN; ZAS 1993/19; Arb

11.407) - die hier auch nicht vorliegt - und des Umstandes, dass keine nennenswerten Schäden eintraten, die "Deckungshandlung" nicht als geeignet angesehen, das Vertrauen des Arbeitgebers noch weiter zu beeinträchtigen. Hier war der Kläger aber noch nicht einmal 8 Monate beschäftigt und hat durch bewussten 2 maligen Verstoß gegen ausdrückliche Anordnungen seines Vorgesetzten versucht, die Aufklärung und Beweissicherung zu behindern. Das Gesamtverhalten des Klägers erweckt daher objektiv die Befürchtung, dass er auch in Zukunft unter Umgehung der Anweisungen des Arbeitgebers gegen dessen Interessen verstoßen wird.

Insgesamt war der Revision des Klägers daher nicht Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 2 ASGG, 50 und 41 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 2, ASGG, 50 und 41 ZPO.

Anmerkung

E63926 08BA2181

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:008OBA00218.01V.1025.000

Dokumentnummer

JJT_20011025_OGH0002_008OBA00218_01V0000_000

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