jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2000/12/20 9ObA271/00v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 20.12.2000

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Dafert und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Paul F*****, vertreten durch Dr. Ingrid Herzog-Müller, Rechtsanwältin in Bruck an der Leitha, gegen die beklagte Partei Dr. Kurt F*****, als Masseverwalter im Konkurs über das Vermögen der Karl Ernst W*****, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Juni 2000, GZ 7 Ra 365/99v-28, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 9. Juni 1999, GZ 23 Cga 113/98y-20, bestätigt 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 15.255,-- (darin S 2.542,50 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Kläger durch sein Verhalten den Entlassungsgrund nach § 27 Z 1 dritter Tatbestand verwirklicht hat, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Kläger durch sein Verhalten den Entlassungsgrund nach Paragraph 27, Ziffer eins, dritter Tatbestand verwirklicht hat, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

Es trifft zwar zu, dass das Entlassungsrecht des Arbeitgebers unter bestimmten Umständen auch unabhängig von seinem Willen und der Kenntnis vom Entlassungsgrund untergehen kann. Eine solche "Verwirkung" tritt ein, wenn der Arbeitgeber, weil er vom Entlassungsgrund keine Kenntnis hat, eine gewisse Zeit hindurch eine Entlassung nicht ausgesprochen hat, der Entlassungsgrund aber inzwischen soviel an Bedeutung verloren hat, dass die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber nicht mehr unzumutbar ist und der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben mit dem Ausspruch der Entlassung auch nicht mehr zu rechnen braucht (SZ 59/177; Kuderna Entlassungsrecht2 29 mwN). Der Kläger verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass es wesentlich gewesen wäre

festzustellen, dass die Weitergabe des Gerüchtes, "der Geschäftsführer der Beklagten habe schon zwei Unternehmen in den Konkurs geführt", mehr als zwei Jahre vor seiner Entlassung erfolgt sei. Das Berufungsgericht hätte daher diesen Feststellungsmangel als erheblich beurteilen und wahrnehmen müssen. Dem ist entgegenzuhalten, dass nach den Feststellungen (AS 95 unten und 97 oben) dieses Gerücht aber neu aufgeflammt und daher zur Zeit der Entlassung immer noch aktuell war. Es versteht sich von selbst, dass ein solches Gerücht über einen Geschäftsführer, welcher seine Funktion nach wie vor ausübte, geeignet war, dessen und somit auch das Ansehen der Beklagten selbst sowohl inner- als auch außerbetrieblich ernsthaft zu gefährden. Dieser Gefährdung und somit des berechtigten Interesses der Geschäftsführung an der Aufklärung des Entstehens dieser Gerüchte musste sich aber der Kläger auch anlässlich seiner Konfrontation mit den Geschäftsführern am 21. bzw 22. 11. 1997 bewusst gewesen sein, als er vorsätzlich einen falschen, bereits verstorbenen Informanten nannte und dadurch seine unmittelbaren Vorgesetzten in die Irre führte.

Der Kläger bekleidete als Abteilungsleiter (EDV-Artikel - und Preisstammwartung) eine leitende Stellung im Betrieb der Beklagten. An solche Angestellte sind im allgemeinen strengere Anforderungen zu stellen (RIS-Justiz RS0029652). Selbst wenn man die Weitergabe des oben erwähnten Gerüchtes durch den Kläger als "verfristet" ansehen wollte, liegt in der zweifachen vorsätzlichen Täuschung der Geschäftsführer eine die Vertrauensunwürdigung begründende Verletzung der Informationspflicht des Angestellten gegenüber seinem Arbeitgeber (Kuderna aaO 89).

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E60200 09B02710

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00271.00V.1220.000

Dokumentnummer

JJT_20001220_OGH0002_009OBA00271_00V0000_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