jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2000/9/28 8ObA109/00p

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.09.2000

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Johann Holper und Dr. Pipin Henzl als weitere Richter in den verbundenden Arbeitsrechtssachen der klagenden und widerbeklagten Partei Mag. Horst W*****, vertreten durch Dr. Josef Dengg und Dr. Milan Vavrousek, Rechtsanwälte in St. Johann im Pongau, wider die erstbeklagte und widerklagende Partei K*****, und die zweitbeklagte Partei V***** AG, *****, beide vertreten durch Dr. Gottfried Zandl und Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 205.316,28 netto s. A., S 153.665,40 netto s. A. und S 56.005,44 netto s. A. (Widerklage) infolge Revision der klagenden und widerbeklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 9. Dezember 1999, GZ 11 Ra 270/99a-59, womit infolge Berufungen der klagenden und widerbeklagten Partei sowie der erstbeklagten und widerklagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 8. April 1999, GZ 16 Cga 9/96s-51, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision der klagenden Partei wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, den beklagten Parteien die mit S 17.622,-- (darin S 2.937,-- USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die Vorinstanzen haben den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gemäß§ 510 Abs 3 ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:Die Vorinstanzen haben den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gemäß Paragraph 510, Absatz 3, ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:

Es ist gesicherte Rechtsprechung, dass an das Verhalten von Angestellten in leitender Position ein strengerer Maßstab hinsichtlich der Vertrauenswürdigkeit anzulegen ist, als bei Dienstnehmern in untergeordneter Stellung (JBl 1981, 161; RdW 1988, 205; RdW 1990, 166; 9 ObA 60/99k u. a.). Maßgebend ist, ob das Verhalten des Angestellten das Vertrauen des Dienstgebers so schwer erschüttert hat, dass diesem die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (SZ 69/14; 9 ObA 60/99k u. a.). Zur Verwirklichung des Entlassungsgrundes des § 27 Z 1 3. Fall AngG reicht fahrlässiges Verhalten aus (SZ 58/94; RdW 1992, 249; 9 ObA 60/99k u. a.). Es genügt, dass dem Angestellten die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens bei Anwendung der pflichtgemäßen Sorgfalt bewusst werden musste (4 Ob 3/84 u. a.).Es ist gesicherte Rechtsprechung, dass an das Verhalten von Angestellten in leitender Position ein strengerer

Maßstab hinsichtlich der Vertrauenswürdigkeit anzulegen ist, als bei Dienstnehmern in untergeordneter Stellung (JBl 1981, 161; RdW 1988, 205; RdW 1990, 166; 9 ObA 60/99k u. a.). Maßgebend ist, ob das Verhalten des Angestellten das Vertrauen des Dienstgebers so schwer erschüttert hat, dass diesem die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (SZ 69/14; 9 ObA 60/99k u. a.). Zur Verwirklichung des Entlassungsgrundes des Paragraph 27, Ziffer eins, 3. Fall AngG reicht fahrlässiges Verhalten aus (SZ 58/94; RdW 1992, 249; 9 ObA 60/99k u. a.). Es genügt, dass dem Angestellten die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens bei Anwendung der pflichtgemäßen Sorgfalt bewusst werden musste (4 Ob 3/84 u. a.).

Der Revisionswerber verweist zutreffend darauf, dass es ebenso gefestigte Rechtsprechung ist, bloße Verdachtsmomente reichten für die Rechtfertigung einer Entlassung nicht hin (RIS-Justiz RS0028842). Seinem diesbezüglichem, trotz ausführlicher Behandlung durch das Berufungsgericht auch in der Revision aufrecht erhaltenen, Einwand ist zu entgegnen, dass das Erstgericht, dessen Feststellungen das Berufungsgericht übernommen hat und die daher vor dem Obersten Gerichtshof nicht neuerlich bekämpft werden können, das im Folgenden noch darzustellende Verhalten des Revisionswerbers ausdrücklich festgestellt hat, so dass vom bloßen Vorliegen eines Verdachts nicht gesprochen werden kann. Nach diesen Feststellungen hat der Revisionswerber a) einem Mitarbeiter für das Jahr 1994 eine Anteilsprovision von S 29.241,-- ohne die erforderliche Gegenzeichnung durch einen zweiten Geschäftsführer oder Gesamtprokuristen auszahlen lassen, obwohl dieser die Voraussetzungen dafür nicht erbracht hatte, b) diesem Mitarbeiter die Anteilsprovision für 1995 ohne Rücksprache mit dem Hauptgeschäftsführer zugesagt, ohne diese - wie bisher - an das Erreichen eines bestimmten Prämienaufkommens zu binden, c) ohne selbst Anspruch auf die Anteilsprovision für das Jahr 1994 zu haben, die Auszahlung des sogenannten Jahressechstels von S 15.285,-- an sich veranlasst, d) in 36 Fällen volle Diäten verrechnet und ausbezahlt erhalten, obwohl er sich an seinem vertraglich festgelegten Dienstort Wien befand oder an - vereinbarungsgemäß auf die Diäten anzurechnenden - Geschäftsessen teilnahm, e) obwohl ihm auf Grund der Vereinbarung vom 19. 10. 1994 nur 25 % der Handykosten von der Erstbeklagten refundiert werden sollten, dieser jeweils 75 % der Kosten verrechnet und erhalten, f) von einem weiteren Mitarbeiter in der Zeit von September bis Dezember 1994 zu Unrecht gezogene Provisionsakonti nicht zurückgefordert (Ersturteil S 12-18).

Entgegen den Ausführungen des Revisionswerbers kann er sich nicht durch das Vorbringen entlasten, die von ihm gelegten Abrechnungen seien ohnedies geprüft worden. Der erkennende Senat hat bereits in seiner Entscheidung 8 ObA 209/96 ausgesprochen, dass das sogenannte "Vier-Augen-Prinzip" nicht zu einer wechselseitigen Freizeichnung hinsichtlich der Verantwortung führen kann. Dies muss insbesondere für den Kläger, der die Erstbeklagte faktisch leitete, gelten, wird doch gerade in einer derartigen Position von den übrigen Mitarbeitern zumindest durch einige Zeit kaum offene Kritik zu erwarten sein. Es ist daher auch der Hinweis des Klägers, er habe sein Tun nicht verheimlicht, nicht geeignet, ihn zu entschuldigen. Dem Kläger war nach den Feststellungen die Berichtspflicht an den Hauptgeschäftsführer bekannt (Ersturteil S 10). Ebenso konnte ihm die in § 7 seines Dienstvertrags normierte Pflicht zur Kollektivzeichnung (Ersturteil S 13) nicht verborgen bleiben. Zur Vorwerfbarkeit der vom Kläger gehandhabten Verrechnung von Diäten hat bereits das Berufungsgericht ausführlich Stellung genommen und dargelegt, dass die Reisespesenordnung der Zweitbeklagten Grundlage der Abrechnung war und dass die Tatsache der Auszahlung von Diäten während der Tätigkeit des Klägers in Innsbruck auch dann, wenn er dort anwesend war, dadurch zu erklären ist, dass die Parteien vor dem 1. 9. 1994 keinen Dienstort festgelegt hatten. Ergänzend ist darauf zu verweisen, dass ab diesem Zeitpunkt gerade für einen Betriebswirt keine Unklarheit darüber bestehen konnte, dass auch unter Berücksichtigung des § 26 EStG ein Anspruch auf Tagesgeld begründende Dienstreise nur dann vorliegt, wenn sich der Arbeitnehmer zwecks dienstlicher Obliegenheiten von seinem Dienstort als Mittelpunkt seiner Tätigkeit entfernt (8 ObA 337/94; VwGH 85/13/0157; Quantschnigg/Schuch, Einkommensteuerhandbuch 1063). War aber der Pflichtenverstoß offensichtlich und für den Kläger bei gehöriger Sorgfalt leicht erkennbar bedurfte es schon deshalb keiner der Entlassung vorangehenden Ermahnung (DRdA 1989, 41; 8 ObA 92/99h).Entgegen den Ausführungen des Revisionswerbers kann er sich nicht durch das Vorbringen entlasten, die von ihm gelegten Abrechnungen seien ohnedies geprüft worden. Der erkennende Senat hat bereits in seiner Entscheidung 8 ObA 209/96 ausgesprochen, dass das sogenannte "Vier-Augen-Prinzip" nicht zu einer wechselseitigen Freizeichnung hinsichtlich der Verantwortung führen kann. Dies muss insbesondere für den Kläger, der die Erstbeklagte faktisch leitete, gelten, wird doch gerade in einer derartigen Position von den übrigen Mitarbeitern zumindest durch einige Zeit kaum offene Kritik zu erwarten sein. Es ist daher auch der Hinweis des Klägers, er habe sein Tun nicht verheimlicht, nicht geeignet, ihn zu entschuldigen. Dem Kläger war nach den Feststellungen die Berichtspflicht an den Hauptgeschäftsführer bekannt

(Ersturteil S 10). Ebenso konnte ihm die in Paragraph 7, seines Dienstvertrags normierte Pflicht zur Kollektivzeichnung (Ersturteil S 13) nicht verborgen bleiben. Zur Vorwerfbarkeit der vom Kläger gehandhabten Verrechnung von Diäten hat bereits das Berufungsgericht ausführlich Stellung genommen und dargelegt, dass die Reisespesenordnung der Zweitbeklagten Grundlage der Abrechnung war und dass die Tatsache der Auszahlung von Diäten während der Tätigkeit des Klägers in Innsbruck auch dann, wenn er dort anwesend war, dadurch zu erklären ist, dass die Parteien vor dem 1. 9. 1994 keinen Dienstort festgelegt hatten. Ergänzend ist darauf zu verweisen, dass ab diesem Zeitpunkt gerade für einen Betriebswirt keine Unklarheit darüber bestehen konnte, dass auch unter Berücksichtigung des Paragraph 26, EStG ein Anspruch auf Tagesgeld begründende Dienstreise nur dann vorliegt, wenn sich der Arbeitnehmer zwecks dienstlicher Obliegenheiten von seinem Dienstort als Mittelpunkt seiner Tätigkeit entfernt (8 ObA 337/94; VwGH 85/13/0157; Quantschnigg/Schuch, Einkommensteuerhandbuch 1063). War aber der Pflichtenverstoß offensichtlich und für den Kläger bei gehöriger Sorgfalt leicht erkennbar bedurfte es schon deshalb keiner der Entlassung vorangehenden Ermahnung (DRdA 1989, 41; 8 ObA 92/99h).

Bereits das Berufungsgericht hat den Einwand des Klägers widerlegt, er habe in ON 49 vorgebracht, zwischen ihm und dem Hauptgeschäftsführer habe hinsichtlich der Diäten eine Sondervereinbarung bestanden. Tatsächlich geht das Vorbringen des Klägers auf Seite 1 des Verhandlungsprotokolls vom 8. 4. 1999 lediglich dahin, dass eine Vereinbarung bestanden habe, der Kläger erhalte ab 1. 9. 1993 die Spesen entsprechend einer auswärtigen Dienstverrichtung auch dann voll abgegolten, wenn er in Innsbruck und Tirol tätig wird. Dass eine gleichartige Vereinbarung auch für die Zeit nach Abschluss des schriftlichen Dienstvertrages für den Raum Wien getroffen worden wäre, wurde hingegen ebensowenig behauptet, wie die Erlaubnis, Tagesdiäten auch dann voll zu verrechnen, wenn Repräsentationsessen stattfanden. Das Vorbringen, die Verrechnung von 75 % der Telefonkosten sei erst am 6. 4. 1995 erfolgt und könne somit die Frage des Vorliegens von Entlassungsgründen am 6. 3. 1995 nicht beeinflussen, ist aktenwidrig, weil das Erstgericht auf Seite 17 seines Urteils feststellte, dass der Kläger nach der Vereinbarung vom 19. 10. 1994 die Handykosten in dieser Form verrechnet und über Vorbehalt dieser Vereinbarung mit Scheiben vom 7. 2. 1995 angekündigt hat, er werde seine Abrechnungsmodalitäten ändern.

Da somit tatsächlich Pflichtverletzungen des Klägers vorlagen, die die Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit rechtfertigen, kann er sich - wie der erkennende Senat in seiner im ersten Rechtsgang ergangenen Entscheidung 8 ObA 204/97a ausführlich dargelegt hat - nicht darauf berufen, seine Selbstkündigung sei unter ungerechtfertigtem Druck durch Androhung der Entlassung zu Stande gekommen.

Der Revision ist ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50,, 41 ZPO.

Anmerkung

E59377 08B01090

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:008OBA00109.00P.0928.000

Dokumentnummer

JJT_20000928_OGH0002_008OBA00109_00P0000_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