jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/10/7 8ObA126/99h

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.10.1999

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. Langer und Dr. Rohrer sowie die fachkundigen Laienrichter Div. Mag. Dr. Gerhard Fuchs und Ulrike Legner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Daniela L*****, vertreten durch Dr. Maximilian Hofmaninger, Rechtsanwalt in Vöcklabruck, wider die beklagte Partei B*****, vertreten durch Dr. Rudolf Franzmayr, Rechtsanwalt in Vöcklabruck, wegen S 88.407,47 netto sA (Revisionsstreitwert S 60.563,57 netto sA) infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. Februar 1999, GZ 11 Ra 5/99f-29, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 17. September 1998, GZ 17 Cga 218/97k-23, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision der beklagten Partei wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 4.871,04 (darin S 811,84 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:

Das als Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit geltend gemachte Verhalten des Dienstnehmers muß so schwerwiegend sein, daß dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach objektiven Kriterien selbst während der Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann (ArbSlg 9943; 8 ObA 327/97i; 9 ObA 23/99v u. v. a.). In dem fallweisen Beschreiben von Arbeitsunterlagen mit englischen Liedtexten während des Außendienstes kann ein derart gravierender Verstoß gegen Dienstpflichten nicht gesehen werden, zumal das Erstgericht festgestellt hat, daß dadurch ein konkreter betrieblicher Nachteil nicht entstanden sei.

Das die behauptete Vertrauensunwürdigkeit bedingende Verhalten muß sich grundsätzlich während der Dauer des Dienstverhältnisses ereignet haben. Vorstrafen wegen früher begangener Handlungen bilden in der Regel keinen den in § 27 AngG beispielsweise aufgezählten Entlassungsgründen gleichwertigen "wichtigen Grund", auch wenn sie dem

Arbeitgeber erst während des Arbeitsverhältnisses bekannt werden (ArbSlg 10.092; SZ 56/58; JBl 1986, 331). Auch das Verschweigen von Vordienstverhältnissen verwirklicht im allgemeinen den Entlassungsgrund nicht, weil es dem Bewerber um einen Posten freisteht, sich nur auf solche Referenzen zu berufen, von denen er sich einen günstigen Einfluß auf seine Bewerbung erhofft (JBl 1986, 331). Allerdings können nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalls vorvertragliche Aufklärungs-, Schutz- und Sorgfaltspflichten den Angestellten noch vor Abschluß des Arbeitsvertrags verpflichten, Umstände zu offenbaren, welche die Tauglichkeit für die zu vereinbarenden Dienste zumindest zweifelhaft machen, sodaß der Arbeitgeber nach den Grundsätzen des redlichen Geschäftsverkehrs Aufklärung erwarten durfte (Kuderna, Entlassungsrecht2, 88; SZ 56/68). Ob die besonderen Bedürfnisse eines Detektivunternehmens derartige Aufklärung fordern, kann dahinstehen, weil nicht erwiesen wurde, die Klägerin habe die ihr von zwei früheren Dienstgebern vorgeworfenen, jeweils zur Entlassung führenden Malversationen tatsächlich begangen.Das die behauptete Vertrauensunwürdigkeit bedingende Verhalten muß sich grundsätzlich während der Dauer des Dienstverhältnisses ereignet haben. Vorstrafen wegen früher begangener Handlungen bilden in der Regel keinen den in Paragraph 27, AngG beispielsweise aufgezählten Entlassungsgründen gleichwertigen "wichtigen Grund", auch wenn sie dem Arbeitgeber erst während des Arbeitsverhältnisses bekannt werden (ArbSlg 10.092; SZ 56/58; JBl 1986, 331). Auch das Verschweigen von Vordienstverhältnissen verwirklicht im allgemeinen den Entlassungsgrund nicht, weil es dem Bewerber um einen Posten freisteht, sich nur auf solche Referenzen zu berufen, von denen er sich einen günstigen Einfluß auf seine Bewerbung erhofft (JBl 1986, 331). Allerdings können nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalls vorvertragliche Aufklärungs-, Schutz- und Sorgfaltspflichten den Angestellten noch vor Abschluß des Arbeitsvertrags verpflichten, Umstände zu offenbaren, welche die Tauglichkeit für die zu vereinbarenden Dienste zumindest zweifelhaft machen, sodaß der Arbeitgeber nach den Grundsätzen des redlichen Geschäftsverkehrs Aufklärung erwarten durfte (Kuderna, Entlassungsrecht2, 88; SZ 56/68). Ob die besonderen Bedürfnisse eines Detektivunternehmens derartige Aufklärung fordern, kann dahinstehen, weil nicht erwiesen wurde, die Klägerin habe die ihr von zwei früheren Dienstgebern vorgeworfenen, jeweils zur Entlassung führenden Malversationen tatsächlich begangen.

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

E55681 08B01269

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:008OBA00126.99H.1007.000

Dokumentnummer

JJT_19991007_OGH0002_008OBA00126_99H0000_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