jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/9/9 8ObA92/99h

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 09.09.1999

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 Dr. Michael Zerdik und Helmuth Prenner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Parteien 1.) Thomas G*****, 2.) Beant-Singh B*****, beide vertreten durch Dr. Aldo Frischenschlager, Dr. Dieter Gallistl und Dr. Elfgund Frischenschlager, Rechtsanwälte in Linz, wider die beklagte Partei V***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Gottfried Eypeltauer, Dr. Alfred Hawel und Dr. Ernst Eypeltauer, Rechtsanwälte in Linz, wegen S 341.775,-- s.A. und S 344.916,-- s.A. und jeweils Feststellung, infolge Revision der klagenden Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 17. November 1998, GZ 12 Ra 126/98f-65, womit infolge Berufung der klagenden Parteien das Urteil des Landesgerichtes Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 11. Dezember 1997, GZ 9 Cga 35/96h-49, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision der klagenden Parteien wird nicht Folge gegeben.

Die klagenden Parteien sind schuldig, der beklagten Partei die mit S 25.887,90 (darin S 4.314,65 Ust) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die geltend gemachte Mangelhaftigkeit liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO).Die geltend gemachte Mangelhaftigkeit liegt nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

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

Ergänzend ist anzumerken:

Soweit die Revisionswerber vortragen, die strittige letzte halbe Stunde des Arbeitstages hätten sie ohnedies keine Arbeitsleitung zu erbringen gehabt, weshalb es nicht ins Gewicht falle, daß jeweils einer von ihnen das Werksgelände früher verlassen habe, während der andere zur korrekten Zeit die ihm übergebene Stempelkarte markiert habe, kann ihnen auch nicht ansatzweise gefolgt werden. Eine stillschweigende Vertragsänderung durch Tolerieren von

Fehlverhalten kann nur bei Sachverhalten erfolgen, in denen der Arbeitnehmer redlicherweise auf die Zustimmung des Arbeitgebers vertrauen durfte. Davon kann aber - wie der erkennende Senat jüngst in seiner Entscheidung RdW 1999, 426 dargestellt hat - bei einem Hintergehen des Arbeitgebers keine Rede sein.

Der Oberste Gerichtshof hatte sich - soweit überblickbar - dreimal mit ähnlich gelagerten Fällen zu befassen (9 ObA 125/90; RdW 1992, 218; RdW 1999, 426) und sprach aus, daß wiederholtes Manipulieren bei der Zeiterfassung einen Entlassungsgrund bilde, weil der Arbeitgeber vorsätzlich getäuscht werde. Daran ist festzuhalten. In Anbetracht des arbeitsvertraglichen Synallagmas ist den Vorinstanzen in der Bejahung des Bereicherungsvorsatzes und der Qualifikation des Handelns als Betrug (§ 146 StGB) zu folgen. Auf die Höhe des dem Dienstgeber entstandenen Vermögensnachteils kommt es dann nicht entscheidend an, wenn - wie hier - bewußtes und vorsätzliches Zuwiderhandeln gegen die Interessen des Dienstgebers vorliegt (9 ObA 77/89; 8 ObA 33/97d u.a.). Selbst ohne Bereicherungsvorsatz bliebe das Tatbild der Täuschung (§ 108 StGB), das ebenfalls den Entlassungsgrund des § 82 lit d GewO 1859 verwirklichen würde, weil dieser auch bloße Ermächtigungsdelikte erfaßt (4 Ob 118/85; 9 ObA 202/88). Einer der Entlassung vorangehenden Ermahnung bedurfte es schon deshalb nicht, weil der Verstoß der Kläger gegen ihre Pflichten offensichtlich und für sie leicht erkennbar war (DRdA 1989, 41). Daß das Fehlverhalten der Kläger gerade in einem Bereich, in welchem der Dienstgeber besonders auf die Korrektheit der Arbeitnehmer angewiesen ist, objektiv die Eignung hat, den Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers herbeizuführen (vgl RdW 1994, 287; RdW 1996, 24; RdW 1996, 182; 8 ObA 33/97d) kann nicht bezweifelt werden. Der Oberste Gerichtshof hatte sich - soweit überblickbar - dreimal mit ähnlich gelagerten Fällen zu befassen (9 ObA 125/90; RdW 1992, 218; RdW 1999, 426) und sprach aus, daß wiederholtes Manipulieren bei der Zeiterfassung einen Entlassungsgrund bilde, weil der Arbeitgeber vorsätzlich getäuscht werde. Daran ist festzuhalten. In Anbetracht des arbeitsvertraglichen Synallagmas ist den Vorinstanzen in der Bejahung des Bereicherungsvorsatzes und der Qualifikation des Handelns als Betrug (Paragraph 146, StGB) zu folgen. Auf die Höhe des dem Dienstgeber entstandenen Vermögensnachteils kommt es dann nicht entscheidend an, wenn - wie hier - bewußtes und vorsätzliches Zuwiderhandeln gegen die Interessen des Dienstgebers vorliegt (9 ObA 77/89; 8 ObA 33/97d u.a.). Selbst ohne Bereicherungsvorsatz bliebe das Tatbild der Täuschung (Paragraph 108, StGB), das ebenfalls den Entlassungsgrund des Paragraph 82, Litera d, GewO 1859 verwirklichen würde, weil dieser auch bloße Ermächtigungsdelikte erfaßt (4 Ob 118/85; 9 ObA 202/88). Einer der Entlassung vorangehenden Ermahnung bedurfte es schon deshalb nicht, weil der Verstoß der Kläger gegen ihre Pflichten offensichtlich und für sie leicht erkennbar war (DRdA 1989, 41). Daß das Fehlverhalten der Kläger gerade in einem Bereich, in welchem der Dienstgeber besonders auf die Korrektheit der Arbeitnehmer angewiesen ist, objektiv die Eignung hat, den Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers herbeizuführen vergleiche RdW 1994, 287; RdW 1996, 24; RdW 1996, 182; 8 ObA 33/97d) kann nicht bezweifelt werden.

Bei Entlassungen begünstigter Behinderter kommen grundsätzlich die allgemeinen Bestimmungen des Entlassungsrechts zur Anwendung (Ernst/Haller, BEinstG, 200). Solange das konkrete Verhalten nicht mit der bestehenden Behinderung in Zusammenhang steht, ist bei der Beurteilung des geltend gemachten Entlassungsgrundes der gleiche Maßstab anzulegen wie bei sonstigen Arbeitnehmern (9 ObA 148/96).

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

E55096 08B00929

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:008OBA00092.99H.0909.000

Dokumentnummer

JJT_19990909_OGH0002_008OBA00092_99H0000_000

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