jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/9/1 9ObA219/99t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 01.09.1999

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. Christoph Kainz und Franz Höllebrand als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Helmut T*****, Angestellter, ***** vertreten durch Dr. Hubert Fitz, Rechtsanwalt in Feldkirch, wider die beklagte Partei M*****brauerei A***** KG, ***** vertreten durch Simma & Bechtold Rechtsanwälte KEG in Dornbirn, wegen Anfechtung einer Entlassung, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 17. Mai 1999, GZ 13 Ra 10/99i-22, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht vom 5. November 1998, GZ 35 Cga 94/98i-16, 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

23.805 (darin S 3.967,50 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die Entlassung des Klägers berechtigt war, zutreffend bejaht. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die Entlassung des Klägers berechtigt war, zutreffend bejaht. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

Der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 AngG, dritter Tatbestand, bedingt keine besondere Vertrauensstellung des Dienstnehmers. Zu Recht hat das Berufungsgericht daher darauf gerichtete Beweisanträge des Klägers für unerheblich erachtet. Nach der Rechtsprechung kommt es bei einem strafgesetzwidrigen Verhalten des Dienstnehmers aus dem Bereich der Eigentumsdelikte nicht auf den Wert der Sache an, auf den sich das verpönte Verhalten bezogen hat (DRdA 1994/45 [Pfeil] = ecolex 1994, 420; RdW 1996, 398 = Arb 11.463), sofern das Verhalten des Arbeitnehmers vom Standpunkt vernünftigen kaufmännischen Ermessens aus als so schwerwiegend angesehen

werden muß, daß das Vertrauen des Dienstgebers derart erschüttert wird, daß ihm eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (RdW 1996, 398 mwN). Dabei sind insbesondere die Schuldintensität, die näheren Umstände der Begehung der Tat, das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers sowie dessen Alter und Einsichtsfähigkeit zu berücksichtigen (Kuderna, Entlassungsrecht2 133). Nun handelte es sich beim Diebstahlsversuch des Klägers zwar um keine zum unmittelbaren Nachteil des Dienstgebers ausgeübten Tat, doch muß dieser insoweit das gleiche Gewicht beigemessen werden, als es sich beim Bestohlenen um einen Kunden des Dienstgebers handelte, welcher - wenngleich nicht in seinem Handels-, so doch aber im angeschlossenen Restaurantbetrieb - vom Kläger unmittelbar betreut wurde. Daß der Kläger seinen Verstoß in der arbeitsfreien Zeit und nicht während einer Dienstleistung für den Arbeitgeber setzte, ist somit ohne Belang. Ist aber ein Vermögensdelikt Grund für eine Entlassung, wird im allgemeinen die Vertrauensunwürdigkeit subintelligiert, sodaß besondere Umstände vorliegen müssen, die dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ausnahmsweise nicht unzumutbar machen (DRdA 1994/45 ua). Selbst wenn man die mehrjährige, unbeanstandete Beschäftigung des Klägers für die Beklagte in Betracht zieht, ändert dies nichts am Vorliegen eines nach objektiven Kriterien zu ermittelnden Vertrauensverlustes. Der Kläger vermag auch nicht darzulegen, warum die begründete Befürchtung der Beklagten, ein solcher Vorfall könne sich wiederholen und sich rufschädigend für die Beklagte auswirken, ausgeräumt sei. Die aus dem Grunde des § 42 StGB erfolgte Einstellung des Strafverfahrens hob die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung nicht auf, weil die Strafbarkeit des Verhaltens des Arbeitnehmers für die Verwirklichung des Entlassungstatbestandes nach § 27 Z 1 AngG nicht erforderlich ist (Kuderna aaO 82, 86; RdW 1996, 398 = Arb 11.463).Der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit nach Paragraph 27, Ziffer eins, AngG, dritter Tatbestand, bedingt keine besondere Vertrauensstellung des Dienstnehmers. Zu Recht hat das Berufungsgericht daher darauf gerichtete Beweisanträge des Klägers für unerheblich erachtet. Nach der Rechtsprechung kommt es bei einem strafgesetzwidrigen Verhalten des Dienstnehmers aus dem Bereich der Eigentumsdelikte nicht auf den Wert der Sache an, auf den sich das verpönte Verhalten bezogen hat (DRdA 1994/45 [Pfeil] = ecolex 1994, 420; RdW 1996, 398 = Arb 11.463), sofern das Verhalten des Arbeitnehmers vom Standpunkt vernünftigen kaufmännischen Ermessens aus als so schwerwiegend angesehen werden muß, daß das Vertrauen des Dienstgebers derart erschüttert wird, daß ihm eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (RdW 1996, 398 mwN). Dabei sind insbesondere die Schuldintensität, die näheren Umstände der Begehung der Tat, das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers sowie dessen Alter und Einsichtsfähigkeit zu berücksichtigen (Kuderna, Entlassungsrecht2 133). Nun handelte es sich beim Diebstahlsversuch des Klägers zwar um keine zum unmittelbaren Nachteil des Dienstgebers ausgeübten Tat, doch muß dieser insoweit das gleiche Gewicht beigemessen werden, als es sich beim Bestohlenen um einen Kunden des Dienstgebers handelte, welcher - wenngleich nicht in seinem Handels-, so doch aber im angeschlossenen Restaurantbetrieb - vom Kläger unmittelbar betreut wurde. Daß der Kläger seinen Verstoß in der arbeitsfreien Zeit und nicht während einer Dienstleistung für den Arbeitgeber setzte, ist somit ohne Belang. Ist aber ein Vermögensdelikt Grund für eine Entlassung, wird im allgemeinen die Vertrauensunwürdigkeit subintelligiert, sodaß besondere Umstände vorliegen müssen, die dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ausnahmsweise nicht unzumutbar machen (DRdA 1994/45 ua). Selbst wenn man die mehrjährige, unbeanstandete Beschäftigung des Klägers für die Beklagte in Betracht zieht, ändert dies nichts am Vorliegen eines nach objektiven Kriterien zu ermittelnden Vertrauensverlustes. Der Kläger vermag auch nicht darzulegen, warum die begründete Befürchtung der Beklagten, ein solcher Vorfall könne sich wiederholen und sich rufschädigend für die Beklagte auswirken, ausgeräumt sei. Die aus dem Grunde des Paragraph 42, StGB erfolgte Einstellung des Strafverfahrens hob die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung nicht auf, weil die Strafbarkeit des Verhaltens des Arbeitnehmers für die Verwirklichung des Entlassungstatbestandes nach Paragraph 27, Ziffer eins, AngG nicht erforderlich ist (Kuderna aaO 82, 86; RdW 1996, 398 = Arb 11.463).

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO iVm§ 58 Abs 1 ASGG.Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO in Verbindung mit Paragraph 58, Absatz eins, ASGG.

Anmerkung

E55122 09B02199

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00219.99T.0901.000

Dokumentnummer

JJT_19990901_OGH0002_009OBA00219_99T0000_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