jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1998/9/17 8ObA234/98i

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.09.1998

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. Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Zeitler und Ignaz Gattringer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Slobodan Z*****, Monteur, ***** vertreten durch Dr. Lennart Binder, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei S***** GesmbH, ***** vertreten durch Dr. Peter Ponschab, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 203.007,52 brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. April 1998, GZ 9 Ra 18/98b-18, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Endurteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 16. Oktober 1997, GZ 30 Cga 58/97m-15, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger die mit S 10.665,-- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 1.777,50 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die rechtliche Begründung des Berufungsurteils, der Kläger habe zwar durch unrichtige Angaben über dringende, in Jugoslawien zu verrichtende Angelegenheiten einen Urlaubsvorgriff "erschlichen", aber dadurch den Entlassungsgrund nach § 82 lit f ersten Tatbestand Gewerbeordnung nicht erfüllt, weshalb die beklagte Partei auch nicht die Rechte aus einer Konkurrenzklausel geltend machen könne (§ 37 Abs 2 AngG), ist zutreffend (§ 510 Abs 3 ZPO).Die rechtliche Begründung des Berufungsurteils, der Kläger habe zwar durch unrichtige Angaben über dringende, in Jugoslawien zu verrichtende Angelegenheiten einen Urlaubsvorgriff "erschlichen", aber dadurch den Entlassungsgrund nach Paragraph 82, Litera f, ersten Tatbestand Gewerbeordnung nicht erfüllt, weshalb die beklagte Partei auch nicht die Rechte aus einer Konkurrenzklausel geltend machen könne (Paragraph 37, Absatz 2, AngG), ist zutreffend (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Den Revisionsausführungen ist zu entgegnen:

Könnte der Entlassungsgrund des unbefugten Verlassens der Arbeit allenfalls durch Vortäuschen eines Dienstfreistellungsgrundes (Krankheit, wichtiger persönlicher Grund ua) erfüllt werden, so nicht durch unrichtige Angaben über ein den Arbeitgeber täuschendes Motiv (im Sinne des § 901 ABGB, das nicht zur "Bedingung" erhoben wurde) für eine Urlaubsvereinbarung bzw einen Urlaubsvorgriff. Damit könnte die zustandegekommene

Urlaubsvereinbarung letztlich nicht angefochten werden. Ob die verbleibende Täuschung des Arbeitgebers über das Motiv den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit im Sinne des § 27 Z 1 dritter Tatbestand AngG erfüllen könnte, kann im vorliegenden Fall der Entlassung eines Arbeiters dahingestellt bleiben. Die vergleichbare Vertrauensunwürdigkeit eines Arbeiters gemäß § 82 lit d GewO ist erheblich enger umschrieben, indem sie die Begehung einer strafbaren Handlung voraussetzt. Die Rechtsprechung hat insoweit eine ausdehnende Auslegung der taxativ aufgezählten Entlassungsgründe nach § 82 GewO wiederholt abgelehnt (Arb 11.137; 10.631, 9517 ua; B.Gruber ecolex 1991, 868).Könnte der Entlassungsgrund des unbefugten Verlassens der Arbeit allenfalls durch Vortäuschen eines Dienstfreistellungsgrundes (Krankheit, wichtiger persönlicher Grund ua) erfüllt werden, so nicht durch unrichtige Angaben über ein den Arbeitgeber täuschendes Motiv (im Sinne des Paragraph 901, ABGB, das nicht zur "Bedingung" erhoben wurde) für eine Urlaubsvereinbarung bzw einen Urlaubsvorgriff. Damit könnte die zustandegekommene Urlaubsvereinbarung letztlich nicht angefochten werden. Ob die verbleibende Täuschung des Arbeitgebers über das Motiv den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit im Sinne des Paragraph 27, Ziffer eins, dritter Tatbestand AngG erfüllen könnte, kann im vorliegenden Fall der Entlassung eines Arbeiters dahingestellt bleiben. Die vergleichbare Vertrauensunwürdigkeit eines Arbeiters gemäß Paragraph 82, Litera d, GewO ist erheblich enger umschrieben, indem sie die Begehung einer strafbaren Handlung voraussetzt. Die Rechtsprechung hat insoweit eine ausdehnende Auslegung der taxativ aufgezählten Entlassungsgründe nach Paragraph 82, GewO wiederholt abgelehnt (Arb 11.137; 10.631, 9517 ua; B.Gruber ecolex 1991, 868).

Im Falle der unberechtigten Entlassung kann der Arbeitgeber Rechte

aus einer Konkurrenzklausel nicht geltend machen (Arb 10.478 = SZ

58/155 = DRdA 1988/3 mit Anm Harrer).

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

Anmerkung

E51500 08B02348

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:008OBA00234.98I.0917.000

Dokumentnummer

JJT_19980917_OGH0002_008OBA00234_98I0000_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