

TE OGH 1997/12/17 9ObA381/97p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.12.1997

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Bauer und Dr.Steinbauer sowie durch die fachkundigen Laienrichter MR Mag Georg Genser und Dr.Jörg Wirrer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Hans A*****, vertreten durch Dr.Wilfried Plattner, Rechtsanwalt in Innsbruck, wider die beklagte Partei G***** GmbH, ***** vertreten durch Dr.Wulf Gordian Hauser, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 717.926,89 sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12.August 1997, GZ 15 Ra 96/97y-35, womit infolge Berufung beider Streitteile das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 24.Jänner 1997, GZ 46 Cga 283/95h-23, teilweise 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 21.963,41 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten S 3.660,57 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat das Vorliegen des Entlassungsgrundes der Vertrauensunwürdigkeit zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 48 ASGG). Das Berufungsgericht hat das Vorliegen des Entlassungsgrundes der Vertrauensunwürdigkeit zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 48, ASGG).

Rechtliche Beurteilung

Soweit im Zusammenhang mit den Geldzuwendungen der A***** an die G***** auch die Namen W***** und F***** fielen und R***** die Formulierung verwendete, daß "die A***** zugunsten der G***** ganz schön bluten müssen" oder daß hier "goldene Golfbälle von A***** zu G***** gespielt würden", so boten diese vielleicht subjektiv im Sinne einer Bestechung W***** und F***** vom Kläger aufgefaßten Äußerungen jedenfalls, wie auch festgestellt, in objektiver Hinsicht hierfür keinen Anhaltspunkt, weil ausschließlich nur Zuwendungen an die G***** , nicht jedoch an bestimmte Personen erwähnt wurden. Die durch den objektiven Sachverhalt nicht gedeckte falsche Anschuldigung der Annahme von Bestechungsgeldern durch den Geschäftsführer der Beklagten W***** im Zusammenhang mit der Kritik an der Geschäftsführungsfähigkeit desselben, die sich nachteilig für die G***** auswirke, hat das Berufungsgericht daher ohne Rechtsirrtum als eine das Vertrauensverhältnis tief untergrabende Handlungsweise des Klägers angesehen, die die Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses begründete (Kuderna,

Entlassungsrecht 286 f). Auch durch objektiv falsche schwerwiegende Anschuldigungen gegenüber Vorgesetzten sind dienstliche Interessen gefährdet, weil objektiv zu befürchten ist, daß der Dienstnehmer seine Treuepflicht nicht mehr getreulich befolgen werde.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die zur Feststellung des Sachverhaltes erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen nach Kenntnisnahme von Umständen, die eine Entlassung rechtfertigen können, ohne Verzögerung durchzuführen (8 ObA 3/97t). Dabei darf der Grundsatz der Unverzüglichkeit nicht überspannt werden (Arb 11.343). Ob im Zuwarten mit der Entlassung ein Verzicht zu erblicken ist oder ob dies in der Sachlage begründet ist, ist im Einzelfall zu untersuchen (Arb 10.445, 11.343). Aufgrund der Mitteilung K***** am 28.6.1995, den Vorwurf des Klägers den maßgeblichen Stellen der Holding in Großbritannien zur Kenntnis zu bringen, konnte der Kläger daher aus dem bloßen Verstreichen eines Zeitraumes von einem Monat in Kenntnis der Unternehmensstruktur und der Urlaubszeit eine Verzichtsannahme nicht ableiten. Da dem Vorwurf nur die bloße Information durch den Kläger zugrundelag, war der Dienstgeber berechtigt, bis zur einwandfreien Klarstellung der wesentlichen Tatumstände in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht mit der Entlassung zuzuwarten (RdW 1996, 543; 8 ObA 3/97t mwN). Im Hinblick auf die Feststellungen, daß bereits beim nächsten Gesprächstermin (13.7.1995) W***** mit dem Vorwurf konfrontiert wurde, der dann auch die erforderlichen Befragungen durchführte, die sich infolge Urlaubes mancher Personen noch verzögerten, kann von einem unbegründeten, sachlich nicht gerechtfertigten Zuwarten mit der Entlassung nicht gesprochen werden.

Da nach den Klageangaben die gesamte Weihnachtsremuneration abzüglich der geleisteten aliquoten Zahlung im Zusammenhang mit dem Begehren auf Kündigungsentschädigung verlangt wurde, diese jedoch wegen der gerechtfertigten Entlassung nicht zusteht, besteht auch kein Anspruch auf die vom Erstgericht zugesprochene, von der Beklagten in der Berufung bekämpfte und vom Berufungsgericht abgewiesene Weihnachtsremuneration.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E48566 09B03817

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:009OBA00381.97P.1217.000

Dokumentnummer

JJT_19971217_OGH0002_009OBA00381_97P0000_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