jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1991/11/20 9ObA226/91

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 20.11.1991

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Robert Müller und Mag. Wilhelm Patzold in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R***** H***** Gesellschaft mbH, ***** vertreten durch Dr.*****, Rechtsanwalt *****, wider die beklagte Partei Franziska S***** vertreten durch Dr.*****, Rechtsanwalt *****, wegen Zustimmung zur Entlassung gemäß § 122 ArbVG, infolge Revision der Beklagten gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Juli 1991, 5 Ra 75/91-14, womit das Urteil des Landesgerichtes Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht vom 13.Dezember 1990, 34 Cga 102/90-9, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die Beklagte ist schuldig, der Klägerin die mit S 28.207,40 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (davon S 4.701,-- Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Rechtliche Beurteilung

Entscheidungsgründe:

Da die Begründung der angefochtenen Entscheidung zutreffend ist, reicht es aus, auf deren Richtigkeit hinzuweisen (§ 48 ASGG):

Ergänzend wird den Revisionsausführungen der Beklagten folgendes entgegengehalten.

Die von der Beklagten (- sie war Betriebsratsmitglied und ab 6.9.1990 Betriebsratsvorsitzende -) im Zusammenwirken mit einem weiteren Bediensteten vorsätzlich herbeigeführten Fehleintragungen in der der Erfassung der Arbeitszeit dienenden Zeitstempelkarte begründen den Entlassungsgrund der Untreue im Dienst nach § 122 Abs 1 Z 3 ArbVG. Ein solches Täuschungsmanöver, das sie in der kurzen Zeit zwischen 24.8. und 3.9.1990 nicht weniger als viermal vorgenommen hat, war geeignet, jedes Vertrauensverhältnis zwischen der Beklagten und dem Arbeitgeber zu zerstören, der bei dieser Sachlage eine Wiederholung der Vorgangsweise befürchten mußte. Für den Entlassungstatbestand der Untreue wird zwar Vorsatz, nicht aber eine Schädigungsabsicht oder der Eintritt eines Schadens vorausgesetzt, sodaß es nicht darauf ankommt, ob die Beklagte aus dem erschlichenen Arbeitszeitguthaben später vermögensrechtliche Vorteile gezogen hätte. Soweit die Revision aber vorsätzliches Handeln der Beklagten in Abrede stellt, weicht sie vom festgestellten Sachverhalt ab.

Den Arbeitgeber trifft allerdings in solchen Fällen nicht nur die Obliegenheit, ihm bekannt gewordene Entlassungsgründe unverzüglich geltend zu machen, sondern auch ehestens die Klage auf (nachträgliche) Zustimmung

zur Entlassung einzubringen (Arb 10.785; 9 Ob A 228,229/90). Diesen Voraussetzungen hat die Klägerin entsprochen. Da zunächst nur ein Tatverdacht bestand, hätte die Klägerin auch bei Kenntnis der Unternehmensleitung von den Verdachtsumständen mit der Entlassung (bzw. der Zustimmungsklage) jedenfalls bis zur Erhärtung der aufgetauchten Verdachtsmomente durch eine Mehrzahl von Manipulationsfällen zuwarten dürfen, da bei einem einmaligen Abweichen der Eintragungszeit auf der Zeitstempelkarte vom tatsächlichen Eintreffen der Beklagten im Betrieb die Möglichkeit eines bloßen Irrtums nicht ausgeschlossen gewesen wäre. Vor dem 3.9.1990 hätte daher die Klägerin auf keinen Fall die Klage einbringen müssen. Der Arbeitnehmer M***** K*****, der den gegen die Beklagte aufgekommenen Verdacht von Manipulationen überprüfen ließ und von diesem seit 3.9.1990 ausreichende Kenntnis hatte, war aber nicht Vorgesetzter der Beklagten. Da er den (auch nicht entlassungsberechtigten) Vorgesetzten H***** S***** erst am 6.9.1990 von den Ergebnissen seiner Nachforschungen verständigt hat, ist die am 11.9.1990 verfaßte und am 12.9.1990 bei Gericht eingelangte Zustimmungsklage auch bei Anlegung eines strengen Maßstabes (siehe Floretta-Strasser, Komm z ArbVG 834) als rechtzeitig anzusehen. Ob die Beklagte von den gegen sie geführten Ermittlungen der klagenden Partei Kenntnis hatte, ist allerdings für die Beurteilung der Rechtzeitigkeit der Klagseinbringung entgegen der Meinung der Vorinstanzen ohne Bedeutung.

Die Behauptung der Revisionswerberin, M***** K***** habe seine Mittelung absichtlich bis zum Tag ihrer Wahl zur Betriebsratsvorsitzenden zurückgehalten, worin ein Verstoß gegen das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot nach § 115 Abs 3 ArbVG liege, ist eine unzulässige Neuerung, auf deren Relevanz somit nicht eingegangen werden kann.

Der Revision ist daher ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung stützt sich auf die §§ 41, 50 ZPO iVm§ 58 Abs 1 ASGG.

Anmerkung

E26904

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1991:009OBA00226.91.1120.000

Dokumentnummer

JJT_19911120_OGH0002_009OBA00226_9100000_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