

TE OGH 1989/9/27 9ObA240/89

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.09.1989

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 Dr.Gamerith und Dr.Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Alfred Mayer und Mag.Karl Dirschmied als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing.Klaus L***, Angestellter, Wels, Spöttlstraße 5, vertreten durch Dr.Walter Lanner, Rechtsanwalt in Steyr, wider die beklagte Partei Firma E*** Entsorgungsbetriebe Gesellschaft mbH, Wels, Industriestraße 66, vertreten durch Dr.Franz Gütlbauer, Rechtsanwalt in Wels, wegen 93.683,30 S brutto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11.Mai 1989, GZ 13 Ra 129/88-15, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Kreisgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 29.Juni 1988, GZ 25 Cga 55/88-9, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 4.629,60 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin 771,60 S Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Da die rechtliche Beurteilung des angefochtenen Urteils zutrifft, genügt es, auf ihre Richtigkeit hinzuweisen (§ 48 ASGG). Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin folgendes zu entgegnen:

Da mit dem Kläger eine Konkurrenzklausel nicht vereinbart war, war er berechtigt, unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der beklagten Partei eine ähnliche Tätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen aufzunehmen. Der Arbeitgeber ist gemäß § 22 AngG sogar verpflichtet, dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis gekündigt ist, Freizeit zur Postensuche zu gewähren. Andererseits darf der Arbeitnehmer gemäß § 7 Abs. 1 AngG ohne Bewilligung des Arbeitgebers nicht im Geschäftszweig des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen. Aus diesen Bestimmungen ergibt sich, daß der Arbeitnehmer zwar berechtigt ist, nach Kündigung seines Arbeitsverhältnisses ein Konkurrenzunternehmen aufzusuchen, mit diesem einen Arbeitsvertrag abzuschließen und seine künftige Tätigkeit bei diesem Unternehmen vorzubereiten (vgl. SZ 59/26; Petrovic, Die Vertrauensunwürdigkeit als Entlassungsgrund ..., ZAS 1983, 49 ff !57), nicht aber für dieses Unternehmen mit Dritten Handelsgeschäfte abzuschließen oder auch nur anzubahnen, dh. nach außen hin - insbesondere Kunden gegenüber - für das Konkurrenzunternehmen tätig zu werden. Mit der Zustimmung zur Verwendung seines Bildes oder seines Namens in einem erst nach Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses vom neuen Arbeitgeber verbreiteten

Prospekt verstößt der Arbeitnehmer daher nicht gegen das Konkurrenzverbot, sondern bereitet damit im Rahmen des Zulässigen seine künftige Tätigkeit beim neuen Arbeitgeber vor. Auch die Mitarbeit an der Gestaltung eines derartigen Prospektes allein macht den Angestellten noch nicht vertrauensunwürdig, sofern er hiebei nicht berechnete Interessen seines bisherigen Arbeitgebers verletzt oder gefährdet. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn der Angestellte diese Arbeiten während der Arbeitszeit vornimmt oder hierfür Material oder Vorlagen seines bisherigen Arbeitgebers verwendet; hingegen hat der bisherige Arbeitgeber, der keine Konkurrenzklausel vereinbart hat, allenfalls ein tatsächliches, aber kein rechtlich geschütztes Interesse daran, daß der Angestellte nach Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses nicht sofort nach außen für seinen neuen Arbeitgeber in Erscheinung tritt. Da der Kläger für die Mitarbeit am Prospekt ganz überwiegend seine Freizeit verwendete - lediglich die Abgabe der Unterlagen bei einer Werbeagentur erfolgt im Zuge einer Dienstreise nach Linz und erforderte einen Zeitaufwand von nur 10 Minuten und einen Umweg von ca. 500 m - und er auch wesentliche Betriebsmittel der beklagten Partei nicht hierfür in Anspruch nahm - für die Aufzeichnung der Namen der Mitarbeiter des Konkurrenzunternehmens verwendete der Kläger ein Blatt Firmenpapier der beklagten Partei - hat sich der Kläger zwar geringfügig Ordnungswidrigkeiten zuschulden kommen lassen (vgl. SZ 59/82 mwH), aber nicht so schwerwiegend gegen wesentliche, rechtlich geschützte Interessen der beklagten Partei verstoßen, daß ihn dieses Verhalten unter Anlegung eines objektiven Maßstabes des dienstlichen Vertrauens seines Arbeitgebers unwürdig erscheinen ließe (vgl. Kuderna Entlassungsrecht 36 und 88), zumal die Behauptung, der Kläger habe Daten über Kunden und sonstige geschäftliche Verhältnisse der beklagten Partei an das Konkurrenzunternehmen weitergegeben, nicht erwiesen wurde. Auf den Umstand, daß die Entlassung nur wenige Tage vor dem Ablauf der Kündigungsfrist ausgesprochen wurde, kommt es bei der Beurteilung der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Klägers entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts nicht an (Arb 10.614). Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E18737

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1989:009OBA00240.89.0927.000

Dokumentnummer

JJT_19890927_OGH0002_009OBA00240_8900000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2024 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at