jusline®
»» Recht. Schnell

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

RS OGH 1997/1/29 9ObA10/97d, 8ObA226/00v, 9ObA64/03g, 9ObA147/15f

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 29.01.1997

Norm

ArbVG §122 Abs1 Z3

Rechtssatz

Untreue im Dienst ist ein vorsätzlicher und pflichtwidriger Verstoß gegen die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers, wobei der Vorsatz nicht nur auf das den Verstoß begründende Verhalten gerichtet sein muß, sondern auch die Richtung dieses Verstoßes - die Gefährdung der dienstlichen Interessen des Arbeitgebers - umfassen muß. Entscheidend ist, ob das Verhalten des Angestellten nach den gewöhnlichen Anschauungen der beteiligten Kreise - also nicht nach dem subjektiven Empfinden des einzelnen Arbeitgebers, sondern nach objektiven Grundsätzen - als so schwerwiegend angesehen werden muß, daß das Vertrauen des Arbeitgebers derart heftig erschüttert wird, daß ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einmal für die Dauer einer Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Hier: Betriebsratsobmann - Stellvertreter, der seinen Hausarzt durch übertriebene Angaben zur Ausstellung einer Krankenstandsbestätigung veranlaßte und im Krankenstand einen Kurs besuchte, wobei die täglichen Fahrten zu den Kursveranstaltungen und die ganztägigen Kurse stärker belastend waren als die Arbeit im Unternehmen.

Entscheidungstexte

- 9 ObA 10/97d
  Entscheidungstext OGH 29.01.1997 9 ObA 10/97d
- 8 ObA 226/00v
  Entscheidungstext OGH 25.01.2001 8 ObA 226/00v
  nur: Untreue im Dienst ist ein vorsätzlicher und pflichtwidriger Verstoß gegen die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers, wobei der Vorsatz nicht nur auf das den Verstoß begründende Verhalten gerichtet sein muss, sondern die Gefährdung der dienstlichen Interessen des Arbeitgebers umfassen muss. Entscheidend ist, ob das Verhalten des Angestellten nach den gewöhnlichen Anschauungen der beteiligten Kreise als so schwerwiegend angesehen werden muss, dass das Vertrauen des Arbeitgebers derart heftig erschüttert wird, dass ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. (T1) Beisatz: Dabei ist aber auch zu berücksichtigen, inwieweit der Arbeitgeber selbst gegenüber dem Arbeitnehmer der Eindruck erweckt, dass ihm die Einhaltung bestimmter Regelungen nicht besonders bedeutsam scheint. Dann kann auch ein Verstoß gegen diese Regelung sein Vertrauen in den Arbeitnehmer nicht so sehr erschüttern, dass ihm nicht einmal die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zumutbar wäre. (T2)
- 9 ObA 64/03g

Entscheidungstext OGH 21.05.2003 9 ObA 64/03g
Auch; nur: Untreue im Dienst ist ein vorsätzlicher und pflichtwidriger Verstoß gegen die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers, wobei der Vorsatz nicht nur auf das den Verstoß begründende Verhalten gerichtet sein muß, sondern auch die Richtung dieses Verstoßes - die Gefährdung der dienstlichen Interessen des Arbeitgebers - umfassen muß. (T3); Beisatz: Ein vorsätzliches Unterlassen der Arbeit kann allenfalls dem Tatbestand des §122 Abs1 Z3 ArbVG unterfallen, dies jedoch nur in besonders schwerwiegenden Fällen, wenn dadurch bewusst gegen die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers gravierend verstoßen wird oder wenn weitere pflichtwidrige und schuldhafte Handlungen hinzutreten. (T4)

- 9 ObA 147/15f
  Entscheidungstext OGH 25.05.2016 9 ObA 147/15f
  Auch; nur: Untreue im Dienst ist ein vorsätzlicher und pflichtwidriger Verstoß gegen die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers, wobei der Vorsatz nicht nur auf das den Verstoß begründende Verhalten gerichtet sein muß, sondern auch die Richtung dieses Verstoßes - die Gefährdung der dienstlichen Interessen des Arbeitgebers - umfassen muss. Entscheidend ist, ob das Verhalten des Angestellten nach den gewöhnlichen Anschauungen der beteiligten Kreise - also nicht nach dem subjektiven Empfinden des einzelnen Arbeitgebers, sondern nach objektiven Grundsätzen - als so schwerwiegend angesehen werden muss, dass das Vertrauen des Arbeitgebers derart heftig erschüttert wird, dass ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einmal für die Dauer einer Kündigungsfrist zugemutet werden kann. (T5)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:RS0106954

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

05.10.2016

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