

TE OGH 2008/12/16 8ObA83/08a

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 16.12.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Danzl als Vorsitzenden, die Hofräte Dr. Spenling und Hon.-Prof. Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Helmut Hutterer und Robert Hauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Alfred K*****, vertreten durch Dr. Borns Rechtsanwalts GmbH in Gänserndorf, wider die beklagte Partei *****, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz, Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 237.852,22 EUR brutto sA abzüglich 141.085,77 EUR netto sA, 61.968,63 EUR sA, 20.000 EUR sA sowie Unterlassung und Veröffentlichung (Revisionsinteresse 61.968,36 EUR sA), infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. September 2008, GZ 8 Ra 93/07s-60, den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Fasst man die wesentlichen Feststellungen zusammen, so war der im Außenvertrieb tätige Kläger als Gruppenleiter auch für mehrere andere Mitarbeiter verantwortlich. Er wurde in den letzten Jahren mehrmals wegen verschiedener Verstöße gegen Dienstanweisungen etwa betreffend falscher Anwendungshinweise auf ein Medizinprodukt, dem unerlaubten Fernbleiben von Dienstbesprechungen oder Äußerungen gegenüber Mitarbeitern, dass dienstliche Anweisungen für ihn keine Gültigkeit hätten, verwarnt. Zuletzt wurde dabei auch die Entlassung angedroht. Festgestellt ist weiters, dass er Stimmung gegen die Beklagte bei den Mitarbeitern machte. Bereits vor der Entlassung suchte der Kläger um eine Gewerbeberechtigung zum gleichen Gewerbe wie die Beklagte an und nahm mit den Lieferanten der Beklagten Verhandlungen auf, und zwar unter falschen Namen, jenem seines Stiefsohns. Als er dazu von der Beklagten befragt wurde, leugnete er dies und gab auch an, dass er das Handy, von dem weitere Gespräche mit den Lieferanten geführt wurden, seinem Stiefsohn zur Verfügung gestellt habe. Die Vorinstanzen haben übereinstimmend die Berechtigung der Entlassung aus dem Entlassungsgrund des § 27 Z 1 AngG wegen Vertrauensunwürdigkeit bejaht. Das Erstgericht hat dies im Wesentlichen damit begründet, dass der Kläger unter fremden Namen in geschäftlichen Kontakt zu den Lieferanten der Beklagten getreten ist und Vorbereitungshandlungen für die Gründung des eigenen Unternehmens in Konkurrenzbereich gesetzt hat, die ihn unzuverlässig erscheinen lassen. Das Berufungsgericht hat die rechtliche Beurteilung des Erstgerichts geteilt und zusätzlich auch noch auf die in dieser Form für den Zeitpunkt der Entlassung nicht festgestellte rechtswidrige Verschaffung der Kundenunterlagen hingewiesen.

Allgemein ist nun bei der Beurteilung der Vertrauensunwürdigkeit weniger auf die tatsächliche Schädigung des Arbeitgebers, sondern vor allem darauf abzustellen, ob für den Arbeitgeber vom Standpunkt eines vernünftigen kaufmännischen Ermessens die gerechtfertigte Befürchtung bestehen muss, dass seine Belange durch den Angestellten gefährdet werden, und zwar gerade dann, wenn dieser auch Leitungsaufgaben hinsichtlich anderer Mitarbeiter wahrzunehmen hat (vgl RIS-Justiz RS0029652 ähnlich RIS-Justiz RS0029833, RS0029733 oder RS0029341 jeweils mwN).

Betrachtet man nun das konkrete Verhalten des Klägers, das nach den Feststellungen schon mehrmals zu Abmahnungen wegen der mangelnden Interessenwahrung Anlass geboten hat, so kann bei objektiver Betrachtung, nach Beantragung einer Gewerbeberechtigung durch den Kläger, dessen Kontakten mit den Lieferanten des Arbeitgebers, um ein konkurrenzierendes Geschäft aufzubauen, sowie dessen Verschleierungsversuchen durchaus von einer gerechtfertigten Befürchtung der beklagten Arbeitgeberin ausgegangen werden, dass ihre Interessen durch eine weitere Tätigkeit des in maßgeblicher Position tätigen Klägers im Betrieb gefährdet wären.

Damit kommt es aber darauf, dass der Kläger zutreffend aufzeigt, dass grundsätzlich ein nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gesetztes Verhalten des Arbeitnehmers für die Berechtigung der vorangegangenen Entlassung rechtlich bedeutungslos ist (vgl RIS-Justiz RS0028962 mwN zuletzt etwa ObA 196/02k ebenso Friedrich in Marhold/Burgstaller, AngG Kommentar § 25 Rz 14 uva) und dass insoweit die zusätzlichen Ausführungen des Berufungsgerichts, wonach für die Entlassung auch die - möglicherweise erst danach - rechtswidrige Verschaffung der Unterlagen mit Kundendaten Bedeutung habe, missverständlich sein könnten, nicht mehr an. Insgesamt vermag der Kläger ausgehend davon aber keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen.

Anmerkung

E895978ObA83.08a

Schlagworte

Kennung XPUBLDiese Entscheidung wurde veröffentlicht inARD 5978/7/2009XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:008OBA00083.08A.1216.000

Zuletzt aktualisiert am

25.08.2009

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