jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2021/9/14 8ObA63/21d

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 14.09.2021

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Mag. Korn als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Harald Stelzer (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Werner Krachler (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei E***** W*****, vertreten durch Dr. Georg Lugert, Rechtsanwalt in St. Pölten, gegen die beklagte Partei B***** AG, *****, vertreten durch Pepelnik & Karl Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 25.698,77 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Juli 2021, GZ 7 Ra 67/21f-15, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

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

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

[1] Nach ständiger Rechtsprechung stellt die Beurteilung, ob im Einzelfall ein Entlassungsgrund verwirklicht wurde, keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (RIS-Justiz RS0106298; RS0029733 ua). Es hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, ob ein Fehlverhalten eines Angestellten bei Anlegung eines objektiven Maßstabs geeignet war, dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum nächsten Kündigungstermin (RS0029020) unzumutbar zu machen (RS0103201).

[2] Es entspricht auch der Rechtsprechung, dass ein als Kassier beschäftigter Angestellter eine Vertrauensposition bekleidet, zumal die Natur seiner Tätigkeit besonders einfache Gelegenheit zur finanziellen Schädigung des Dienstgebers bietet (RS0029481; RS0029683). Wird diese Vertrauensstellung vorsätzlich missbraucht, begründet dies den Entlassungsgrund der Untreue im Dienst i S d § 27 Z 1 AngG (RS0029506; ua Friedrich in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG 8.Lfg § 27 Rz 6 ff).

[3] Die Revision der Klägerin zeigt keine Abweichung des Berufungsgerichts von diesen Grundsätzen und damit keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO auf.

[4] Nach den Feststellungen hat sich die Klägerin über einen Zeitraum von zwei Jahren bis zur Entlassung immer wieder unter bewusst missbräuchlicher Verwendung ihrer Mitarbeiterkarte Gutschriften erschlichen. Die Vorinstanzen haben dieses Fehlverhalten ohne Rechtsirrtum als Entlassungsgrund gewertet. Auf die Höhe des Schadens kommt es nicht an (RS0029095 [T4]; RS0029652 [T25]).

[5] Ob das dienstliche Verhalten der Klägerin, wie in der Revision behauptet wird, vor Beginn des von der Beklagten nachträglich überprüften Zeitraums einwandfrei war, steht nicht fest. In Anbetracht der zuletzt über zwei Jahre laufend und mit zunehmender Intensität fortgesetzten Malversationen kommt es darauf für die Beurteilung des Entlassungsgrundes auch nicht an.

Textnummer

E132724

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2021:008OBA00063.21D.0914.000

Im RIS seit

29.09.2021

Zuletzt aktualisiert am

29.09.2021

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