

TE OGH 2023/4/21 80bA18/23i

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.04.2023

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden sowie die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Dr. Stefula als weitere Richter und die fachkundigen Laienrichter Mag. Anja Pokorny (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Nicolai Wohlmuth (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M* H*, vertreten durch Hawel Eypeltauer Gigkeitner Huber & Partner, Rechtsanwälte in Linz, gegen die beklagte Partei S* Aktiengesellschaft, *, vertreten durch Mag. Judith Morgenstern, Rechtsanwältin in Wien, wegen 30.300 EUR brutto sA und Feststellung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 8. Februar 2023, GZ 12 Ra 72/22b-15, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

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

Text

Begründung:

[1] Die Klägerin war bei der beklagten Bank Vorstandssekretärin. Sie wurde entlassen, weil sie versucht hatte, durch Liegenlassen ihres Mobiltelefons neben ihrem Bildschirm bei aktivierter Tonaufnahmefunktion ein allfälliges Gespräch zwischen dem Mitglied des Vorstands, in dessen Sekretariat sie arbeitete, und der Leiterin des Sekretariats, ihrer Vorgesetzten, in ihrer Abwesenheit aufzunehmen.

Rechtliche Beurteilung

[2] Nach ständiger Rechtsprechung begründet die heimliche Aufnahme eines Gesprächs mit dem Arbeitgeber durch einen in einer Vertrauensposition beschäftigten Angestellten Vertrauensunwürdigkeit (RIS-Justiz RS0031784). Entgegen der Ansicht der Revisionswerberin begründete selbst das Fehlen von Rechtsprechung zur hier vorliegenden Konstellation, in dem eine Angestellte ein für sie fremdes Gespräch zwischen dem Arbeitgeber (repräsentiert hier durch das Mitglied des Vorstands) und einer anderen Person (hier: vorgesetzte Angestellte) aufzunehmen versuchte, keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO (RS0102181). An der Vertretbarkeit der Beurteilung der Vorinstanzen, die Klägerin habe den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit (§ 27 Z 1 letzter Fall AngG) gesetzt, ist bereits deshalb nicht zu zweifeln, weil das heimliche Aufzeichnen eines fremden Gesprächs im Unterschied zum solchen eines eigenen Gesprächs (dazu Fabrizy/Michel-Kwapinski/Oshidari, StGB14 § 120 Rz 5) sogar gerichtlich strafbar ist (§ 120

Abs 1 StGB). Dass auch das heimliche Aufzeichnen eines fremden, zwischen Arbeitskollegen geführten Gesprächs als Entlassungsgrund in Betracht kommt, geht im Übrigen aus der Entscheidung 8 ObA 2/21h hervor. [2] Nach ständiger Rechtsprechung begründet die heimliche Aufnahme eines Gesprächs mit dem Arbeitgeber durch einen in einer Vertrauensposition beschäftigten Angestellten Vertrauensunwürdigkeit (RIS-Justiz RS0031784). Entgegen der Ansicht der Revisionswerberin begründete selbst das Fehlen von Rechtsprechung zur hier vorliegenden Konstellation, in dem eine Angestellte ein für sie fremdes Gespräch zwischen dem Arbeitgeber (repräsentiert hier durch das Mitglied des Vorstands) und einer anderen Person (hier: vorgesetzte Angestellte) aufzunehmen versuchte, keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO (RS0102181). An der Vertretbarkeit der Beurteilung der Vorinstanzen, die Klägerin habe den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit (Paragraph 27, Ziffer eins, letzter Fall AngG) gesetzt, ist bereits deshalb nicht zu zweifeln, weil das heimliche Aufzeichnen eines fremden Gesprächs im Unterschied zum solchen eines eigenen Gesprächs (dazu Fabrizy/Michel-Kwapinski/Oshidari, StGB14 Paragraph 120, Rz 5) sogar gerichtlich strafbar ist (Paragraph 120, Absatz eins, StGB). Dass auch das heimliche Aufzeichnen eines fremden, zwischen Arbeitskollegen geführten Gesprächs als Entlassungsgrund in Betracht kommt, geht im Übrigen aus der Entscheidung 8 ObA 2/21h hervor.

[3] Für die Frage, ob eine Entlassung unverzüglich ausgesprochen wurde, wird als wesentlich angesehen, ob das Verhalten des Dienstgebers für den Angestellten gerechtfertigten Grund zur Annahme gegeben hat, dieser habe auf die Geltendmachung der Entlassungsgründe verzichtet (RS0031799 [T27]). Auch in dieser Frage vermag die außerordentliche Revision keine aufzugreifende Fehlbeurteilung durch die Vorinstanzen aufzuzeigen:

[4] Nach Entdeckung des Vorgangs gestand die Klägerin, das Telefon im Aufnahmemodus hinterlassen zu haben, um zu erfahren, was das Vorstandsmitglied mit der Leiterin des Vorstandssekretariats in ihrer Abwesenheit über sie redeten. Hierauf erklärte das Vorstandsmitglied gegenüber der Klägerin, dies sei ein massiver Vertrauensbruch und er müsse sich am Wochenende Gedanken darüber machen. Selbst wenn feststünde, dass in der anschließend durchgeführten, schon länger für diesen Freitag geplanten Besprechung der Neuorganisation des Vorstandssekretariats das Vorstandsmitglied die Klägerin fragte, ob sie sich die Neuorganisation vorstellen könne, ist es aufgrund der besagten Ankündigung, sich am Wochenende Gedanken über das Geschehene zu machen, jedenfalls vertretbar, im Stellen der genannten Frage keinen Verzicht auf das Entlassungsrecht zu erblicken. Dass das Vorstandsmitglied der Klägerin später zu Mittag ein schönes Wochenende wünschte, gibt für die Annahme eines Verzichts auf die Entlassung ebensowenig Anlass, handelt es sich dabei doch bloß um eine übliche Höflichkeitsfloskel.

Textnummer

E138225

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2023:008OBA00018.231.0421.000

Im RIS seit

26.05.2023

Zuletzt aktualisiert am

02.01.2025

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