

TE OGH 2002/8/29 8ObA12/02a

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.08.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer sowie die fachkundigen Laienrichter Ulrike Kargl und HR Dipl. Ing. Roland Bauer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Johann S*****, vertreten durch Dr. Reinhard Pitschmann und Dr. Rainer Santner, Rechtsanwälte in Feldkirch, wider die beklagte Partei W*****, vertreten durch Dr. Clement Achammer, Mag. Martin Mennel, Dr. Rainer Welte, Mag. Clemens Achammer und Dr. Thomas Kaufmann, Rechtsanwälte in Feldkirch, wegen EUR 25.555,67 s. A. infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10. Oktober 2001, GZ 13 Ra 35/01x-53, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht vom 31. Mai 2001, GZ 33 Cga 26/97y-49, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision der klagenden Partei wird nicht Folge gegeben. Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.314,78 (darin EUR 219,13 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die Vorinstanzen haben den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gem. § 510 Abs 3 ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken: Die Vorinstanzen haben den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gem. Paragraph 510, Absatz 3, ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:

Nach ständiger Rechtsprechung ist der Arbeitgeber berechtigt, auch beim Ausspruch der Entlassung nicht genannte Gründe im Prozess über die Rechtfertigung der Entlassung geltend zu machen ("nachzuschieben"), sofern sie nur im Zeitpunkt der Entlassungserklärung bereits vorgelegen sind und das Entlassungsrecht nicht insoweit bereits untergegangen ist. Wird ein derart "nachgeschobener" Entlassungsgrund erwiesen, ist die Entlassung berechtigt, selbst wenn sie durch die bei ihrem Ausspruch genannten Gründe nicht gerechtfertigt werden könnte (RdW 2001/628; RIS-Justiz RS0029131; Kuderna, Entlassungsrecht² 51). Dass die Untreue- und Veruntreuungshandlungen des Klägers, derentwegen er strafgerichtlich verurteilt wurde, vor dem Zeitpunkt der Entlassung lagen ist unstrittig. Dass die Beklagte davon erst im Zuge des Verfahrens erfuhr und sich rechtzeitig darauf berief, wird vom Kläger in der Revision nicht in Zweifel gezogen.

Die eine Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit der Entlassung bildende Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung auch

nur bis zum nächsten Kündigungstermin bedeutet lediglich, dass sofortige Abhilfe durch Entlassung erforderlich ist. Hingegen kommt dadurch nicht zum Ausdruck, dass die jeweilige Dauer der (noch) zur Verfügung stehenden Kündigungsfrist als Maßstab für die Beurteilung der Unzumutbarkeit heranzuziehen wäre. Entscheidend ist ausschließlich, ob das zur Entlassung Anlass gebende Verhalten an sich geeignet ist, die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung im konkreten Fall zu begründen, nicht jedoch, ob und wie lange noch Arbeitsleistungen zu erbringen wären (Arb 10.614; 11.609; 9 ObA 319/00b; Kuderna aaO 61;). Die stets von den Umständen des Einzelfalls abhängende Beurteilung der Vorinstanzen, der Beklagten sei eine Weiterbeschäftigung des Klägers unzumutbar gewesen, ist nicht zu beanstanden. Trotz des mehrere Jahre zurückliegenden Tatzeitpunktes und der rund 15-jährigen Tätigkeit des Klägers für die Beklagte, machten schon Art und Schwere der Tat (Schaden durch ungetreue Vollmächtausübung bei einem Liegenschaftsverkauf rund ATS 2,4 Millionen, Veruntreuung von ATS 250.000.-) der Beklagten, die als Versicherungsunternehmen in besonderem Maß auf das Vertrauen ihrer Kunden in ihre (Außendienst-) Mitarbeiter angewiesen ist, eine Weiterbeschäftigung unzumutbar, zumal die Straftat im Rahmen einer von der Beklagten bewilligten Nebenbeschäftigung begangen wurde und die Dienste des Klägers über dessen Bürokollegin vermittelt wurden.

Der Revision ist ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50,, 41 ZPO.

Anmerkung

E66971 8ObA12.02a

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:008OBA00012.02A.0829.000

Dokumentnummer

JJT_20020829_OGH0002_008OBA00012_02A0000_000

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