

UR_GERICHTE 04/05 11 vom 4. August 2005

UR Obergericht, 2005-08-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ur_gerichte_04_05_11

FR: UR_GERICHTE 04/05 11 du 4 août 2005

IT: UR_GERICHTE 04/05 11 del 4 agosto 2005

Regeste

Arbeitsvertragsrecht. Art. 337 OR. (Bundesgericht) | Arbeitsvertragsrecht. Art. 337 OR.
Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Bei der Gewichtung einer Pflichtverletzung ist bei Kaderpersonen auf Grund des ihnen entgegengebrachten besonderen Vertrauens und der Verantwortung, welche ihnen ihre Funktion im Betrieb überträgt, ein strenger Massstab anzulegen. Über das Vorhandensein wichtiger Gründe entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen. Es hat dabei alle Umstände des Einzelfalls, namentlich die Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers und die Natur und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Eine Stempeluhrmanipulation ist an sich ein schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers. In concreto Relativierung dieses Verstosses dadurch, dass sich der Kläger während der mehrjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses durch gute Leistungen und ein korrektes Verhalten ausgewiesen hat und dass es sich um ein einmaliges Fehlverhalten handelte, welches aus einem bestimmten Anlass (Schiedsrichterfunktion bei einem Fussballspiel) erfolgte. Der Kläger hatte auch keine Kaderposition mit erheblicher Verantwortung inne. Das ihm entgegengebrachte Vertrauen betraf nicht speziell seine Arbeitszeit, da mit ihm keine gleitende Arbeitszeit vereinbart wurde. Damit war die Kontrolle der Arbeitspräsenz des Klägers ohne erheblichen Aufwand möglich. Zulässigkeit der Berücksichtigung der Betriebsgrösse mit der Möglichkeit den Kläger betriebsintern zu versetzen. Ebenso wurden im Betrieb der Beklagten offenbar zum Teil Stempelkartenmanipulationen toleriert. Fehlt wie vorliegend ein objektiv wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung, ist unerheblich, ob die Beklagte subjektiv tatsächlich von der Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen ist.

Volltext

Uri Rechenschaftsbericht u■ber die Rechtspflege 04.08.2005 04/05 11 Uri

Rechenschaftsbericht u■ber die Rechtspflege 04.08.2005 04/05 11 Uri

Rechenschaftsbericht u■ber die Rechtspflege 04.08.2005 04/05 11

Arbeitsvertragsrecht. Art. 337 OR. (Bundesgericht) | Arbeitsvertragsrecht. Art. 337 OR.
Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Bei der Gewichtung einer Pflichtverletzung ist bei Kaderpersonen auf Grund des ihnen entgegengebrachten besonderen Vertrauens und der Verantwortung, welche ihnen ihre Funktion im Betrieb überträgt, ein strenger Massstab anzulegen. Über das Vorhandensein wichtiger Gründe entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen. Es hat dabei alle Umstände des Einzelfalls, namentlich die Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers und die Natur und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu

berücksichtigen. Eine Stempeluhrmanipulation ist an sich ein schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers. In concreto Relativierung dieses Verstosses dadurch, dass sich der Kläger während der mehrjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses durch gute Leistungen und ein korrektes Verhalten ausgewiesen hat und dass es sich um ein einmaliges Fehlverhalten handelte, welches aus einem bestimmten Anlass (Schiedsrichterfunktion bei einem Fussballspiel) erfolgte. Der Kläger hatte auch keine Kaderposition mit erheblicher Verantwortung inne. Das ihm entgegengebrachte Vertrauen betraf nicht speziell seine Arbeitszeit, da mit ihm keine gleitende Arbeitszeit vereinbart wurde. Damit war die Kontrolle der Arbeitspräsenz des Klägers ohne erheblichen Aufwand möglich. Zulässigkeit der Berücksichtigung der Betriebsgrösse mit der Möglichkeit den Kläger betriebsintern zu versetzen. Ebenso wurden im Betrieb der Beklagten offenbar zum Teil Stempelkartenmanipulationen toleriert. Fehlt wie vorliegend ein objektiv wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung, ist unerheblich, ob die Beklagte subjektiv tatsächlich von der Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen ist.

Uri Rechenschaftsbericht u■ber die Rechtspflege

Uri Rechenschaftsbericht u■ber die Rechtspflege

Uri Rechenschaftsbericht u■ber die Rechtspflege

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.