



WICHTIGE URTEILE

Fälle aus der Anwaltspraxis

Martin Gabrieli ist Rechtsanwalt *

mit Kanzlei in der Dantestr. 20/b - 39100 Bozen
Tel: +39-0471-980199 | Fax: +39-0471-979554
E-Mail: info@wenter.it | Internet: www.wenter.it

Private E-Mails im Job – Kündigung nicht rechters

Der Fall:

Der Mitarbeiter eines Unternehmens hat auf seinen Firmen-PC Programme geladen, die er nicht für den Job brauchte. Zudem hat er die Mail-Adresse seiner Firma genutzt, um private E-Mails zu versenden. Als die Firma davon erfuhr, hat sie den Mitarbeiter mehrmals schriftlich abgemahnt. Das ließ diesen jedoch kalt: Er hat weder die heruntergeladenen Programme gelöscht, noch darauf verzichtet, seine Firmen-E-Mail-Adresse für seine private Korrespondenz zu nutzen. Deshalb hat ihn das Unternehmen zunächst vom Dienst suspendiert und dann fristlos entlassen.

Der Mitarbeiter rekurrierte dagegen vor dem Arbeitsgericht. Er forderte die Wiedereinstellung und stellte Schadenersatzansprüche.

Wie die Gerichte entschieden:

In erster Instanz wurde die Wiedereinstellung des Mitarbeiters angeordnet. Diese Entscheidung wurde dann auch vom Oberlandesgericht bestätigt.

Unlängst hat sich nun auch



Sie haben während der Arbeit beim Online-Spiel gewonnen oder das Date für den Abend klar gemacht? Ihr Arbeitgeber kann Sie dafür zwar rügen, aber nicht entlassen, sofern ihr Kollektivvertrag dies nicht als Strafe vorsieht.

Shutterstock

der Oberste Gerichtshof mit dem Fall befasst und mit Urteil Nr. 6222 vom 18. März 2014 die erstinstanzlichen Richtersprüche bestätigt.

Das Höchstgericht begründete

seine Entscheidung damit, dass der Kollektivvertrag als Sanktion für derartige Verfehlungen des Mitarbeiters lediglich einen schriftlichen Verweis, eine Geldstrafe oder eine zeitweise Su-

spendierung vom Arbeitsplatz vorsieht, nicht jedoch die Entlassung aus disziplinarischen Gründen.

In erster Instanz war zwar ein Gutachten vorgelegt worden, das bestätigt hat, dass der Mitarbeiter auch nicht jugendfreie Inhalte auf seinem Firmen-PC gespeichert und ihn auch für seinen privaten E-Mail-Verkehr genutzt hat. Und dieses Gutachten hat der Oberste Gerichtshof auch zur Kenntnis genommen. Doch änderte dies nichts an der Entscheidung der Richter. Denn sie verwiesen auf zwei Urteile desselben Kassationsgerichtshofes aus den Jahren 2005 und 2011. Demnach kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer nicht kündigen, wenn der Kollektivvertrag für derartige Verstöße mildere Strafen vorsieht.

Der Arbeitgeber machte zwar auch geltend, dass er durch die Verletzung fremder Urheberrechte beim Herunterladen von Programmen aus dem Internet von deren Eigentümern irgendwann womöglich haftbar gemacht werden könnte, und dass der Mitarbeiter vorherige Abmahnungen der Geschäftsleitung unbeachtet gelassen hatte, wodurch er die im Zivilgesetzbuch vorgesehene Gehorsamspflicht des Arbeitnehmers verletzt hätte. Nach Auffassung der Höchststrichter bildeten jedoch auch diese Umstände keinen Kündigungsgrund, zumal es sich dabei nicht um separate weitere Verfehlungen gehandelt hat.

* *Martin Gabrieli ist Partner der Kanzlei Dr. Markus Wenter & Dr. Martin Gabrieli in Bozen.*

© Alle Rechte vorbehalten