



Den Firmenwagen für die Fahrt zur Arbeit zu nutzen, ist aus Sicht der Kassation in Ordnung, für Urlaubsreisen hingegen nicht.

Shutterstock

## Firmenauto privat genutzt – und entlassen

### Der Fall:

Ein Angestellter in Kampanien hat das Dienstfahrzeug, das ihm sein Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat, auch privat genutzt. In erster Linie hat er es dafür gebraucht, um damit zur Arbeit fahren – morgens genauso wie nach der Mittagspause. Laut seinem Arbeitsvertrag hätte er den Wagen aber ausschließlich für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit nutzen dürfen. Die Firma sah darin einen Grund, den Mann zu entlassen – und hat dies auch getan. Er hat die Kündigung jedoch vor Gericht angefochten.

### Wie die Gerichte entschieden:

Während die Entlassung in erster Instanz noch für rechtens erachtet wurde, hat das Oberlandesgericht Neapel die Berufung des Angestellten angenommen und dessen Wiedereinstellung in die Firma angeordnet. Der Lohn, der dem Mitarbeiter von seiner Entlassung bis zur Wiedereingliederung entgangen war, wurde ihm als Schadenersatz zuerkannt. Das Gericht hat den Arbeitgeber zudem dazu verurteilt, die entsprechenden Sozialversicherungsabgaben nachzuzahlen.

Der Arbeitgeber hat sich daraufhin an den Obersten Gerichtshof in Rom gewandt. Doch auch dieser entschied zugunsten des Mitarbeiters: Die Kassation hat die Entscheidung aus dem



## WICHTIGE URTEILE

# Fälle aus der Anwaltspraxis

Martin Gabrieli ist Rechtsanwalt\*

Berufungsverfahrens bestätigt und die Kündigung für rechtswidrig erklärt (Urteil Nr. 1377 vom 19. Jänner 2018).

Warum die Obersten Richter so entschieden haben? Nach Auffassung des Kassationsgerichtshofes ist eine Verwendung des Firmenfahrzeuges für die Fahrten zur Arbeit und zurück nach Hause im weiteren Sinne noch als dienstlich einzustufen.

Anders wäre es, wenn der Wagen für Fahrten benutzt worden wäre, die mit der Arbeit offensichtlich nichts zu tun haben, al-

so zum Beispiel für Urlaube, private Ausflüge oder Einkäufe. Dann nämlich hätte man von einer wissentlichen Zweckentfremdung des Fahrzeugs zum Schaden des Arbeitgebers ausgehen müssen, argumentierten die Richter.

Im konkreten Fall war aus den schriftlichen Dienstanweisungen für die Fahrzeugbenutzung, die der Mitarbeiter im Jahr 2007 bekommen hatte, im Übrigen nicht einmal klar hervorgegangen, ob der Weg zur Arbeit wirklich nicht als Dienstfahrt einzu-

stufen sei.

Alles in allem konnte der Arbeitgeber hier weder einen nennenswerten Schaden nachweisen, der durch die beanstandeten Fahrten entstanden wäre, noch konnte er überzeugend darlegen, dass das Vertrauensverhältnis zum Mitarbeiter entscheidend beeinträchtigt worden sei, weil er den Begriff „dienstliche Zwecke“ in Bezug auf das Fahrzeug relativ weit ausgelegt hatte. Das Gericht konnte somit im Verhalten des Mitarbeiters keine Absicht erkennen, sich auf Kosten der Firma einen Vorteil zu verschaffen und sich zu bereichern – auch wenn es aus seiner Warte sicher besser gewesen wäre vorher explizit nachzufragen, ob er den Pkw auch für die Fahrt zur Arbeit verwenden darf.

Angesichts dieser Rahmenbedingungen hat das Höchstgericht die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als überzogene und unverhältnismäßige Maßnahme eingestuft. Eine schriftliche Abmahnung hätte hier als Sanktion wohl ausgereicht.

© Alle Rechte vorbehalten

\*Martin Gabrieli ist Rechtsanwalt in Lana.



Weil er das Firmenauto auch für die Fahrt zur Arbeit genutzt hat, wurde ein Mitarbeiter aus Kampanien entlassen. Das Höchstgericht empfand diese Maßnahme als überzogen, eine Abmahnung hätte auch gereicht.

Shutterstock