

RS Vwgh 1977/6/28 2300/75

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.06.1977

Index

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

Norm

ArbVG §105 Abs3 Z2 lit a;

ArbVG §105 Abs3 Z2 lit b;

1. ArbVG § 105 heute
2. ArbVG § 105 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2022
3. ArbVG § 105 gültig von 30.03.2017 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2017
4. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2011 bis 29.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
5. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
6. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
7. ArbVG § 105 gültig von 01.10.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
8. ArbVG § 105 gültig von 22.09.1996 bis 30.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
9. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1995 bis 21.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
10. ArbVG § 105 gültig von 01.08.1993 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

1. ArbVG § 105 heute
2. ArbVG § 105 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2022
3. ArbVG § 105 gültig von 30.03.2017 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2017
4. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2011 bis 29.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
5. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
6. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
7. ArbVG § 105 gültig von 01.10.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
8. ArbVG § 105 gültig von 22.09.1996 bis 30.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
9. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1995 bis 21.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
10. ArbVG § 105 gültig von 01.08.1993 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

Beachte

Besprechung in: ZAS 1978/25, S 188 (mit ablehnender Kritik von Floretta);

Rechtssatz

Jede Kündigung, die durch Umstände begründet ist, die in der Person des Arbeitnehmers gegeben sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer weiteren Beschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, bedingt ist, ist unabhängig von den dadurch berührten Interessen des Arbeitnehmers sozial gerechtfertigt (vgl. verba legalia, "es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis", Hinweis auf E vom 3.5.1977, 1799/76). Jede Kündigung, die durch Umstände begründet ist, die in der Person des Arbeitnehmers gegeben sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer weiteren Beschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, bedingt ist, ist unabhängig von den dadurch berührten Interessen des Arbeitnehmers sozial gerechtfertigt vergleiche verba legalia, "es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis", Hinweis auf E vom 3.5.1977, 1799/76).

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1977:1975002300.X01

Im RIS seit

25.03.2003

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at