

TE OGH 2014/4/29 9ObA24/14s

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.04.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Dehn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Claudia Gründel und Dr. Klaus Mayr als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei B***** R*****, vertreten durch Dr. Aldo Frischenschlager, Mag. Maria Navarro-Frischenschlager, Rechtsanwälte in Linz, gegen die beklagte Partei Dkfm. A***** G***** als Insolvenzverwalter im Konkurs der Firma A***** e.K., *****, vertreten durch Dr. Sebastian Mairhofer, Mag. Martha Gradl, Rechtsanwälte in Linz, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. Jänner 2014, GZ 11 Ra 89/13g-39, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Gemäß § 105 Abs 3 Z 2 lit b ArbVG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist. 1. Gemäß Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera b, ArbVG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Die am ***** 1953 geborene Klägerin macht im Wesentlichen geltend, dass bei der Prüfung der sozialen Gestaltungspflicht des Arbeitgebers auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung abzustellen gewesen wäre. Davon ausgehend wäre auch auf die Möglichkeit ihrer Weiterbeschäftigung im Konzern Bedacht zu nehmen gewesen (den es im Zeitpunkt der Beendigung ihres Dienstverhältnisses infolge Anteilsveräußerung nicht mehr gab).

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung, dass bei der Beurteilung des Anfechtungsgrundes des § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG auf den Zeitpunkt der durch die angefochtene Kündigung herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Konkretisierungszeitpunkt) abzustellen ist (RIS-Justiz RS0051772). Einen Grund davon abzugehen, zeigt die

Revisionswerberin nicht auf. Warum dies nur für die Beurteilung der wesentlichen Interessenbeeinträchtigung, nicht aber für die Betriebsbedingtheit der Kündigung gelten sollte, vermag die Klägerin nicht überzeugend darzulegen. Zum einen ist zu bedenken, dass im Rahmen der anzustellenden Interessenabwägung die Betriebsbedingtheit einer Kündigung und die Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des Dienstnehmers zueinander in Beziehung zu setzen sind (s RIS-Justiz RS0051818), was bei einem zeitlichen Auseinanderfallen der Beurteilungszeitpunkte nicht in Frage kommt. Zum anderen ist nicht zu übersehen, dass das Dienstverhältnis auch bei betriebsbedingter Beendigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufrecht bleibt, sodass die Kündigung erst dann ihre Wirkung entfaltet. Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Vorgehensweise des Arbeitgebers (hier: des kündigenden Insolvenzverwalters) sind in keiner Weise ersichtlich. Die Ansicht des Berufungsgerichts, dass der Konkretisierungszeitpunkt auch im vorliegenden Fall das Ende des Dienstverhältnisses ist, ist folglich nicht weiter zu beanstanden. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung, dass bei der Beurteilung des Anfechtungsgrundes des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG auf den Zeitpunkt der durch die angefochtene Kündigung herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Konkretisierungszeitpunkt) abzustellen ist (RIS-Justiz RS0051772). Einen Grund davon abzugehen, zeigt die Revisionswerberin nicht auf. Warum dies nur für die Beurteilung der wesentlichen Interessenbeeinträchtigung, nicht aber für die Betriebsbedingtheit der Kündigung gelten sollte, vermag die Klägerin nicht überzeugend darzulegen. Zum einen ist zu bedenken, dass im Rahmen der anzustellenden Interessenabwägung die Betriebsbedingtheit einer Kündigung und die Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des Dienstnehmers zueinander in Beziehung zu setzen sind (s RIS-Justiz RS0051818), was bei einem zeitlichen Auseinanderfallen der Beurteilungszeitpunkte nicht in Frage kommt. Zum anderen ist nicht zu übersehen, dass das Dienstverhältnis auch bei betriebsbedingter Beendigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufrecht bleibt, sodass die Kündigung erst dann ihre Wirkung entfaltet. Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Vorgehensweise des Arbeitgebers (hier: des kündigenden Insolvenzverwalters) sind in keiner Weise ersichtlich. Die Ansicht des Berufungsgerichts, dass der Konkretisierungszeitpunkt auch im vorliegenden Fall das Ende des Dienstverhältnisses ist, ist folglich nicht weiter zu beanstanden.

Auf die weiteren von der Klägerin dazu angestellten Erwägungen kommt es nicht mehr an.

2. Im Hinblick auf ihr Vorbringen zum Eventualbegehren ist auf die bereits vom Berufungsgericht zitierte Rechtsprechung (9 ObA 79/13b mwN) zu verweisen, wonach der arbeitsvertragliche Arbeitgeber Adressat des in § 105 Abs 1 und 2 ArbVG normierten Kündigungsschutzes anzusehen ist, sodass die unterbliebene Befassung des Betriebsrats der früheren Enkelgesellschaft der Arbeitgeberin hier nicht zur Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung führen könnte. 2. Im Hinblick auf ihr Vorbringen zum Eventualbegehren ist auf die bereits vom Berufungsgericht zitierte Rechtsprechung (9 ObA 79/13b mwN) zu verweisen, wonach der arbeitsvertragliche Arbeitgeber Adressat des in Paragraph 105, Absatz eins und 2 ArbVG normierten Kündigungsschutzes anzusehen ist, sodass die unterbliebene Befassung des Betriebsrats der früheren Enkelgesellschaft der Arbeitgeberin hier nicht zur Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung führen könnte.

Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO ist die Revision daher zurückzuweisen. Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die Revision daher zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E107515

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:009OBA00024.14S.0429.000

Im RIS seit

04.06.2014

Zuletzt aktualisiert am

30.07.2014

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at