

TE OGH 2014/1/29 9ObA3/14b

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.01.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk und Mag. Johann Schneller als weitere Richter in den verbundenen Arbeitsrechtssachen der klagenden Partei Dr. M***** O*****, vertreten durch Dr. Elfgund Abel-Frischenschlager, Rechtsanwältin in Wien, wider die beklagte Partei *****, vertreten durch Furlinger-Peherstorfer Rechtsanwälte GesbR in Linz, wegen 15.000 EUR sA und 117.176 EUR sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse 88.745 EUR sA) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. November 2013, GZ 12 Ra 79/13v-37, 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

Das Berufungsgericht hat die hier maßgeblichen Ansprüche der Klägerin aus einer Verlegung ihres Arbeitsorts im Wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, dass die Klägerin der Vertragsänderung zugestimmt habe. Das Berufungsgericht hat darüber hinaus auch angenommen, dass die Klägerin - wenn auch nicht ausdrücklich, so doch im Ergebnis - die einvernehmliche Änderung ihres Arbeitsorts wegen Arglist bzw Drohung nach § 870 ABGB mit der Behauptung angefochten habe, die Kündigung wäre unzulässig gewesen. In diesem Zusammenhang hat sich das Berufungsgericht auch mit den Voraussetzungen der ausgesprochenen Kündigung unter dem Aspekt des Vertragsbedienstetengesetzes auseinandergesetzt und im Hinblick auf die vorgenommene Organisationsänderungen zugrunde gelegt, dass die Kündigung zulässig gewesen wäre. Das Berufungsgericht hat die hier maßgeblichen Ansprüche der Klägerin aus einer Verlegung ihres Arbeitsorts im Wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, dass die Klägerin der Vertragsänderung zugestimmt habe. Das Berufungsgericht hat darüber hinaus auch angenommen, dass die Klägerin - wenn auch nicht ausdrücklich, so doch im Ergebnis - die einvernehmliche Änderung ihres Arbeitsorts wegen Arglist bzw Drohung nach Paragraph 870, ABGB mit der Behauptung angefochten habe, die Kündigung wäre unzulässig gewesen. In diesem Zusammenhang hat sich das Berufungsgericht auch mit den

Voraussetzungen der ausgesprochenen Kündigung unter dem Aspekt des Vertragsbedienstetengesetzes auseinandergesetzt und im Hinblick auf die vorgenommene Organisationsänderungen zugrunde gelegt, dass die Kündigung zulässig gewesen wäre.

Die Klägerin macht in ihrer außerordentlichen Revision nun im Wesentlichen geltend, dass es erhebliche Gründe dafür gebe, dass die Kündigung nicht zulässig gewesen wäre, weil die Klägerin doch weiter an ihrem früheren Dienstort hätte eingesetzt werden können.

Nach ständiger Judikatur stellt jedoch die Frage, ob eine Kündigung - etwa wegen Änderung der Organisation des Arbeitgebers - im Einzelfall berechtigt ist, keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar (vgl allgemein etwa Kodek in Rechberger ZPO³ § 502 Rz 6; RIS-Justiz RS0106298 mwN). Nach ständiger Judikatur stellt jedoch die Frage, ob eine Kündigung - etwa wegen Änderung der Organisation des Arbeitgebers - im Einzelfall berechtigt ist, keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar vergleiche allgemein etwa Kodek in Rechberger ZPO³ Paragraph 502, Rz 6; RIS-Justiz RS0106298 mwN).

Vor allem geht es hier gar nicht um die Kündigung als solche, die ohnehin wieder zurückgenommen wurde, sondern darum, ob durch die Kündigung ein ungerechtfertigter Druck auf die Zustimmung zur Versetzung ausgeübt wurde.

Der Oberste Gerichtshof hat nun aber bereits im Zusammenhang mit anderen rechtsgeschäftlichen Erklärungen des Arbeitnehmers - einvernehmlichen Auflösungen und Arbeitnehmerkündigungen unter Druck der Androhung einer Entlassung - ausgesprochen, dass es für die Annahme eines ungerechtfertigten Druckes im Sinne des § 870 ABGB darauf ankommt, ob der Arbeitgeber plausible und objektiv ausreichende Gründe für die von ihm angedrohte Maßnahme haben konnte (RIS-Justiz RS0014873 [T7] mwN). Dass die für die Kündigung ins Treffen geführten Gründe nicht einmal plausibel und objektiv ausreichend erscheinen konnten, ist aber nicht ersichtlich; ob diese tatsächlich ausgereicht hätten, ist nicht entscheidend. Allgemein werden Vereinbarungen wie im vorliegenden Fall ja gerade zur Vermeidung von Risiken für beide Seiten getroffen, sodass die Einschätzung über die Berechtigung einer davor getroffenen einseitigen Maßnahme des einen oder anderen Vertragspartners nur ein Motiv für den Vertragsabschluss darstellt (RIS-Justiz RS0110660 mwN). Der Oberste Gerichtshof hat nun aber bereits im Zusammenhang mit anderen rechtsgeschäftlichen Erklärungen des Arbeitnehmers - einvernehmlichen Auflösungen und Arbeitnehmerkündigungen unter Druck der Androhung einer Entlassung - ausgesprochen, dass es für die Annahme eines ungerechtfertigten Druckes im Sinne des Paragraph 870, ABGB darauf ankommt, ob der Arbeitgeber plausible und objektiv ausreichende Gründe für die von ihm angedrohte Maßnahme haben konnte (RIS-Justiz RS0014873 [T7] mwN). Dass die für die Kündigung ins Treffen geführten Gründe nicht einmal plausibel und objektiv ausreichend erscheinen konnten, ist aber nicht ersichtlich; ob diese tatsächlich ausgereicht hätten, ist nicht entscheidend. Allgemein werden Vereinbarungen wie im vorliegenden Fall ja gerade zur Vermeidung von Risiken für beide Seiten getroffen, sodass die Einschätzung über die Berechtigung einer davor getroffenen einseitigen Maßnahme des einen oder anderen Vertragspartners nur ein Motiv für den Vertragsabschluss darstellt (RIS-Justiz RS0110660 mwN).

Insgesamt stellt die Beurteilung dieser Umstände ausgehend vom konkreten Einzelfall jedenfalls keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO dar. Insgesamt stellt die Beurteilung dieser Umstände ausgehend vom konkreten Einzelfall jedenfalls keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar.

Die außerordentliche Revision war dementsprechend zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E106787

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:009OBA00003.14B.0129.000

Im RIS seit

14.03.2014

Zuletzt aktualisiert am

05.06.2015

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