

TE OGH 2013/12/17 8ObA37/13v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.12.2013

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden, den Hofrat Hon.-Prof. Dr. Kuras, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Josef Schleinzner und Dr. Peter Schnöller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. J***** K*****, vertreten durch Widter Mayrhauser Wolf Rechtsanwälte OEG in Wien, gegen die beklagte Partei V***** AG, *****, vertreten durch Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwalt in Wien, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 22. März 2013, GZ 10 Ra 137/12h-51, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird gemäß § 2 ASGG, § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Revision wird gemäß Paragraph 2, ASGG, 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. Strebt ein Arbeitgeber auf dem durch die Rechtsordnung vorgesehenen Weg, nämlich durch ein Änderungsangebot, eine Vertragsänderung über dispositive Vertragspunkte an und stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, so kann die aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung zwar nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG, nicht aber als Motivkündigung nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG angefochten werden (RIS-Justiz RS0018143; Wolligger in ZellKomm², § 105 ArbVG Rz 134 mwN). Eine geradezu schikanöse oder diskriminierende Vorgangsweise der Beklagten ist aus dem Sachverhalt nicht abzuleiten und wurde auch nicht behauptet. 1. Strebt ein Arbeitgeber auf dem durch die Rechtsordnung vorgesehenen Weg, nämlich durch ein Änderungsangebot, eine Vertragsänderung über dispositive Vertragspunkte an und stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, so kann die aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung zwar nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG, nicht aber als Motivkündigung nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG angefochten werden (RIS-Justiz RS0018143; Wolligger in ZellKomm², Paragraph 105, ArbVG Rz 134 mwN). Eine geradezu schikanöse oder diskriminierende Vorgangsweise der Beklagten ist aus dem Sachverhalt nicht abzuleiten und wurde auch nicht behauptet.

Das Änderungsangebot der Beklagten war auf die zukünftige Gestaltung dispositiver Vertragsbedingungen gerichtet und keine Reaktion auf die Geltendmachung von bereits bestehenden Ansprüchen durch den Kläger, um ihn von deren Verfolgung abzuhalten. Im Unterschied dazu waren in der vom Revisionswerber zitierten Entscheidung

8 ObA 40/03w bereits erworbene Ansprüche in einem anderen rechtlichen Zusammenhang zu beurteilen; die dort angestellten Schlussfolgerungen können auf den vorliegenden Fall nicht übertragen werden.

2. Bei Anfechtung einer Änderungskündigung wegen Sozialwidrigkeit nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG ist zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer die Annahme des Angebots des Arbeitgebers zur Änderung der Arbeits- oder Entgeltbedingungen zumutbar war. Ist dies der Fall, liegt in der Kündigung wegen der Nichtannahme des Angebots keine soziale Beeinträchtigung (RIS-Justiz RS0018143 [T2]; 9 ObA 289/99m; 8 ObA 64/05b). Ob ein Änderungsangebot zumutbar ist, kann nicht nach allgemeinen Kriterien, sondern immer nur anhand der besonderen Umstände des Einzelfalls geprüft werden (RIS-Justiz RS0051741 [T3, T5]).

2. Bei Anfechtung einer Änderungskündigung wegen Sozialwidrigkeit nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG ist zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer die Annahme des Angebots des Arbeitgebers zur Änderung der Arbeits- oder Entgeltbedingungen zumutbar war. Ist dies der Fall, liegt in der Kündigung wegen der Nichtannahme des Angebots keine soziale Beeinträchtigung (RIS-Justiz RS0018143 [T2]; 9 ObA 289/99m; 8 ObA 64/05b). Ob ein Änderungsangebot zumutbar ist, kann nicht nach allgemeinen Kriterien, sondern immer nur anhand der besonderen Umstände des Einzelfalls geprüft werden (RIS-Justiz RS0051741 [T3, T5]).

Eine unvertretbare Beurteilung durch die Vorinstanzen, die nach § 502 Abs 1 ZPO unter dem Aspekt der Rechtssicherheit vom Obersten Gerichtshof aufzugreifen wäre, zeigt die Revision nicht auf. Der mit dem „Treuebrief“ gewährte erhöhte Bestandschutz für ältere Arbeitnehmer sah wesentliche Ausnahmen vor und reichte für jene Personen, denen - wie dem Kläger - mangels leitender Position auch die Anfechtungsmöglichkeiten des § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG offengestanden wären, nur wenig über den gesetzlichen Bestandschutz hinaus.

Eine unvertretbare Beurteilung durch die Vorinstanzen, die nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO unter dem Aspekt der Rechtssicherheit vom Obersten Gerichtshof aufzugreifen wäre, zeigt die Revision nicht auf. Der mit dem „Treuebrief“ gewährte erhöhte Bestandschutz für ältere Arbeitnehmer sah wesentliche Ausnahmen vor und reichte für jene Personen, denen - wie dem Kläger - mangels leitender Position auch die Anfechtungsmöglichkeiten des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG offengestanden wären, nur wenig über den gesetzlichen Bestandschutz hinaus.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E106447

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2013:008OBA00037.13V.1217.000

Im RIS seit

10.02.2014

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