

# RS Vwgh 1988/1/13 87/01/0125

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 13.01.1988

## Index

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

## Norm

ArbVG §105 Abs3 Z2 idF 1976/387;

ArbVG §34 Abs1;

## Hinweis auf Stammrechtssatz

GRS wie 86/01/0167 E 4. März 1987 VwSlg 12415 A/1987 RS 1

## Stammrechtssatz

Nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG (Hinweis E 15.12.1982, 82/01/0146) hängt die Frage, ob eine Kündigung gerechtfertigt ist, zunächst davon ab, ob dem kündigenden Arbeitgeber der Nachweis gelingt, dass die Kündigung durch die in den lit a und lit b angeführten betrieblichen Interessen bzw betrieblichen Erfordernissen begründet ist. Gelingt dem Arbeitgeber ein derartiger Nachweis nicht, ist zu prüfen, ob die Kündigung nicht sozialwidrig ist. Hierbei kann auch eine nicht betriebsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt sein, wenn sie für den Arbeitnehmer keine oder nur eine geringfügige Interessensbeeinträchtigung darstellt (Hinweis E 28.6.1977, 2300/75). Als sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung anzusehen, wenn durch sie etwa in Form des Verlustes eines erheblichen Vorteils aus dem Arbeitsverhältnis oder einer Verschlechterung der Einkommenslage eine Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des Arbeitnehmers zu besorgen ist (Hinweis E 16.1.1985, 83/01/0519).

## European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1988:1987010125.X01

## Im RIS seit

19.05.2005

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