

TE OGH 2004/6/9 9ObA26/04w

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 09.06.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Gleitsmann und Dr. Herbert Stegmüller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Lilijan M******, Arbeiterin, *****, vertreten durch Dr. Peter Döller, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei T***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Karl Dieter Zessin, Rechtsanwalt in Wien, wegen Kündigungsanfechtung, infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. November 2003, GZ 10 Ra 102/03y-40, 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. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nur zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist (§ 502 Abs 1 ZPO). Dies ist nicht der Fall: Die Revision ist nur zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist (Paragraph 502, Absatz eins, ZPO). Dies ist nicht der Fall:

Nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG kann die Kündigung beim Gericht angefochten werden, wenn sie sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, muss vorerst ohne Rücksicht auf andere Anfechtungsvoraussetzungen und ohne Koppelung mit anderen Tatbeständen oder Tatbestandsmerkmalen geprüft werden, ob durch sie wesentliche Interessen des betroffenen Arbeitnehmers beeinträchtigt werden (RIS-Justiz RS0051640 ua). Dabei ist auf die gesamte wirtschaftliche und soziale Lage des Arbeitnehmers abzustellen. Es kommt stets auf die jeweiligen Umstände des Einzelfalles an (8 ObA 177/02s;

8 ObA 127/03i ua). Die Beurteilung dieser Umstände im Einzelfall stellt aber, soweit sie unter Heranziehung der vom Obersten Gerichtshof in seiner Judikatur erarbeiteten Grundsätze erfolgt, schon wegen ihrer Einzelfallbezogenheit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage zur Wahrung der Rechtseinheit oder Rechtsfortentwicklung iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (8 ObA 127/03i ua). Eine unvertretbare Beurteilung durch die Vorinstanzen, die unter dem Aspekt der Rechtssicherheit vom Obersten Gerichtshof aufzugreifen wäre, vermag die Revisionswerberin nicht aufzuzeigen. Nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG kann die Kündigung beim Gericht angefochten werden, wenn sie sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, muss vorerst ohne Rücksicht auf andere Anfechtungsvoraussetzungen und ohne Koppelung mit anderen Tatbeständen oder Tatbestandsmerkmalen geprüft werden, ob durch sie wesentliche Interessen des betroffenen Arbeitnehmers beeinträchtigt werden (RIS-Justiz RS0051640 ua). Dabei ist auf die gesamte wirtschaftliche und soziale Lage des Arbeitnehmers abzustellen. Es kommt stets auf die jeweiligen Umstände des Einzelfalles an (8 ObA 177/02s; 8 ObA 127/03i ua). Die Beurteilung dieser Umstände im Einzelfall stellt aber, soweit sie unter Heranziehung der vom Obersten Gerichtshof in seiner Judikatur erarbeiteten Grundsätze erfolgt, schon wegen ihrer Einzelfallbezogenheit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage zur Wahrung der Rechtseinheit oder Rechtsfortentwicklung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (8 ObA 127/03i ua). Eine unvertretbare Beurteilung durch die Vorinstanzen, die unter dem Aspekt der Rechtssicherheit vom Obersten Gerichtshof aufzugreifen wäre, vermag die Revisionswerberin nicht aufzuzeigen.

Selbst wenn aber der Arbeitnehmer den Nachweis erbringt, dass durch die Kündigung wesentliche Interessen beeinträchtigt werden, kann die Kündigung dennoch sozial gerechtfertigt sein, wenn der Betriebsinhaber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, begründet ist (§ 105 Abs 3 Z 2 lit a ArbVG). Als ein derartiger personenbezogener Umstand kann etwa auch die Unverträglichkeit gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu werten sein, die die Leistungsfähigkeit oder die Ordnung des Betriebes gefährdet (9 ObA 146/93 = DRdA 1994/29 [Eypeltauer] ua). Selbst wenn aber der Arbeitnehmer den Nachweis erbringt, dass durch die Kündigung wesentliche Interessen beeinträchtigt werden, kann die Kündigung dennoch sozial gerechtfertigt sein, wenn der Betriebsinhaber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, begründet ist (Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera a, ArbVG). Als ein derartiger personenbezogener Umstand kann etwa auch die Unverträglichkeit gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu werten sein, die die Leistungsfähigkeit oder die Ordnung des Betriebes gefährdet (9 ObA 146/93 = DRdA 1994/29 [Eypeltauer] ua).

Steht nun fest, dass einerseits durch die Kündigung wesentliche Interessen des gekündigten Arbeitnehmers beeinträchtigt werden und andererseits in der Person des Arbeitnehmers liegende Umstände betriebliche Interessen nachteilig berühren, dann sind diese Voraussetzungen zueinander in eine Wechselbeziehung zu setzen und es ist eine Abwägung dieser sich gegenüberstehenden Interessen vorzunehmen, um den Zweck des Kündigungsschutzes, nämlich Schutz vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen, erfüllen zu können (Kuderna, DRdA 1975, 9 [14]; RIS-Justiz RS0051818 ua).

Das Berufungsgericht verneinte bei der vorzunehmenden Abwägung der wechselseitigen Interessen die Frage, ob die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers im vorliegenden Fall bereits so erheblich berührt wurden, dass sie die (wesentlichen) Interessen des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses überstiegen. Ob die Abwägung mit den Interessen eines Arbeitnehmers die Kündigung noch als gerechte, dem Sachverhalt adäquate Maßnahme erscheinen lassen (oder nicht), ist wiederum eine Frage, die von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls abhängig ist (9 ObA 310/93 ua). Ein unvertretbares Abwägungsergebnis wird von der Revisionswerberin nicht aufgezeigt. Die Rechtsansicht der zweiten Instanz hält sich im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes. Die Frage nach der Vertretbarkeit einer anderen Lösung der Rechtsfrage ist mangels Vorliegens einer gravierenden Fehlbeurteilung keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO (RIS-Justiz RS0116755 ua). Das Berufungsgericht verneinte bei der vorzunehmenden Abwägung der wechselseitigen Interessen die Frage, ob die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers im vorliegenden Fall bereits so erheblich berührt wurden, dass sie die (wesentlichen) Interessen des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses überstiegen. Ob die Abwägung mit den Interessen eines Arbeitnehmers die Kündigung noch als gerechte, dem Sachverhalt adäquate

Maßnahme erscheinen lassen (oder nicht), ist wiederum eine Frage, die von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls abhängig ist (9 ObA 310/93 ua). Ein unvertretbares Abwägungsergebnis wird von der Revisionswerberin nicht aufgezeigt. Die Rechtsansicht der zweiten Instanz hält sich im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes. Die Frage nach der Vertretbarkeit einer anderen Lösung der Rechtsfrage ist mangels Vorliegens einer gravierenden Fehlbeurteilung keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO (RIS-Justiz RS0116755 ua).

Textnummer

E73774

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00026.04W.0609.000

Im RIS seit

09.07.2004

Zuletzt aktualisiert am

14.05.2012

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