jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2002/8/29 8ObA180/02g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 29.08.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter HR DI Roland Bauer und Ulrike Kargl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Peter H*****, Angestellter, *****, vertreten durch Grießer, Gerlach, Gahleitner, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei G*****, 1230 Wien, Breitenfurterstraße 317-319, vertreten durch Dorda Brugger & Jordis, Rechtsanwälte GesmbH in Wien, wegen Anfechtung einer Entlassung gemäß § 106 ArbVG (Revisionsinteresse EUR 36.336,42), über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. März 2002, GZ 7 Ra 68/02z-21, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 12. Juni 2001, GZ 20 Cga 79/00h-16, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter HR DI Roland Bauer und Ulrike Kargl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Peter H*****, Angestellter, *****, vertreten durch Grießer, Gerlach, Gahleitner, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei G*****, 1230 Wien, Breitenfurterstraße 317-319, vertreten durch Dorda Brugger & Jordis, Rechtsanwälte GesmbH in Wien, wegen Anfechtung einer Entlassung gemäß Paragraph 106, ArbVG (Revisionsinteresse EUR 36.336,42), über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. März 2002, GZ 7 Ra 68/02z-21, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 12. Juni 2001, GZ 20 Cga 79/00h-16, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 1.757,52 (darin enthalten EUR 292,92 an USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der seit 1988 bei der beklagten Partei mit dem Verkauf von Hard- und Softwareprodukten sowie Serviceleistungen beschäftigte Kläger, der kein leitender Angestellter war, akquirierte im Jahre 1999 einen Großauftrag, der im Jahr 2000 zu einer Erhöhung des Provisionseinkommens des Klägers geführt hätte. Mit einer im Jahr 2000 vorgeschlagenen Änderung der Provisionsvereinbarung war der Kläger nicht einverstanden; deshalb und auch wegen Fragen der Projektabwicklung Kundenbetreuung des Aufgabenbereiches des Klägers kam es zu Unstimmigkeiten mit der

Beklagten. Der Kläger urgierte seine Provisionsabrechnung, woraufhin ihm von der Beklagten eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vorgeschlagen wurde, in der jedoch die im ersten Quartal verdienten Provisionen nicht entsprechend berücksichtigt waren und eine Verzichtserklärung auf weitere Ansprüche vorgesehen war. Gleichzeitig wurde dem Kläger auch für den Fall, dass er die einvernehmliche Auflösung nicht annimmt, ein Kündigungsschreiben überreicht. Als der Kläger dann den Vorschlag für die einvernehmliche Auflösung nicht annahm wurde er von der Beklagten gekündigt. Nach dem der Betriebsrat bei der Beklagten die Beklagte darauf hinwies, dass diese Kündigung mangels Einhaltung des Verfahrens nach § 105 Abs 1 ArbVG unwirksam ist sprach die Beklagte die Entlassung des Klägers aus. Als wahrscheinlich überwiegendes Motiv für die Entlassung wurden die der vereinbarungsentsprechenden Provisionsforderungen des Klägers festgestellt.Der seit 1988 bei der beklagten Partei mit dem Verkauf von Hard- und Softwareprodukten sowie Serviceleistungen beschäftigte Kläger, der kein leitender Angestellter war, akquirierte im Jahre 1999 einen Großauftrag, der im Jahr 2000 zu einer Erhöhung des Provisionseinkommens des Klägers geführt hätte. Mit einer im Jahr 2000 vorgeschlagenen Änderung der Provisionsvereinbarung war der Kläger nicht einverstanden; deshalb und auch wegen Fragen der Projektabwicklung Kundenbetreuung des Aufgabenbereiches des Klägers kam es zu Unstimmigkeiten mit der Beklagten. Der Kläger urgierte seine Provisionsabrechnung, woraufhin ihm von der Beklagten eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vorgeschlagen wurde, in der jedoch die im ersten Quartal verdienten Provisionen nicht entsprechend berücksichtigt waren und eine Verzichtserklärung auf weitere Ansprüche vorgesehen war. Gleichzeitig wurde dem Kläger auch für den Fall, dass er die einvernehmliche Auflösung nicht annimmt, ein Kündigungsschreiben überreicht. Als der Kläger dann den Vorschlag für die einvernehmliche Auflösung nicht annahm wurde er von der Beklagten gekündigt. Nach dem der Betriebsrat bei der Beklagten die Beklagte darauf hinwies, dass diese Kündigung mangels Einhaltung des Verfahrens nach Paragraph 105, Absatz eins, ArbVG unwirksam ist sprach die Beklagte die Entlassung des Klägers aus. Als wahrscheinlich überwiegendes Motiv für die Entlassung wurden die der vereinbarungsentsprechenden Provisionsforderungen des Klägers festgestellt.

Der Kläger begehrt die Aufhebung der Entlassung gemäß § 106 in Verbindung mit § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG, da sie deshalb ausgesprochen worden sei, weil er seine Provisionsforderungen geltend gemacht habe.Der Kläger begehrt die Aufhebung der Entlassung gemäß Paragraph 106, in Verbindung mit Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG, da sie deshalb ausgesprochen worden sei, weil er seine Provisionsforderungen geltend gemacht habe.

Die Beklagte beantragte die Abweisung und wendete, soweit dies für das Revisionsverfahren noch relevant ist im Wesentlichen ein, dass der Kläger deshalb entlassen worden sei, da er in interne Umstrukturierung nicht mitgetragen und Stimmung gegen die Geschäftsführung der Beklagten gemacht habe.

Rechtliche Beurteilung

Die bestätigende Beurteilung des Berufungsgerichtes, dass die Anfechtungsvoraussetzungen nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG iVm § 106 ArbVG vorliegen, ist zutreffend, so dass es insofern genügt, auf die Ausführungen des Berufungsgerichtes zu verweisen.Die bestätigende Beurteilung des Berufungsgerichtes, dass die Anfechtungsvoraussetzungen nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG in Verbindung mit Paragraph 106, ArbVG vorliegen, ist zutreffend, so dass es insofern genügt, auf die Ausführungen des Berufungsgerichtes zu verweisen.

Ergänzend und klarstellend sind der Revision der Beklagten noch folgende Überlegungen entgegenzuhalten:

Nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG kann eine Kündigung bei Gericht angefochten werden, wenn sie wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt. Diese Anfechtung kommt entsprechend § 106 Abs 2 ArbvG auch bei Entlassungen zum Tragen, wenn der Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat (vgl. in diesem Zusammenhang auch die Entscheidungsbesprechung von Trost DRdA 2000/14; einer näheren Auseinandersetzung bedarf es hier jedoch schon deshalb nicht, da Gründe, die eine Entlassung rechtfertigen könnten schon im Ansatz nicht vorliegen). Der Zweck der Anfechtungsbestimmung nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG liegt im Wesentlichen darin, die arbeitsrechtliche Stellung des Arbeitnehmers zu schützen (vgl. RIS-Justiz RS0104686 mwN etwa SZ 67/186 = DRdA 1994/38 [Anzengruber]), wobei es nicht darauf ankommt, ob sich die von ihm geltend gemachten Ansprüche letztlich als unberechtigt erweisen oder nicht. Nur in Fällen, in denen ohne jeden Zweifel erkennbar ist, dass kein Anspruch besteht, kann von einer "offenbar nicht unberechtigten" Geltendmachung im Sinne dieser Bestimmung ausgegangen werden (vgl. RIS-Justiz RS0051666

mwN OGH 13. 3. 2002 9 ObA 9/02t; ebenso Gahleitner in Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller, 324). Dafür finden sich aber keinerlei Anhaltspunkte. Vielmehr wurde die "vereinbarungsgemäße" Geltendmachung festgestellt.Nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG kann eine Kündigung bei Gericht angefochten werden, wenn sie wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt. Diese Anfechtung kommt entsprechend Paragraph 106, Absatz 2, ArbvG auch bei Entlassungen zum Tragen, wenn der Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat vergleiche in diesem Zusammenhang auch die Entscheidungsbesprechung von Trost DRdA 2000/14; einer näheren Auseinandersetzung bedarf es hier jedoch schon deshalb nicht, da Gründe, die eine Entlassung rechtfertigen könnten schon im Ansatz nicht vorliegen). Der Zweck der Anfechtungsbestimmung nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG liegt im Wesentlichen darin, die arbeitsrechtliche Stellung des Arbeitnehmers zu schützen vergleiche RIS-Justiz RS0104686 mwN etwa SZ 67/186 = DRdA 1994/38 [Anzengruber]), wobei es nicht darauf ankommt, ob sich die von ihm geltend gemachten Ansprüche letztlich als unberechtigt erweisen oder nicht. Nur in Fällen, in denen ohne jeden Zweifel erkennbar ist, dass kein Anspruch besteht, kann von einer "offenbar nicht unberechtigten" Geltendmachung im Sinne dieser Bestimmung ausgegangen werden vergleiche RIS-Justiz RS0051666 mwN OGH 13. 3. 2002 9 ObA 9/02t; ebenso Gahleitner in Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller, 324). Dafür finden sich aber keinerlei Anhaltspunkte. Vielmehr wurde die "vereinbarungsgemäße" Geltendmachung festgestellt.

Was nun den Nachweis des verpönten Motives anlangt, so sieht § 105 Abs 5 ArbVG vor, dass der Anfechtungsgrund nur "glaubhaft" zu machen ist. Gelingt dies, so ist dann, wenn der Arbeitgeber seinerseits einen anderen Beendigungsgrund glaubhaft macht und bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit für das vom Arbeitgeber glaubhaft gemachte Motiv spricht, die Anfechtung trotzdem abzuweisen (vgl. § 105 Abs 5 ArbVG RIS-Justiz RS0052037 mwN so zuletzt 9 ObA 9/02t; Gahleitner aaO, 382f). Muss das verpönte Motiv doch auch nicht der einzige Kündigungsgrund gewesen sein (vgl. RIS-Justiz RS0051661 mwN). Dieser Nachweis des Überwiegens eines anderen Motivs (vgl. auch OGH 9. 5. 2001, 9 ObA 40/01z = ZAS 2002/9 [Bienert-Nießl]) ist aber der Beklagten nicht gelungen.Was nun den Nachweis des verpönten Motives anlangt, so sieht Paragraph 105, Absatz 5, ArbVG vor, dass der Anfechtungsgrund nur "glaubhaft" zu machen ist. Gelingt dies, so ist dann, wenn der Arbeitgeber seinerseits einen anderen Beendigungsgrund glaubhaft macht und bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit für das vom Arbeitgeber glaubhaft gemachte Motiv spricht, die Anfechtung trotzdem abzuweisen vergleiche Paragraph 105, Absatz 5, ArbVG RIS-Justiz RS0052037 mwN so zuletzt 9 ObA 9/02t; Gahleitner aaO, 382f). Muss das verpönte Motiv doch auch nicht der einzige Kündigungsgrund gewesen sein vergleiche RIS-Justiz RS0051661 mwN). Dieser Nachweis des Überwiegens eines anderen Motivs vergleiche auch OGH 9. 5. 2001, 9 ObA 40/01z = ZAS 2002/9 [Bienert-Nießl]) ist aber der Beklagten nicht gelungen.

Ein anderes Motiv als die Geltendmachung der Provisionsforderungen wurde gar nicht festgestellt, sodass sich insoweit die Ausführungen der Revision auch vom festgestellten Sachverhalt entfernen (vgl. dazu auch RIS-Justiz RS0043312 mzwN). Insgesamt war daher der Revision der Beklagten nicht Folge zu gebenEin anderes Motiv als die Geltendmachung der Provisionsforderungen wurde gar nicht festgestellt, sodass sich insoweit die Ausführungen der Revision auch vom festgestellten Sachverhalt entfernen vergleiche dazu auch RIS-Justiz RS0043312 mzwN). Insgesamt war daher der Revision der Beklagten nicht Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 2, 58 ASGG, iVm 50, 41 ZPODie Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 2,, 58 ASGG, in Verbindung mit 50, 41 ZPO.

Anmerkung

E66973 8ObA180.02g

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:008OBA00180.02G.0829.000

Dokumentnummer

JJT_20020829_OGH0002_008OBA00180_02G0000_000

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at