

# TE OGH 1993/2/24 90bA313/92

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.02.1993

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof.Dr.Gamerith als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Maier und Dr.Petrag sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr.Manfred Dafert und AR Winfried Kmenta als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei W\*\*\*\*\* G\*\*\*\*\*, Angestellter, \*\*\*\*\* vertreten durch \*\*\*\*\*, Rechtsanwalt \*\*\*\*\*, wider die beklagte Partei V\*\*\*\*\* Handelsgesellschaft mbH, \*\*\*\*\* vertreten durch \*\*\*\*\*, Rechtsanwälte \*\*\*\*\*, wegen 61.155 S netto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25.September 1992, GZ 8 Ra 40/92-18, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes für ZRS Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 16. Dezember 1991, GZ 32 Cga 172/91-13, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger die mit 4.348,80 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin 724,80 S Umsatzsteuer) binnen vierzehn Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

## Rechtliche Beurteilung

Da die Begründung des angefochtenen Urteils zutrifft, genügt es, auf ihre Richtigkeit hinzuweisen (§ 48 ASGG).

Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin noch folgendes zu erwidern:

Die beklagte Partei hat das Arbeitsverhältnis des Klägers ebenso wie die Arbeitsverhältnisse der übrigen Arbeitnehmer durch Kündigung aufgelöst, ihm jedoch - anders als den übrigen Arbeitnehmern - die Umwandlung in eine einvernehmliche Lösung als Voraussetzung für die im Sozialplan nur für diese Art der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgesehene Abfertigung verweigert, weil der Kläger ein Anbot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten, für ihn ungünstigeren Bedingungen ausschlug. Mit der Verweigerung der Zustimmung zur Umwandlung der Arbeitgeberkündigung in eine einvernehmliche Lösung als Voraussetzung für die Erlangung der im Sozialplan zugesicherten Abfertigung übte die beklagte Partei über die zulässige Auflösung des Arbeitsverhältnisses hinaus auch noch durch die finanzielle Schlechterstellung gegenüber allen übrigen Arbeitnehmern Druck auf den Kläger aus, einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu schlechteren Bedingungen zuzustimmen.

Da der Arbeitgeber keinen Anspruch darauf hat, daß der Arbeitnehmer ein Anbot, das Arbeitsverhältnis zu

verschlechterten Bedingungen fortzusetzen, annimmt, ist eine über den Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes hinausgehende Sanktion für die Nichtannahme des Angebotes durch finanzielle Schlechterstellung gegenüber den übrigen gekündigten Arbeitnehmern als eine durch den Differenzierungsanlaß (Verweigerung der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen) nicht gerechtfertigte Differenzierungsfolge (Schlechterstellung bezüglich des Entgeltes aus dem bisherigen, beendeten Arbeitsverhältnis) anzusehen, sodaß die Ungleichbehandlung des Klägers gegenüber den übrigen Arbeitnehmern sachlich nicht gerechtfertigt ist (siehe auch Strasser, Betriebspension und Gleichbehandlung 30 ff, sowie ARD 4239/22/91).

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

**Anmerkung**

E32176

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1993:009OBA00313.92.0224.000

**Dokumentnummer**

JJT\_19930224\_OGH0002\_009OBA00313\_9200000\_000

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

© 2024 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)