

# TE OGH 1990/2/14 9ObA13/90 (9ObA14/90, 9ObA15/90)

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 14.02.1990

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof.Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Gamerith und Dr.Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Heinrich Basalka und Erika Hantschel als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Parteien 1. Ruza P\*\*\*, Hilfsarbeiterin, Salzburg, Höglwörthweg 36, 2. Jon D\*\*\*, Dreher, Salzburg, Herrengasse 28,

3. Gvozden J\*\*\*, Hilfsarbeiter, Salzburg, Schmiedkreuzstraße 12, alle vertreten durch Dr.Peter Cardona, Rechtsanwalt in Salzburg, wider die beklagte Partei B\*\*\* Schleifmittelwerke Gesellschaft mbH & Co KG, Thalgau, Enzersberg 62-65, vertreten durch Dr.Wolfgang Lirk, Rechtsanwalt in Salzburg, wegen Feststellung (Gesamtstreitwert 120.000 S), infolge Revision der klagenden Parteien gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12.Oktober 1989, GZ 12 Ra 116-118/89-21, womit infolge Berufung der klagenden Parteien das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 12. Juli 1989, GZ 18 Cga 146/88-16, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagenden Parteien sind schuldig, der beklagten Partei die mit 7.097,75 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin 1.182,80 S Umsatzsteuer) zu je einem Drittel binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

### Rechtliche Beurteilung

Da die rechtliche Beurteilung des angefochtenen Urteils zutrifft, genügt es, auf ihre Richtigkeit hinzuweisen (§ 48 ASGG). Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerber folgendes zu entgegnen:

Wie der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung Arb. 10.303 =

DRdA 1984, 352 (Eypeltauer) = SZ 56/149 ausgesprochen hat, ist eine

ausdrücklich erklärte, die Rechtsstellung des Arbeitnehmers für die Zukunft teilweise verschlechternde einvernehmliche Vertragsänderung grundsätzlich so weit rechtswirksam, als auch der geänderte Vertragsinhalt den durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zwingend normierten Mindestanforderungen entspricht. Daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für den Fall der Ablehnung seines Vorschlages die Kündigung in Aussicht gestellt hat, kann den Vorwurf rechtswidriger Druckausübung schon deswegen nicht rechtfertigen, weil der Arbeitgeber mit

einer solchen Kündigung nur von seinem gesetzlichen Recht Gebrauch machen würde, das auf unbestimmte Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer bestimmten Frist, aber ohne Angabe von Gründen, aufzulösen. Eine zur Anfechtbarkeit der abgeschlossenen Vereinbarung nach §§ 870 und 871 ABGB führende Druckausübung (oder Irreführung) wäre auch dann nicht anzunehmen, wenn den - zuvor vom Sekretär der zuständigen Gewerkschaft über ihr Recht auf Verweigerung der Zustimmung zur Verlegung des Arbeitsortes belehrten - klagenden Parteien für den Fall, daß sie der Änderung des Arbeitsvertrages bezüglich der Arbeitsstätte nicht zustimmen sollten, nahegelegt worden wäre (daß dies auch in den vor der Unterfertigung der gegenständlichen Vereinbarungen geführten Einzelgesprächen mit den klagenden Parteien tatsächlich der Fall gewesen wäre, ist den Feststellungen nicht zu entnehmen), das Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß die Behauptung der klagenden Parteien, ihnen sei für den Fall der Verweigerung der Unterschrift unter die Vereinbarung vom 18. April 1988 die Entlassung angedroht worden, nicht erwiesen wurde, sodaß nicht davon ausgegangen werden kann, die beklagte Partei habe ihren Vorschlag, für den Fall der Verweigerung der Zustimmung selbst zu kündigen, mit der irreführenden Behauptung untermauert, die Arbeitnehmer müßten ansonsten mit der (gerechtfertigten) Entlassung rechnen.

Unberechtigt ist auch der Einwand der Revisionswerber, sie hätten mit Unterfertigung der Zustimmungserklärungen auf ihren unabdingbaren Anspruch auf Abfertigung verzichtet. Eine Abfertigung gebührt nur für den Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, nicht aber dann, wenn es - wenn auch zu geänderten

Bedingungen - fortgesetzt wird. Auch der Verlust der durch die bisherige Tätigkeit erworbenen, für die Berechnung der Abfertigung zu berücksichtigenden Anwartschaftszeiten ist mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen nicht verbunden. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

#### **Anmerkung**

E19848

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1990:009OBA00013.9.0214.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19900214\_OGH0002\_009OBA00013\_9000000\_000

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