

RS OGH 2002/7/4 8ObA1/02h, 9ObA3/07t, 8ObA76/12b, 9ObA48/15x, 8ObA81/15t, 9ObA137/17p, 9ObA123/18f,

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 04.07.2002

Norm

ArbVG §105 Abs3 Z2

Rechtssatz

Das Gericht hat bei einer Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit zunächst zu prüfen, ob durch die Kündigung wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden. Ist dies der Fall, so ist das Vorliegen von subjektiven oder objektiven Kündigungsrechtfertigungsgründen zu prüfen und anschließend eine Interessenabwägung vorzunehmen. Bei Vorliegen objektiver Rechtfertigungsgründe ist zu fragen, ob der Arbeitgeber seiner sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist; die objektiv betriebsbedingte Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie als letztes Mittel eingesetzt wird. Kann der Arbeitnehmer auf einem anderen -freien - Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, so ist ihm dieser Arbeitsplatz vor Ausspruch der Kündigung anzubieten. Unterlässt der Arbeitgeber dieses Anbot, so ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt.

Entscheidungstexte

- 8 ObA 1/02h
Entscheidungstext OGH 04.07.2002 8 ObA 1/02h
- 9 ObA 3/07t
Entscheidungstext OGH 25.06.2007 9 ObA 3/07t
Beisatz: Die objektiv betriebsbedingte Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie als letztes Mittel eingesetzt wird. (T1)
- 8 ObA 76/12b
Entscheidungstext OGH 24.01.2013 8 ObA 76/12b
Auch; nur: Bei Vorliegen objektiver Rechtfertigungsgründe ist zu fragen, ob der Arbeitgeber seiner sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist; die objektiv betriebsbedingte Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie als letztes Mittel eingesetzt wird. Kann der Arbeitnehmer auf einem anderen -freien - Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, so ist ihm dieser Arbeitsplatz vor Ausspruch der Kündigung anzubieten. Unterlässt der Arbeitgeber dieses Anbot, so ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt. (T2); Beisatz: Die Gestaltungspflicht des Arbeitgebers geht aber nicht so weit, dass er dem zu kündigenden Arbeitnehmer einen weniger qualifizierten Posten ohne Verringerung des Einkommens anbieten müsste. (T3); Veröff: SZ 2013/11

- 9 ObA 48/15x
Entscheidungstext OGH 28.05.2015 9 ObA 48/15x
Auch; Beis wie T1
- 8 ObA 81/15t
Entscheidungstext OGH 27.04.2016 8 ObA 81/15t
- 9 ObA 137/17p
Entscheidungstext OGH 27.02.2018 9 ObA 137/17p
- 9 ObA 123/18f
Entscheidungstext OGH 28.11.2018 9 ObA 123/18f
Auch; Beisatz: Bei der Anfechtung einer Kündigung nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG ist zunächst zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer durch die Kündigung erhebliche soziale Nachteile entstehen, die über die normale Interessenbeeinträchtigung bei einer Kündigung hinausgehen. Ist dies der Fall, so ist das Vorliegen von subjektiven oder objektiven Kündigungsrechtfertigungsgründen zu prüfen und anschließend eine Interessenabwägung vorzunehmen. (T4)
nur T2
- 8 ObA 8/19p
Entscheidungstext OGH 25.03.2019 8 ObA 8/19p
Beis wie T3
- 9 ObA 25/19w
Entscheidungstext OGH 15.05.2019 9 ObA 25/19w
Auch
- 9 ObA 43/19t
Entscheidungstext OGH 15.05.2019 9 ObA 43/19t
Auch

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:RS0116698

Im RIS seit

03.08.2002

Zuletzt aktualisiert am

25.07.2019

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