

# RS OGH 1993/8/11 9ObA200/93, 9ObA76/94, 8ObA262/97f, 9Ob13/01d, 8ObA123/01y, 8ObA25/02p, 9ObA262/02y

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.08.1993

## Norm

ABGB §879 BIIh

## Rechtssatz

Ob eine Kündigung sittenwidrig ist, richtet sich nach ihrem Beweggrund. Ob dieser sittenwidrig ist, ist nach den zu § 879 ABGB herausgebildeten Grundsätzen zu beurteilen. Eine sittenwidrige Kündigung kann nur dann angenommen werden, wenn der AG von seinem Kündigungsrecht aus gänzlich unsachlichen und insbesondere aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes zu missbilligenden Motiven, etwa wegen des Religionsbekenntnisses oder der politischen Einstellung des AN, Gebrauch gemacht hätte.

## Entscheidungstexte

- 9 ObA 200/93  
Entscheidungstext OGH 11.08.1993 9 ObA 200/93  
Veröff: SZ 66/95 = DRdA 1994,134 (Floretta) = ecolex 1993,844 = WBI 1994,55 = RdW 1994,86
- 9 ObA 76/94  
Entscheidungstext OGH 25.05.1994 9 ObA 76/94
- 8 ObA 262/97f  
Entscheidungstext OGH 22.12.1997 8 ObA 262/97f  
Beisatz: Hier: Mangelnde Integrationsfähigkeit des Arbeitnehmers - verneint. (T1)
- 9 Ob 13/01d  
Entscheidungstext OGH 24.01.2001 9 Ob 13/01d  
Vgl auch; Beisatz: Sittenwidrig kann eine Entlassung nur sein, wenn sie aus einem iS § 879 ABGB als sittenwidrig zu qualifizierenden Beweggrund erfolgt. (T2)
- 8 ObA 123/01y  
Entscheidungstext OGH 15.11.2001 8 ObA 123/01y  
Auch
- 8 ObA 25/02p  
Entscheidungstext OGH 19.09.2002 8 ObA 25/02p  
Auch; Beisatz: Hier: Sittenwidrigkeit verneint: Der Kläger war nach einem Arbeitsunfall rund 8 Monate -

unterbrochen lediglich durch insgesamt 10 Tage, an denen er "Arbeitsversuche" unternahm, - in Krankenstand. Derartige Krankenstände werden aber üblicherweise auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr in Kauf genommen. Selbst wenn die Beklagte ein (Mitverschulden) Verschulden am Zustandekommen des Arbeitsunfalles treffen sollte, würde die Kündigung dadurch allein nicht sittenwidrig. (T3)

- 9 ObA 262/02y  
Entscheidungstext OGH 21.05.2003 9 ObA 262/02y  
nur: Eine sittenwidrige Kündigung kann nur dann angenommen werden, wenn der AG von seinem Kündigungsrecht aus gänzlich unsachlichen und insbesondere aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes zu missbilligenden Motiven, Gebrauch gemacht hätte. (T4); Beisatz: Dass eine Kündigung für den betroffenen Arbeitnehmer eine soziale Härte darstellt, macht an sich die Kündigung noch nicht sittenwidrig. (T5)
- 9 ObA 100/06f  
Entscheidungstext OGH 18.10.2006 9 ObA 100/06f  
nur T4; Beis wie T5
- 9 ObA 112/10a  
Entscheidungstext OGH 22.12.2010 9 ObA 112/10a  
nur T4
- 9 ObA 45/12a  
Entscheidungstext OGH 30.04.2012 9 ObA 45/12a  
Vgl auch
- 8 ObA 37/12t  
Entscheidungstext OGH 27.11.2012 8 ObA 37/12t  
Auch; Beisatz: Die maßgeblichen Beweggründe, aus denen eine Entlassung ausgesprochen wurde, gehören zum Tatsachenbereich. (T6)
- 9 ObA 100/13s  
Entscheidungstext OGH 27.08.2013 9 ObA 100/13s  
Vgl
- 9 ObA 54/13a  
Entscheidungstext OGH 27.09.2013 9 ObA 54/13a  
Auch
- 9 ObA 83/14t  
Entscheidungstext OGH 26.08.2014 9 ObA 83/14t
- 9 ObA 55/17d  
Entscheidungstext OGH 28.06.2017 9 ObA 55/17d  
nur T4; Beisatz: Ob eine Kündigung sittenwidrig ist, kann nur aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. (T7)
- 9 ObA 2/19p  
Entscheidungstext OGH 27.02.2019 9 ObA 2/19p
- 8 ObA 58/20t  
Entscheidungstext OGH 29.06.2020 8 ObA 58/20t

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

ECLI:AT:OGH0002:1993:RS0016680

#### **Im RIS seit**

15.06.1997

#### **Zuletzt aktualisiert am**

16.09.2020

**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)