jusline®
»» Recht. Schnell

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

RS OGH 1993/7/8 9ObA114/93, 9ObA168/93, 9ObA237/99i, 8ObA298/99b, 9ObA289/99m, 8ObA40/03w, 8ObA64/05

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.07.1993

Norm

ABGB §879 BIIh
ArbVG §105 Abs3 Z1 liti
ArbVG §105 Abs3 Z2
GleichbehandlungsG §2a Abs8

Rechtssatz

Strebt der Arbeitgeber auf dem durch die Rechtsordnung vorgesehenen Weg, nämlich durch ein Änderungsangebot, eine Vertragsänderung über dispositive Vertragspunkte an, und stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, so kann die aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung zwar nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG, nicht aber als Motivkündigung nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG angefochten werden.

Entscheidungstexte

- 9 ObA 114/93
  Entscheidungstext OGH 08.07.1993 9 ObA 114/93
  Veröff: SZ 66/83 = WBl 1993,398
- 9 ObA 168/93
  Entscheidungstext OGH 08.07.1993 9 ObA 168/93
  Auch
- 9 ObA 237/99i
  Entscheidungstext OGH 17.11.1999 9 ObA 237/99i
  Vgl; Beisatz: Voraussetzung einer verpönten Motivkündigung ist, dass die Ansprüche des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber in Frage gestellt werden. Ein "Infragestellen" liegt nicht vor, wenn der Dienstgeber versucht, eine gesetzlich nicht unzulässige Verschlechterung der Entgeltbedingungen durch eine einvernehmliche Vertragsänderung zu erreichen, die vertragsmäßigen Ansprüche zwar nicht zahlt, aber die Kündigung nicht wegen der Geltendmachung der vertragsgemäßen Ansprüche, sondern wegen der Ablehnung des Anbotes auf Vertragsänderung erfolgt. Ob die Kündigung in Form einer Änderungskündigung ausgesprochen wird, ist unerheblich. (T1)
- 8 ObA 298/99b

Entscheidungstext OGH 25.11.1999 8 ObA 298/99b
Veröff: SZ 72/198

- 9 ObA 289/99m
  Entscheidungstext OGH 12.01.2000 9 ObA 289/99m
  Beisatz: Bei Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG ist zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer die Annahme des Angebots des Arbeitgebers zur Änderung der Arbeits- oder Entgeltbedingungen zumutbar ist. Ist dies der Fall, liegt in der Kündigung wegen der Nichtannahme des Angebotes keine soziale Beeinträchtigung. (T2)
- 8 ObA 40/03w
  Entscheidungstext OGH 12.06.2003 8 ObA 40/03w
  Beisatz: Anders verhält es sich jedoch, wenn das mit der Androhung der Beendigung des Vertragsverhältnisses verbundene Änderungsanbot die Reaktion auf die Geltendmachung nicht offenbar unberechtigter Ansprüche durch den Arbeitnehmer war und inhaltlich darauf hinauslief, die Klägerin vor die Wahl zu stellen, ihre Forderung (im Wesentlichen) aufzugeben oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinnehmen zu müssen (Ansprüche aus dem GlBG). (T3)
- 8 ObA 64/05b
  Entscheidungstext OGH 16.11.2005 8 ObA 64/05b
  Beis ähnlich wie T2
- 8 ObA 24/11d
  Entscheidungstext OGH 26.04.2011 8 ObA 24/11d
- 9 ObA 64/11v
  Entscheidungstext OGH 21.12.2011 9 ObA 64/11v
  Auch; Bem: Siehe in diesem Zusammenhang auch RS0127599. (T4)
- 8 ObA 37/13v
  Entscheidungstext OGH 17.12.2013 8 ObA 37/13v
  Beis wie T2
- 9 ObA 41/14s
  Entscheidungstext OGH 27.05.2014 9 ObA 41/14s
  Auch
- 8 ObA 78/19g
  Entscheidungstext OGH 24.01.2020 8 ObA 78/19g
  Beisatz: In der Ablehnung eines Änderungsbegehrens durch den Arbeitnehmer kann auch keine Geltendmachung von Ansprüchen gesehen werden, die vom Arbeitgeber in Frage gestellt wurden. (T5)
- 9 ObA 20/22i
  Entscheidungstext OGH 27.04.2022 9 ObA 20/22i
  Beisatz: Hier: Gegenständlich lag kein mit der Androhung der Beendigung des Vertragsverhältnisses verbundenes Änderungsanbot als Reaktion auf die Geltendmachung nicht offenbar unberechtigter Ansprüche durch den Arbeitnehmer, das inhaltlich darauf hinauslief, den Arbeitnehmer vor die Wahl zu stellen, seine Forderung (im Wesentlichen aufzugeben oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinnehmen zu müssen. (T6)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1993:RS0018143

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

25.07.2022

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