

**RS OGH 2024/9/19 8ObA63/12s;
8ObA14/18v; 9ObA64/18d;
9ObA67/24d**

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 19.09.2024

Norm

ArbVG §105 Abs3 Z1 lit i

1. ArbVG § 105 heute
2. ArbVG § 105 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2022
3. ArbVG § 105 gültig von 30.03.2017 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2017
4. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2011 bis 29.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
5. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
6. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
7. ArbVG § 105 gültig von 01.10.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
8. ArbVG § 105 gültig von 22.09.1996 bis 30.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
9. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1995 bis 21.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
10. ArbVG § 105 gültig von 01.08.1993 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

Rechtssatz

Der von § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG verfolgte Zweck des Schutzes der arbeitsrechtlichen Stellung des Arbeitnehmers bezieht sich nur auf den Schutz des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis. Das Bestreben des Arbeitnehmers, nicht gekündigt zu werden, stellt aber angesichts der im österreichischen Arbeitsrecht geltenden Kündigungsfreiheit keinen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis dar, der durch § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG geschützt ist. Der Arbeitgeber stellt daher mit einer Eventualkündigung für den Fall des Erfolgs der Anfechtung der ersten Kündigung nicht einen offenbar nicht unberechtigten Anspruch des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis in Frage. Der von Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG verfolgte Zweck des Schutzes der arbeitsrechtlichen Stellung des Arbeitnehmers bezieht sich nur auf den Schutz des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis. Das Bestreben des Arbeitnehmers, nicht gekündigt zu werden, stellt aber angesichts der im österreichischen Arbeitsrecht geltenden Kündigungsfreiheit keinen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis dar, der durch Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG geschützt ist. Der Arbeitgeber stellt daher mit einer Eventualkündigung für den Fall des Erfolgs der Anfechtung der ersten Kündigung nicht einen offenbar nicht unberechtigten Anspruch des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis in Frage.

Entscheidungstexte

- RS0128404">8 ObA 63/12s
Entscheidungstext OGH 27.11.2012 8 ObA 63/12s
- RS0128404">8 ObA 14/18v
Entscheidungstext OGH 29.05.2018 8 ObA 14/18v
Auch
- RS0128404">9 ObA 64/18d
Entscheidungstext OGH 30.08.2018 9 ObA 64/18d
Auch; Beisatz: Einschränkend zu einer auf Motivkündigungsanfechtung gestützten Entlassung. (T1)
- RS0128404">9 ObA 67/24d
Entscheidungstext OGH Zurückweisung mangels erheblicher Rechtsfrage 19.09.2024 9 ObA 67/24d

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:RS0128404

Im RIS seit

29.01.2013

Zuletzt aktualisiert am

14.10.2024

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