jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2009/6/18 8ObA25/09y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.06.2009

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Danzl als Vorsitzenden, sowie den Hofrat Dr. Spenling, die Hofrätin Dr. Glawischnig und die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk und Mag. Markus Szelinger als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. Paul Y*****, vertreten durch Gabler Gibel & Partner, Rechtsanwälte GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei P*****, vertreten durch Pistotnik Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Wien, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision des Klägers gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. September 2008, GZ 8 Ra 90/08a-40, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die vom Rechtsmittelwerber als erheblich relevierte Frage, ob eine Entlassungsanfechtung überhaupt als Geltendmachung eines Anspruchs aus dem Arbeitsverhältnis im Sinn des § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG qualifiziert werden könne, stellt sich hier nicht. Aus den Feststellungen ergibt sich, dass Anlass für die (ca 3 Jahre nach Anfechtung einer Entlassung ausgesprochene) Kündigung des Klägers nicht die Geltendmachung seiner Ansprüche in zwei arbeitsgerichtlichen Verfahren (Entlassungsanfechtung, Klage auf rückständiges Entgelt) war, sondern vielmehr die wirtschaftliche Situation der Beklagten, der hohe Verdienst des Klägers im Vergleich zu anderen Mitarbeitern, das Scheitern der Verhandlungen über eine einvernehmliche Auflösung, persönliche Differenzen bezüglich Nebentätigkeiten des Klägers sowie die Beeinträchtigung des Betriebsklimas durch die ablehnende Haltung redaktioneller Mitarbeiter gegenüber dem Kläger. Auf der Grundlage dieser Feststellungen hat das Berufungsgericht daher eine „Motivkündigung" gemäß § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG ohne gravierende Fehlbeurteilung, die das korrigierende Eingreifen des Obersten Gerichtshofs erfordern würde, verneint.

Auch mit seinen Ausführungen, dass im Sinn der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs8 ObA 58/07y das sittenwidrige Zusammenwirken zwischen Dienstgeber und Betriebsrat bei einer Zustimmung zu einer Kündigung durchaus rechtlich beachtlich sei, vermag der Rechtsmittelwerber keine Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen. Seine Auffassung, wonach in aller Regel kollusive Absprachen zwischen Dienstgeber und Betriebsrat über eine Zustimmung zur Kündigung diskret und nicht in Anwesenheit des Dienstnehmers erfolgen, weshalb es zur Beweiserleichterung für den betroffenen Dienstnehmer die Möglichkeit zur Erbringung eines Anscheinsbeweises im

Sinn einer prima-facie-Glaubhaftmachung geben müsse und der betroffene Dienstgeber die Verpflichtung hätte, sich vom dargelegten typischen Geschehnisablauf freizubeweisen, entbehrt einer nachvollziehbaren rechtlichen Grundlage. Die vom Rechtsmittelwerber als für die Annahme einer Kollusion zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat als wesentlich und ausreichend angesehene Äußerung des Herausgebers, dass es aus seiner Sicht sinnvoll wäre, wenn der Betriebsrat keinen Einspruch gegen die Kündigung erheben würde, ist nämlich angesichts der weiteren ausdrücklichen Feststellung, dass sich der Betriebsrat im Zug der Erkundigungen und Beratungen die Kündigung des Klägers betreffend weder mit der Geschäftsleitung der Beklagten abgesprochen hat, noch der Betriebsrat von der Geschäftsleitung zur Zustimmung gedrängt oder sonst in irgendeiner Weise bei der Willensbildung beeinflusst wurde, ebenfalls nicht geeignet, Zweifel an der Vertretbarkeit der Rechtsansicht des Berufungsgerichts zu erwecken, dass keine ausreichenden Anhaltspunkte für ein kollusives Zusammenwirken des Betriebsrats und der Betriebsinnehabung im Zusammenhang mit der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung des Klägers vorliegen.

In diesem Zusammenhang verkennt der Rechtsmittelwerber auch, dass die Nichterhebung eines „Einspruchs" (richtig: Widerspruchs) gegen die Kündigung lediglich zur Folge hat, dass der Betriebsrat diese nicht selbst anfechten kann. Davon unterscheiden sich aber die Rechtsfolgen einer ausdrücklichen Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung, die dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit nimmt. Dass der Herausgeber aber auch nur die Meinung geäußert habe, dass es sinnvoll sei, der Kündigung ausdrücklich zuzustimmen, wurde nicht einmal vom Rechtsmittelwerber behauptet, geschweige denn festgestellt.

Die außerordentliche Revision ist daher zurückzuweisen. Einer weitergehenden Begründung bedarf diese Entscheidung nicht (§ 510 Abs 3 letzter Satz ZPO).

Anmerkung

E914128ObA25.09y

Schlagworte

Kennung XPUBLDiese Entscheidung wurde veröffentlicht inARD 6020/3/2010 = ARD 6020/6/2010XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2009:008OBA00025.09Y.0618.000

Zuletzt aktualisiert am

04.02.2010

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