

Gericht

OGH

Rechtssatznummer

RS0014878

Entscheidungsdatum

26.08.2024

Geschäftszahl

3Ob96/72; 5Ob93/74; 7Ob620/76 (7Ob621/76-7Ob630/76); 4Ob133/77; 1Ob581/78; 2Ob542/79 (2Ob543/79); 6Ob741/80; 6Ob597/81; 9Ob74/90; 8ObA284/94; 8ObA204/97a; 9ObA180/98f; 9ObA236/98s; 9Ob132/99y; 9ObA205/99h; 7Ob218/01m; 9ObA138/01m; 7Ob165/03w; 9ObA117/04b; 3Ob245/06k; 9ObA158/08p; 9ObA115/11v; 8ObA26/14b; 6Ob91/16z; 8ObA37/16y; 8ObA2/21h; 9ObA56/23k; 8ObA72/23f; 8ObA30/24f

Norm

ABGB §870 DII

Rechtssatz

Die Drohung mit einem Übel, durch dessen an sich erlaubte Zufügung der Drohende seine Interessen wahrt, schließt die Rechtswidrigkeit der Drohung nicht aus, wenn diese als Mittel zur Herbeiführung eines Erfolges dient, auf den der Drohende keinen Anspruch hatte oder wenn Mittel und Zweck für sich betrachtet zwar nicht rechtswidrig sind, aber das Mittel zur Erreichung dieses Zweckes nicht angemessen ist, also bei einer Inadäquanz von Mittel und Zweck.

Entscheidungstexte

TE OGH 1972-10-05 3 Ob 96/72

Veröff: JBI 1973,313

TE OGH 1974-06-05 5 Ob 93/74

TE OGH 1976-07-01 7 Ob 620/76

Veröff: JBI 1977,486

TE OGH 1978-01-24 4 Ob 133/77

Veröff: Arb 9644

TE OGH 1978-04-12 1 Ob 581/78

TE OGH 1979-10-02 2 Ob 542/79

Auch

TE OGH 1980-11-19 6 Ob 741/80

Vgl auch

TE OGH 1981-05-13 6 Ob 597/81
Zweiter Rechtsgang zu 6 Ob 741/80

TE OGH 1990-03-14 9 Ob 74/90
Beisatz: § 48 ASGG (T1); Veröff: WBI 1990,241

TE OGH 1994-12-15 8 ObA 284/94
TE OGH 1997-11-27 8 ObA 204/97a
TE OGH 1998-08-19 9 ObA 180/98f

Beisatz: Hier: Drohung mit Entlassung aufgrund der erstinstanzlichen Verurteilung des Arbeitgebers wegen des Vergehens der üblen Nachrede nach § 111 StGB - keine rechtswidrige Drohung. (T1a)

Anm: Die aus versehen doppelt vergebene T-Zahl T1 wurde auf T1a geändert. - Dezember 2023

TE OGH 1998-11-25 9 ObA 236/98s

Beisatz: Ankündigung des Arbeitgebers, die - zulässige - Entlassung bei Selbstkündigung durch den Arbeitnehmer zurückzunehmen. (T2)

TE OGH 1999-06-16 9 Ob 132/99y

Auch; Beisatz: Ob das Mittel der Drohung aber wegen Inadäquanz verpönt ist, lässt sich immer nur an den konkreten Umständen des Einzelfalls messen. (T3)

TE OGH 1999-10-13 9 ObA 205/99h

Auch

TE OGH 2001-09-26 7 Ob 218/01m

Vgl auch; Beis wie T3

TE OGH 2001-09-05 9 ObA 138/01m

Beisatz: Entscheidend ist, ob die Drohung nach Treu und Glauben beziehungsweise nach der Auffassung aller billig und gerecht Denkenden als angemessenes Mittel zur Erreichung des angestrebten Zweckes zu werten ist oder ob der Drohende einen Anspruch auf Erreichung gerade dieses Zweckes hatte. (T4)

TE OGH 2003-08-05 7 Ob 165/03w

Veröff: SZ 2003/90

TE OGH 2004-12-15 9 ObA 117/04b

Vgl auch

TE OGH 2006-11-30 3 Ob 245/06k

Auch; Beis ähnlich wie T3

TE OGH 2008-11-25 9 ObA 158/08p

Vgl auch; Beisatz: Schließt der Arbeitnehmer unter dem Eindruck der Ankündigung des Arbeitgebers, ihn zu entlassen, eine Auflösungsvereinbarung, so kommt es darauf an, ob für den Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Androhung der Entlassung plausible und objektiv ausreichende Gründe für deren Ausspruch gegeben waren. Ist dies der Fall, dann kann sich der Arbeitnehmer nicht mit Erfolg darauf berufen, es sei auf ihn

ungerechtfertigter Druck ausgeübt worden. (T5); Beisatz: Ob diese Voraussetzungen vorliegen, kann nur nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalls beurteilt werden. (T6)

TE OGH 2011-10-25 9 ObA 115/11v

Vgl

TE OGH 2014-06-26 8 ObA 26/14b

Auch; Beis wie T2; Beisatz: Schließt ein Arbeitnehmer unter dem Eindruck einer bereits ausgesprochenen Entlassung die ihm gleichzeitig angebotene Auflösungsvereinbarung ab, so kommt es für die Redlichkeit des Arbeitgebers darauf an, ob für ihn zu diesem Zeitpunkt plausible und objektiv ausreichende Gründe für einen Entlassungsausspruch gegeben waren. Ist dies der Fall, kann nicht von der Ausübung ungerechtfertigten psychologischen Drucks die Rede sein. Ist der Arbeitgeber von der Haltbarkeit seiner Rechtsposition nicht überzeugt und will er den Arbeitnehmer gerade deswegen zur einvernehmlichen Auflösung drängen, ist die Auflösungsvereinbarung schon aus diesem Grund anfechtbar. (T7)

Beisatz: Bei dieser Beurteilung kommt es auf den Wissensstand des Arbeitgebers ex ante und nicht darauf an, ob seine Ansicht ex post aufgrund der Ergebnisse eines förmlichen Beweisverfahrens auch von den befassen Gerichten geteilt wird. (T8)

TE OGH 2016-05-30 6 Ob 91/16z

Vgl auch; Beisatz: Die Frage, ob die Androhung „ungerechtfertigt“ war, ist nicht ex post, sondern vielmehr ex ante zu beurteilen (Hier: Androhung von Zwangsstrafen nach dem BWG durch die FMA, wobei die Bescheide in der Folge als rechtswidrig aufgehoben wurden). (T9)

TE OGH 2016-06-28 8 ObA 37/16y

Auch; Beisatz: Entscheidend ist, ob der Dienstgeber den Dienstnehmer zu einer einvernehmlichen Auflösung drängen will, weil er von seiner Rechtsposition nicht überzeugt ist. (T10)

TE OGH 2021-02-23 8 ObA 2/21h

Vgl; Beis wie T5; Beis wie T6

TE OGH 2023-10-18 9 ObA 56/23k

vgl; Beisatz wie T5

TE OGH 2024-02-15 8 ObA 72/23f

vgl; Beisatz wie T5; Beisatz wie T8

TE OGH 2024-08-26 8 ObA 30/24f

Beisatz wie T5; Beisatz wie T6; Beisatz wie T7; Beisatz wie T8; Beisatz wie T9

European Case Law Identifier

ECLI:AT:OGH0002:1972:RS0014878