

An
LG Innsbruck
Maximilianstraße 4
6020 Innsbruck

Elektronisch eingebracht am 25.08.2020
Hermann & Kraft & Dallago Rechtsanwälte
Klagevertreter (S898028)

Zeichen:

3 Anhänge

Klage (CGA)
Betr.verf. Sachen

Klagende Partei

G* Zi*****

Beschäftigung Angestellte

Klagevertreter

Hermann & Kraft & Dallago Rechtsanwälte
Oberer Stadtplatz 5a, 6330 Kufstein

Telefon 05372/61813-0

Fax 05372/61813-4

E-Mail office@ad-voc.at

Teilnehmercode 5

Zeichen 0 00

Einziehungskonto IBAN:

Einzahlungskonto IBAN: /

Einbringer

ist Vertreter von

Klagende Partei Gi Zi*****

Beklagte Partei

Mi*****

AG

FirmenbuchNr

wegen

Streitgegenstand

Gebührenindikator

Streitwert

Nebenforderung

Kapitalforderung

Betr.verf. Sachen (Fallcode: 29)

Betriebsverfassungsrechtliche Sache

Gebührenpflicht der 1. Partei

21.800,00 EUR

0,00 EUR

0,00 EUR

(Weiteres) Vorbringen

Anfechtung einer Kündigung nach § 105 ArbVG

Vollmacht erteilt!

Gem. § 19a RAO wird Zahlung der Kosten an den Rechtsanwalt begehrt!

Streitwert: RATG Euro 21.800,00
GGG Euro 750,00

KLAGE

1.)

Die Klägerin ist seit 06.05.2019 ununterbrochen als Sachbearbeiterin in der Abteilung Rohstoffeinkauf im Betrieb der beklagten Partei angestellt. Das monatliche Gehalt beträgt brutto Euro 2.670,00.

Beweis: Lohnzettel
PV

2.)

Im Betrieb der beklagten Partei besteht ein Betriebsrat. Dieser hat nach den Informationen der Klägerin innerhalb der Frist des § 105 ArbVG zur Kündigung der Klägerin keine Stellungnahme abgegeben.

Beweis: PV

3.)

Das Dienstverhältnis der Klägerin wurde von der beklagten Partei mit Schreiben vom 13.08.2020, zugestellt am 14.08.2020, zum 30.09.2020 gekündigt. Mit Schreiben vom 16.08.2020 teilte die Klägerin dem Dienstgeber dazu schriftlich mit, dass sie der Kündigung widerspreche. Daraufhin fand ein Gespräch mit dem Abteilungsleiter statt, in dem dieser erklärte, dass an ihrer Arbeitsleistung nichts auszusetzen sei und sie daher auch bis zum Ende der Kündigungsfrist weiter im Betrieb arbeiten solle. Allerdings habe sich eine Mitarbeiterin über die Klägerin beschwert; er beharrte letztlich auf der Kündigung.

Erst nachdem die Klägerin versuchte, Kontakt mit dem Betriebsrat aufzunehmen, wurde sie vom Abteilungsleiter dienstfrei gestellt. Im Zuge dessen wurde sie vom Abteilungsleiter massiv gedrängt, Schriftstücke zu unterfertigen, was sie jedoch ablehnte.

Beweis: Kündigungsschreiben vom 13.08.2020

Abteilung. Gemäß § 105 Abs. 3c ArbVG ist die Kündigung des Arbeitnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben hat, so wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Dies ist hier der Fall; die Kündigung ist daher rechtswidrig.

Beweis: PV

5.)

Der Klägerin ist aber jedenfalls bekannt, dass die beklagte Partei nicht vor der Kündigung den Betriebsrat verständigt und die einwöchige Stellungnahmefrist nach § 105 Abs 1 ArbVG eingehalten hat bzw. eine allfällige Stellungnahme des Betriebsrats sofern überhaupt erst nach der ausgesprochenen Kündigung erfolgt ist. Die am 13.08.2020 schriftlich ausgesprochene und der Klägerin am 14.08.2020 zugewangene Kündigung ist daher jedenfalls gemäß 105 Abs 2 ArbVG rechtsunwirksam (Arb. 8411, 8969, 9021; RS0051516).

Beweis: PV

6.)

Der Streitwert beträgt laut § 10 Z 6 a RATG Euro 21.800,00 bzw. wird von der Klägerin mit diesem Betrag bewertet.

Beweis: wie bisher

Da die Kündigung somit im Sinne des Arbeitsvertragsgesetzes nicht gerechtfertigt und unwirksam ist, wird beantragt das nachstehende

URTEIL:

Die von der beklagten Partei mit Schreiben vom 13.08.2020, zugestellt am 14.08.2020, ausgesprochene Kündigung der Klägerin zum 30.09.2020 wird für unwirksam erklärt;

in eventu: Festgestellt wird, dass das Dienstverhältnisses der Klägerin zur Beklagten fortbesteht.

Die beklagte Partei ist jedenfalls schuldig, der klagenden Partei binnen 14 Tagen zu Händen der Klagsvertreter die Kosten dieses Rechtsstreits zu ersetzen.

4.)

Die ausgesprochene Kündigung ist sozial ungerechtfertigt. Die Klägerin leidet an einem doppelten Herzfehler und ist daher nur bedingt am Arbeitsmarkt vermittelbar. Ihr Ehegatte leidet zudem an Morbus Parkinson und ist schwer behindert. Er bedarf laufender Pflege und trägt zum Familieneinkommen nur mit einer geringfügigen Rente bei, welche für die Versorgung der Familie (es ist ein zwölfjähriges Kind vorhanden) nicht ausreicht. Unter Berücksichtigung des Pflegegelds bezieht er monatlich rund Euro 1.118,00; die Ausgaben belaufen sich auf derzeit rund 2.600 Euro. Die Mietwohnung der Klägerin und ihrer Familie muss wegen Baumängeln verlassen werden; ab Oktober 2020 fällt für die neue Mietwohnung ein Mietzins von Euro 1.000,00 an, sodass sich die Ausgaben auf monatlich Euro 2.900,00 erhöhen werden. Diese Ausgaben können nur dann abgedeckt werden, wenn die Klägerin ein Gehalt in zumindest der jetzigen Höhe bezieht.

Bei dieser Situation besteht für die Klägerin keine Aussicht, auf dem Arbeitsmarkt einen auch nur annähernd gleichwertigen Posten zu finden. Sie muss in Anbetracht der derzeitigen Situation auf dem Arbeitsmarkt infolge der Coronakrise sogar damit rechnen, dass sie auf absehbare Zeit hinaus keine Arbeitsstelle antreten kann.

Dass die Kündigung weder durch Umstände, die in ihrer Person gelegen sind, noch in betrieblichen Erfordernissen begründet ist, zeigt sich einerseits darin, dass sie nach den Angaben des Abteilungsleiters ihre Arbeiten ordnungsgemäß erledigt hat und andererseits ursprünglich auch nicht freigestellt wurde, somit also die Weiterbeschäftigung der Klägerin im Betrieb der Beklagten selbst nach deren eigener Einschätzung durchaus keinen betrieblichen Interessen zuwiderläuft.

Beweis: Behindertenausweis
Parteivernehmung

4)

Der Klägerin ist es nicht gelungen, Kontakt mit dem Betriebsrat aufzunehmen; dessen Reaktion auf die erfolgte Kündigung der Klägerin ist ihr daher nicht bekannt, insbesondere auch nicht, ob sich der Betriebsrat gegen die Kündigung ausgesprochen hat. Der zuständige Mitarbeiter ist derzeit auf Urlaub, weshalb die Klägerin annimmt, dass er keine Stellungnahme abgegeben hat. Für den Fall, dass der Betriebsrat einen Widerspruch gegen die geplante Kündigung verfasst haben sollte, bringt die Klägerin weiter vor:

In der Abteilung der Klägerin arbeiten weitere vier Mitarbeiter der beklagten Partei, welche zwischen 20 und 25 Jahren alt, ledig und kinderlos sind. Eine Auflösung ihres Dienstverhältnisses trifft die Klägerin im Hinblick auf die zu Punkt 4) geschilderten Umstände wesentlich härter als alle anderen Mitarbeiter in ihrer

Kufstein, am 25.08.2020

G* Z*****

An Urkunden werden vorgelegt:

Lohnzettel Beilage ./A

Kündigungsschreiben Beilage ./B

Behindertenausweis Beilage ./C

An Kosten werden verzeichnet:

(STW RATG Euro 21.800,00 GGG Euro 750,00)

Klage TP 3	Euro	551,60
50 % ES	Euro	275,80
20 % USt	Euro	165,48
Pauschalgebühr	<u>Euro</u>	<u>107,00</u>
	Euro	1.099,88

3 Anhänge

Nr	Anhangsart	Datum	ON/Beilage	Zeichen (Einbr.)
1	Beilage	21.08.2020	./A	
2	Beilage	21.08.2020	./B	
3	Beilage	21.08.2020	./C	