

TE OGH 2016/11/25 8ObA56/16t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.11.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Dr. Brenn als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Dr. Peter Schnöller in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei F***** I*****, gegen die beklagte Partei E***** S*****, vertreten durch Strasser Huber Rechtsanwälte OG in Graz, wegen 784,08 EUR sA (Revisionsinteresse 760,75 EUR), über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 5. Juli 2016, GZ 7 Ra 29/16p-21, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird gemäß § 2 ASGG, § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Revision wird gemäß Paragraph 2, ASGG, Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die Revision an den Obersten Gerichtshof ist nur dann zulässig, wenn die Entscheidung der Rechtssache von der Lösung einer erheblichen, in ihrer Bedeutung über den Einzelfall hinausgehenden Rechtsfrage des materiellen oder des Verfahrensrechts abhängt. Dass zu einer konkreten Fallgestaltung keine ausdrückliche Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs besteht, begründet keine erhebliche Rechtsfrage, wenn die relevanten rechtlichen Grundsätze in der Rechtsprechung des Höchstgerichts geklärt sind oder sich der Anlassfall anhand gesicherter Grundsätze lösen lässt (vgl 8 Ob 121/15z). Die Revision an den Obersten Gerichtshof ist nur dann zulässig, wenn die Entscheidung der Rechtssache von der Lösung einer erheblichen, in ihrer Bedeutung über den Einzelfall hinausgehenden Rechtsfrage des materiellen oder des Verfahrensrechts abhängt. Dass zu einer konkreten Fallgestaltung keine ausdrückliche Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs besteht, begründet keine erhebliche Rechtsfrage, wenn die relevanten rechtlichen Grundsätze in der Rechtsprechung des Höchstgerichts geklärt sind oder sich der Anlassfall anhand gesicherter Grundsätze lösen lässt (vgl 8 Ob 121/15z).

Dies ist hier der Fall. Die Klägerin war als Arbeiterin beschäftigt und wurde von der Beklagten nach Antritt eines Krankenstandes gekündigt, der erst nach Ablauf der Kündigungsfrist endete. Dem in der Klage erhobenen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 5 EFZG hielt die Beklagte entgegen, die Klägerin habe ihr trotz Aufforderung nicht neuerlich eine Bestätigung über die weitere Dauer und das voraussichtliche Ende des Krankenstands vorgelegt, sodass ihr Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 4 Abs 4 EFZG verwirkt sei. Gegenstand des Revisionsverfahrens ist nur der

nach der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelegene Zeitraum des Krankenstands der Klägerin. Dies ist hier der Fall. Die Klägerin war als Arbeiterin beschäftigt und wurde von der Beklagten nach Antritt eines Krankenstandes gekündigt, der erst nach Ablauf der Kündigungsfrist endete. Dem in der Klage erhobenen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach Paragraph 5, EFZG hielt die Beklagte entgegen, die Klägerin habe ihr trotz Aufforderung nicht neuerlich eine Bestätigung über die weitere Dauer und das voraussichtliche Ende des Krankenstands vorgelegt, sodass ihr Entgeltfortzahlungsanspruch nach Paragraph 4, Absatz 4, EFZG verwirkt sei. Gegenstand des Revisionsverfahrens ist nur der nach der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelegene Zeitraum des Krankenstands der Klägerin.

Es entspricht der ständigen höchstgerichtlichen Rechtsprechung, dass mit der Auflösung des Dienstverhältnisses auch die Vorlagepflicht nach § 4 Abs 1 EFZG endet (RIS-Justiz RS0027982; 9 ObA 89/10v). Die Anzeige der Verhinderung dient im aufrechten Arbeitsverhältnis der unverzüglichen Information des Arbeitgebers über den Ausfall des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber Dienstverhinderungen umgehend mitteilen und glaubhaft darlegen, um ihm die Möglichkeit rechtzeitiger Disposition zu geben, aber auch, um dem Arbeitgeber die Möglichkeit zur Abwägung zu verschaffen, ob das Fernbleiben des Arbeitnehmers sachlich gerechtfertigt ist beziehungsweise war (RIS-Justiz RS0027976 [T1, T2]). Dieses besondere Informationsbedürfnis, zu dessen Schutz die Sanktion des § 4 Abs 4 EFZG (§ 8 Abs 8 AngG) dient, endet aber mit dem Arbeitsverhältnis. Es entspricht der ständigen höchstgerichtlichen Rechtsprechung, dass mit der Auflösung des Dienstverhältnisses auch die Vorlagepflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, EFZG endet (RIS-Justiz RS0027982; 9 ObA 89/10v). Die Anzeige der Verhinderung dient im aufrechten Arbeitsverhältnis der unverzüglichen Information des Arbeitgebers über den Ausfall des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber Dienstverhinderungen umgehend mitteilen und glaubhaft darlegen, um ihm die Möglichkeit rechtzeitiger Disposition zu geben, aber auch, um dem Arbeitgeber die Möglichkeit zur Abwägung zu verschaffen, ob das Fernbleiben des Arbeitnehmers sachlich gerechtfertigt ist beziehungsweise war (RIS-Justiz RS0027976 [T1, T2]). Dieses besondere Informationsbedürfnis, zu dessen Schutz die Sanktion des Paragraph 4, Absatz 4, EFZG (Paragraph 8, Absatz 8, AngG) dient, endet aber mit dem Arbeitsverhältnis.

Die Vorinstanzen haben ohne aufzugreifenden Rechtsirrtum, in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung (RIS-Justiz RS0027982), für den strittigen Zeitraum den Eintritt der Rechtsfolgen des § 4 Abs 4 EFZG verneint. Die Vorinstanzen haben ohne aufzugreifenden Rechtsirrtum, in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung (RIS-Justiz RS0027982), für den strittigen Zeitraum den Eintritt der Rechtsfolgen des Paragraph 4, Absatz 4, EFZG verneint.

Ob das im Kündigungsschreiben enthaltene Verlangen der Beklagten nach Vorlage einer weiteren Krankenstandsbestätigung ursprünglich als „angemessen“ iSd § 4 Abs 1 EFZG zu beurteilen war, kann bei diesem Ergebnis als unerheblich dahingestellt bleiben. Ob das im Kündigungsschreiben enthaltene Verlangen der Beklagten nach Vorlage einer weiteren Krankenstandsbestätigung ursprünglich als „angemessen“ iSd Paragraph 4, Absatz eins, EFZG zu beurteilen war, kann bei diesem Ergebnis als unerheblich dahingestellt bleiben.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E116461

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:008OBA00056.16T.1125.000

Im RIS seit

14.01.2017

Zuletzt aktualisiert am

07.08.2017

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