

TE OGH 2011/11/25 9ObA26/11f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.11.2011

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf und Hon.-Prof. Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei J***** A*****, vertreten durch MMag. Maria Größ, Rechtsanwältin in Wien, gegen die beklagte Partei W***** GmbH, *****, vertreten durch Viehböck Breiter Schenk & Nau, Rechtsanwälte in Mödling, wegen 8.027,06 EUR brutto sA (Revisionsinteresse 4.013,53 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. Dezember 2010, GZ 10 Ra 148/10y-18, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 18. März 2010, GZ 22 Cga 112/09i-13, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Text

Begründung:

Der ab 2. 4. 2002 bei der Beklagten angestellte Kläger wurde mit Schreiben der Beklagten vom 25. 6. 2009 ungerechtfertigt entlassen. Die Beklagte hatte im Zeitpunkt der Entlassung Grund zur Annahme, dass der Kläger ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund dem Dienst ferngeblieben war. Tatsächlich stellte sich aber für die Beklagte nachträglich heraus, dass der Kläger ab 9. 5. 2009 durchgehend arbeitsunfähig im Krankenstand war. Trifft beide Teile ein Verschulden an der Entlassung, so hat der Richter gemäß § 32 AngG nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt. Das Vorliegen eines derartigen Falls nahm das Erstgericht an und sprach dem Kläger unter Zugrundelegung eines gleichzeitigen Mitverschuldens die beendigungsabhängigen Ansprüche nur zur Hälfte zu; die dagegen erhobene Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg. Der ab 2. 4. 2002 bei der Beklagten angestellte Kläger wurde mit Schreiben der Beklagten vom 25. 6. 2009 ungerechtfertigt entlassen. Die Beklagte hatte im Zeitpunkt der Entlassung Grund zur Annahme, dass der Kläger ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund dem Dienst ferngeblieben war. Tatsächlich stellte sich aber für die Beklagte nachträglich heraus, dass der Kläger ab 9. 5. 2009 durchgehend arbeitsunfähig im Krankenstand war. Trifft beide Teile ein Verschulden an der Entlassung, so hat der Richter gemäß Paragraph 32, AngG nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt. Das Vorliegen

eines derartigen Falls nahm das Erstgericht an und sprach dem Kläger unter Zugrundelegung eines gleichzeitigen Mitverschuldens die beendigungsabhängigen Ansprüche nur zur Hälfte zu; die dagegen erhobene Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg.

Rechtliche Beurteilung

Der Oberste Gerichtshof nimmt das Vorliegen eines Anwendungsfalls des § 32 AngG unter anderem bei Fällen an, in denen ein Arbeitnehmer bei Unterlassung der Dienstleistung deshalb unbegründet entlassen wird, weil er dem Arbeitgeber einen vorhandenen Hinderungsgrund nicht mitgeteilt hat, obwohl ihm dies leicht möglich war und der Arbeitgeber in Kenntnis des Grundes aller Voraussicht nach die Entlassung nicht ausgesprochen hätte (vgl. Grillberger in Löschnigg, AngG8 § 32 Rz 13 mwN; Kuras in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 32 Rz 13; Spenling in KBB³ § 1162c ABGB Rz 2, jeweils mwN; RIS-Justiz RS0101991 ua). Vom Vorliegen eines derartigen Falls gingen die Vorinstanzen unter Zugrundelegung der einschlägigen Rechtsprechung und im Rahmen des von § 32 AngG eingeräumten Ermessensspielraums aus. Ausschlaggebend dafür war vor allem der Umstand, dass der Beklagten nach den vom Kläger übermittelten Krankenstandsbestätigungen unklar war, ob der Kläger ab der ersten Krankmeldung vom 8. 5. 2009 tatsächlich durchgehend im Krankenstand war. Nachdem der Kläger nach einer Reihe erfolgloser Versuche der Beklagten, ihn telefonisch oder persönlich zwecks Aufklärung des unklaren Sachverhalts zu erreichen, auf ein eingeschriebenes Schreiben der Beklagten vom 22. 6. 2009 zunächst nicht reagierte, sprach die Beklagte am 25. 6. 2009 die Entlassung des Klägers aus. Der Oberste Gerichtshof nimmt das Vorliegen eines Anwendungsfalls des Paragraph 32, AngG unter anderem bei Fällen an, in denen ein Arbeitnehmer bei Unterlassung der Dienstleistung deshalb unbegründet entlassen wird, weil er dem Arbeitgeber einen vorhandenen Hinderungsgrund nicht mitgeteilt hat, obwohl ihm dies leicht möglich war und der Arbeitgeber in Kenntnis des Grundes aller Voraussicht nach die Entlassung nicht ausgesprochen hätte vergleiche Grillberger in Löschnigg, AngG8 Paragraph 32, Rz 13 mwN; Kuras in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG Paragraph 32, Rz 13; Spenling in KBB³ Paragraph 1162 c, ABGB Rz 2, jeweils mwN; RIS-Justiz RS0101991 ua). Vom Vorliegen eines derartigen Falls gingen die Vorinstanzen unter Zugrundelegung der einschlägigen Rechtsprechung und im Rahmen des von Paragraph 32, AngG eingeräumten Ermessensspielraums aus. Ausschlaggebend dafür war vor allem der Umstand, dass der Beklagten nach den vom Kläger übermittelten Krankenstandsbestätigungen unklar war, ob der Kläger ab der ersten Krankmeldung vom 8. 5. 2009 tatsächlich durchgehend im Krankenstand war. Nachdem der Kläger nach einer Reihe erfolgloser Versuche der Beklagten, ihn telefonisch oder persönlich zwecks Aufklärung des unklaren Sachverhalts zu erreichen, auf ein eingeschriebenes Schreiben der Beklagten vom 22. 6. 2009 zunächst nicht reagierte, sprach die Beklagte am 25. 6. 2009 die Entlassung des Klägers aus.

Entgegen der Annahme des Revisionswerbers hat das Berufungsgericht dem Kläger nicht entgegen § 8 Abs 8 AngG die „weitere Pflicht“ im Krankenstand auferlegt, auf Kontaktaufnahmen des Arbeitgebers zu reagieren. Ausgangspunkt war nicht der übertriebene Drang des Arbeitgebers nach Kontaktaufnahme mit seinem Arbeitnehmer im Krankenstand, ausschlaggebend waren vielmehr Unklarheiten bezüglich des Fernbleibens des Arbeitnehmers vom Dienst. Ob sich der Arbeitnehmer diesbezüglich gegenüber dem Arbeitgeber ausreichend rechtfertigt, ist grundsätzlich seine Sache. Insoweit handelt es sich bei der Rechtfertigung des Arbeitnehmers um eine bloße Obliegenheit zur Wahrung seiner eigenen Interessen (vgl. dazu allgemein Rummel in Rummel, ABGB³ § 859 Rz 9; 9 ObA 46/07s ua). Wie aber bereits ausgeführt, trifft jeden Arbeitnehmer, der einen ihm bekannten Rechtfertigungsgrund für ein an sich pflichtwidriges Verhalten dem Arbeitgeber trotz bestehender Möglichkeit nicht (rechtzeitig) bekannt gibt, grundsätzlich ein Mitverschulden an seiner Entlassung iSd § 32 AngG, wenn ihn der Arbeitgeber bei Kenntnis des Rechtfertigungsgrundes aller Voraussicht nach nicht entlassen hätte (RIS-Justiz RS0101991 ua). Von einem derartigen Fall ging das Berufungsgericht mit vertretbarer Begründung aus. Entgegen der Annahme des Revisionswerbers hat das Berufungsgericht dem Kläger nicht entgegen Paragraph 8, Absatz 8, AngG die „weitere Pflicht“ im Krankenstand auferlegt, auf Kontaktaufnahmen des Arbeitgebers zu reagieren. Ausgangspunkt war nicht der übertriebene Drang des Arbeitgebers nach Kontaktaufnahme mit seinem Arbeitnehmer im Krankenstand, ausschlaggebend waren vielmehr Unklarheiten bezüglich des Fernbleibens des Arbeitnehmers vom Dienst. Ob sich der Arbeitnehmer diesbezüglich gegenüber dem Arbeitgeber ausreichend rechtfertigt, ist grundsätzlich seine Sache. Insoweit handelt es sich bei der Rechtfertigung des Arbeitnehmers um eine bloße Obliegenheit zur Wahrung seiner eigenen Interessen vergleiche dazu allgemein Rummel in Rummel, ABGB³ Paragraph 859, Rz 9; 9 ObA 46/07s ua). Wie aber bereits ausgeführt, trifft jeden Arbeitnehmer, der einen ihm bekannten Rechtfertigungsgrund für ein an sich pflichtwidriges Verhalten dem

Arbeitgeber trotz bestehender Möglichkeit nicht (rechtzeitig) bekannt gibt, grundsätzlich ein Mitverschulden an seiner Entlassung iSd Paragraph 32, AngG, wenn ihn der Arbeitgeber bei Kenntnis des Rechtfertigungsgrundes aller Voraussicht nach nicht entlassen hätte (RIS-Justiz RS0101991 ua). Von einem derartigen Fall ging das Berufungsgericht mit vertretbarer Begründung aus.

Die Ausführungen des Revisionswerbers zur wechselseitigen Einschätzung damaliger Informationen von Seiten der Hausärztin des Klägers und der zuständigen Gebietskrankenkasse und rückwirkender Korrekturen der Krankschreibungen stellen die Vertretbarkeit der rechtlichen Beurteilung des Berufungsgerichts nicht in Frage, sondern unterstreichen nur den Einzelfallcharakter der Mitverschuldensproblematik nach § 32 AngG (vgl 8 ObA 17/04i ua). Die Ausführungen des Revisionswerbers zur wechselseitigen Einschätzung damaliger Informationen von Seiten der Hausärztin des Klägers und der zuständigen Gebietskrankenkasse und rückwirkender Korrekturen der Krankschreibungen stellen die Vertretbarkeit der rechtlichen Beurteilung des Berufungsgerichts nicht in Frage, sondern unterstreichen nur den Einzelfallcharakter der Mitverschuldensproblematik nach Paragraph 32, AngG vergleiche 8 ObA 17/04i ua).

Zusammenfassend ist die außerordentliche Revision des Klägers mangels Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO). Zusammenfassend ist die außerordentliche Revision des Klägers mangels Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 3 ZPO).

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E99213

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2011:009OBA00026.11F.1125.000

Im RIS seit

14.12.2011

Zuletzt aktualisiert am

27.05.2013

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