jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2007/8/8 9ObA19/07w

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.08.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Michael Umfahrer und Dr. Klaus Mayr als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Sylvia L*****, Angestellte, *****, vertreten durch Dr. Georg Grießer ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei P*****AG, *****, vertreten durch Dr. Helmut Engelbrecht und Mag. Werner Piplits, Rechtsanwälte in Wien, wegen EUR 31.482,36 brutto sA (Revisionsinteresse EUR 15.036,66 brutto sA), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. September 2006, GZ 8 Ra 47/06z-18, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 18. Juli 2005, GZ 15 Cga 17/05m-12, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 875,34 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin EUR 145,89 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war seit 25. 11. 1980 bei der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Sie schloss mit der Beklagten für den Zeitraum vom 1. 10. 2002 bis zum 31. 8. 2007 eine Altersteilzeitvereinbarung, nach der die wöchentliche Normalarbeitszeit um 50 % vermindert werden sollte. Es wurde ein „geblocktes Altersteilzeitmodell" vereinbart, wobei die Vollzeitphase vom 1. 10. 2002 bis zum 15. 3. 2005 und die Freizeitphase vom 16. 3. 2005 bis zum 31. 8. 2007 dauern sollte. In der vereinbarten Vollzeitphase befand sich die Klägerin von 23. 10. 2002 bis 6. 1. 2003, von 10. 2. 2003 bis 19. 4. 2004 und von 1. 7. 2004 bis 31. 8. 2004 im Krankenstand. Von 27. 1. 2003 bis 1. 2. 2003 und von 20. 4. 2004 bis 30. 6. 2004 konsumierte sie Urlaub. Das Dienstverhältnis endete durch Dienstnehmerkündigung wegen der Zuerkennung einer Berufsunfähigkeitspension mit 31. 8. 2004. Die Klägerin begehrte von der Beklagten EUR 31.482,36 brutto sA. Sie habe wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 31. 8. 2004 das in der Zeit von 1. 10. 2002 bis 31. 8. 2004 erworbene Zeitguthaben nicht mehr durch Zeitausgleich verbrauchen können. Das Zeitguthaben sei daher auf der Basis der getroffenen Entgeltvereinbarung abzugelten. Für die Abgeltung von 50 % Arbeitszeit im Zeitraum vom 1. 10. 2002 bis zum 31. 8. 2004 stehe ihr ein Betrag von EUR 33.361,75 zu (EUR 1.472,23 x 23 Monate), auf den die Beklagte bereits EUR 2.379,39 geleistet habe.

Die Beklagte beantragte, das Klagebegehren abzuweisen. Die Klägerin habe aufgrund ihrer langen Krankenstände im Krankenstandszeitraum von 23. 10. 2002 bis 6. 1. 2003 zuletzt nur noch das halbe Entgelt bezogen. Im

Krankenstandszeitraum von 10. 2. 2003 bis 19. 4. 2004 habe sie ab Juni 2003 überhaupt keinen Entgeltanspruch mehr gegen die Beklagte gehabt. Im letzten Krankenstandszeitraum von 1. 7. 2004 bis 31. 8. 2004 habe sie wieder nur Anspruch auf das halbe Entgelt gehabt. Insgesamt habe die Klägerin daher während beinahe der Hälfte der tatsächlich verbrachten Altersteilzeit keinen Entgeltanspruch gegen die Beklagte gehabt. In jenen Zeiten, in denen sie keinen Entgeltanspruch gegen die Beklagte gehabt habe, habe sie auch kein abzugeltendes Zeitguthaben erwerben können. Überdies seien auch die Zeiten verminderter Entgeltansprüche während der Vollzeitphase in der Freizeitphase entsprechend zu berücksichtigen. Die Klageforderung bestehe daher nicht zu Recht.

Dem hielt die Klägerin entgegen, dass auch bei einer Erkrankung eines Arbeitnehmers während einer im Dienstplan eingeteilten Arbeitsphase ein Anspruch auf Zahlung der nachfolgenden Freizeitphasen bestehe, ohne dass der Dienstnehmer die versäumten Dienste nachholen müsse. Dies müsse auch hier gelten. Lägen somit in der Vollzeitphase entgeltfortzahlungsfreie Krankenstandszeiten, so stehe dem Arbeitnehmer dessen ungeachtet die anschließende Freizeitphase vollinhaltlich zu. Der Anspruch der Klägerin hänge daher nicht vom Bestehen oder Nichtbestehen eines Entgeltfortzahlungsanspruchs in den Krankenstandszeiten in der Vollzeitphase ab. Sie dürfe wegen ihrer Krankenstände hinsichtlich der Abgeltung ihrer aliquoten Freizeitansprüche nicht schlechter gestellt werden. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren im Umfang von EUR 16.445,70 brutto sA statt und wies das Mehrbegehren von EUR 15.036,66 brutto sA ab.

Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin vor dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt der Altersteilzeitvereinbarung sei es nicht mehr zum Abbau des in der Vollzeitphase aufgebauten Stundenguthabens gekommen. Die Vereinbarung der Parteien regle den vorliegenden Fall nicht und sei daher gemäß § 914 ABGB auszulegen. Vernünftige und redliche Parteien hätten für den Fall des Unterbleibens der Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen keine ungünstigere Regelung als jene des § 8 AngG gewählt. Daher sei das Entgeltausfallsprinzip nach § 8 AngG auf die verschobenen Arbeitszeiten anzuwenden, sodass die Klägerin für die Zeit von 1. 10. 2002 bis 31. 8. 2004 Anspruch auf Entgelt nach der getroffenen Vereinbarung entsprechend der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit und für die Zeit des krankheitsbedingten Ausfalls entsprechend der Entgeltfortzahlungspflicht habe. Eine rechtlich erhebliche Besser- oder Schlechterstellung der Klägerin gegenüber Arbeitnehmern ohne Teilzeitvereinbarung entstehe dadurch nicht, da es einem gesellschaftlich anerkannten Wert entspreche, dass erkrankte Arbeitnehmer zumindest über einen gewissen Zeitraum ihr bisher erhaltenes Entgelt weiter bezögen. Eine Aufschlüsselung des zugesprochenen Betrages bzw des abgewiesenen Mehrbegehrens ist im Ersturteil nicht enthalten.Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin vor dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt der Altersteilzeitvereinbarung sei es nicht mehr zum Abbau des in der Vollzeitphase aufgebauten Stundenguthabens gekommen. Die Vereinbarung der Parteien regle den vorliegenden Fall nicht und sei daher gemäß Paragraph 914, ABGB auszulegen. Vernünftige und redliche Parteien hätten für den Fall des Unterbleibens der Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen keine ungünstigere Regelung als jene des Paragraph 8, AngG gewählt. Daher sei das Entgeltausfallsprinzip nach Paragraph 8, AngG auf die verschobenen Arbeitszeiten anzuwenden, sodass die Klägerin für die Zeit von 1. 10. 2002 bis 31. 8. 2004 Anspruch auf Entgelt nach der getroffenen Vereinbarung entsprechend der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit und für die Zeit des krankheitsbedingten Ausfalls entsprechend der Entgeltfortzahlungspflicht habe. Eine rechtlich erhebliche Besser- oder Schlechterstellung der Klägerin gegenüber Arbeitnehmern ohne Teilzeitvereinbarung entstehe dadurch nicht, da es einem gesellschaftlich anerkannten Wert entspreche, dass erkrankte Arbeitnehmer zumindest über einen gewissen Zeitraum ihr bisher erhaltenes Entgelt weiter bezögen. Eine Aufschlüsselung des zugesprochenen Betrages bzw des abgewiesenen Mehrbegehrens ist im Ersturteil nicht enthalten.

Der stattgebende Teil des Ersturteils erwuchs unangefochten in Rechtskraft.

Der gegen den abweisenden Teil des Ersturteils erhobenen Berufung der Klägerin gab das Berufungsgericht mit dem angefochtenen Urteil nicht Folge.

Das Berufungsgericht zeigte zunächst auf, dass der vom Erstgericht abgewiesene Teil des Klagebegehrens entgegen den Ausführungen der Berufungswerberin nicht nur das Entgelt für jene 10 Monate umfasst, in denen die Klägerin überhaupt keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr hatte (EUR 14.722,50), sondern - für jene Krankenstandszeiten, in denen der Entgeltfortzahlungsanspruch der Klägerin nach § 8 Abs 1 und 2 AngG nur mehr 50 % betrug - auch die Differenz der geleisteten (50%igen) Entgeltfortzahlung zum vollen Monatsbezug. Das Erstgericht gehe in seiner rechtlichen Beurteilung implicit davon aus, dass der Klägerin für jene Zeit, in der sie Anspruch auf

Fortzahlung des halben Entgelts habe, entsprechend dem Ausmaß der Entgeltfortzahlung auch nur die Hälfte des bei tatsächlicher Arbeitsleistung erworbenen Zeitguthabens gutzuschreiben sei.Das Berufungsgericht zeigte zunächst auf, dass der vom Erstgericht abgewiesene Teil des Klagebegehrens entgegen den Ausführungen der Berufungswerberin nicht nur das Entgelt für jene 10 Monate umfasst, in denen die Klägerin überhaupt keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr hatte (EUR 14.722,50), sondern - für jene Krankenstandszeiten, in denen der Entgeltfortzahlungsanspruch der Klägerin nach Paragraph 8, Absatz eins und 2 AngG nur mehr 50 % betrug - auch die Differenz der geleisteten (50%igen) Entgeltfortzahlung zum vollen Monatsbezug. Das Erstgericht gehe in seiner rechtlichen Beurteilung implicit davon aus, dass der Klägerin für jene Zeit, in der sie Anspruch auf Fortzahlung des halben Entgelts habe, entsprechend dem Ausmaß der Entgeltfortzahlung auch nur die Hälfte des bei tatsächlicher Arbeitsleistung erworbenen Zeitguthabens gutzuschreiben sei.

§ 19e Abs 1 AZG normiere, dass ein im Beendigungszeitpunkt bestehendes Guthaben an Normalarbeitszeit, für das an sich Zeitausgleich gebührt, mit dem im Beendigungszeitpunkt gebührenden Entgeltsatz für Normalstunden abzugelten sei. Dies gelte auch bei vorzeitiger Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während einer laufenden Vereinbarung von Altersteilzeit nach § 27 AlVG. Erkrankungen in der Freizeitphase könnten mangels Bestehen einer Arbeitspflicht keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hervorrufen; sie seien ohne Auswirkungen, weil das Entgelt ohnehin schon aus dem Titel früher geleisteter Arbeit gezahlt werde. Bei Krankenständen in der Vollarbeitszeit stelle sich hingegen die Frage, welche Zeiten dem Arbeitnehmer für die Dauer des Krankenstandes gutzuschreiben sei. Das Gesetz treffe dazu keine Regelung. Zahlreiche Kollektivverträge sähen vor, dass bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch kein Zeitguthaben erworben und die Einarbeitungsphase entsprechend verlängert werde, während bei Zeiten der reduzierten Entgeltfortzahlung der geplante Beginn der Freizeitphase unverändert bleibe. Der hier anzuwendende Kollektivvertrag enthalte jedoch keine derartige Regelung.Paragraph 19 e, Absatz eins, AZG normiere, dass ein im Beendigungszeitpunkt bestehendes Guthaben an Normalarbeitszeit, für das an sich Zeitausgleich gebührt, mit dem im Beendigungszeitpunkt gebührenden Entgeltsatz für Normalstunden abzugelten sei. Dies gelte auch bei vorzeitiger Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während einer laufenden Vereinbarung von Altersteilzeit nach Paragraph 27, AlVG. Erkrankungen in der Freizeitphase könnten mangels Bestehen einer Arbeitspflicht keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hervorrufen; sie seien ohne Auswirkungen, weil das Entgelt ohnehin schon aus dem Titel früher geleisteter Arbeit gezahlt werde. Bei Krankenständen in der Vollarbeitszeit stelle sich hingegen die Frage, welche Zeiten dem Arbeitnehmer für die Dauer des Krankenstandes gutzuschreiben sei. Das Gesetz treffe dazu keine Regelung. Zahlreiche Kollektivverträge sähen vor, dass bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch kein Zeitguthaben erworben und die Einarbeitungsphase entsprechend verlängert werde, während bei Zeiten der reduzierten Entgeltfortzahlung der geplante Beginn der Freizeitphase unverändert bleibe. Der hier anzuwendende Kollektivvertrag enthalte jedoch keine derartige Regelung.

Grundsätzlich gelte, dass Krankenstände die im Rahmen der mehrjährigen Langfristdurchrechnung getroffene Verteilung der Normalarbeitszeit nicht ändern, und zwar auch dann nicht, wenn die maximale Entgeltfortzahlungsdauer überschritten worden sei und kein Entgeltfortzahlunganspruch mehr gebühre.

Zwischen den Parteien sei nicht strittig, dass für die Dauer des Anspruchs auf volle Entgeltfortzahlung jedenfalls auch der eingearbeitete Teil der Freizeitphase in vollem Umfang gesichert sei. Für diesen Zeitraum komme es daher zu keiner Änderung der geplanten Einteilung von Arbeitsphase und Zeitausgleichsphase durch den Krankenstand bzw sei dem Arbeitnehmer das Zeitguthaben so gutzuschreiben, als hätte er tatsächlich gearbeitet. Für jene Krankenstandsdauer, in der die Klägerin Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung gehabt habe, habe sie daher Anspruch auf Abgeltung des während dieser Zeit erworbenen Zeitguthabens in einem Ausmaß, als hätte sie tatsächlich gearbeitet.

Hinsichtlich jener Zeiträume, in denen die Klägerin keinen Entgeltfortzahlungsanspruch mehr bzw nur mehr Anspruch auf Fortzahlung des halben Entgelts gehabt habe, schließe sich das Berufungsgericht der in der Lehre vertretenen Rechtsauffassung an, dass für diese Zeiten keine bezahlten Arbeitsstunden für die Freizeitphase erwirtschaftet werden bzw - für Zeiten der 50%igen Entgeltfortzahlung - nur die Hälfte jenes Zeitguthabens, das bei tatsächlicher Arbeitsleistung erworben worden wäre. Dass während eines Krankenstands versäumte Arbeitszeiten auch nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs nicht nachzuholen seien, sei zwar richtig, lasse sich jedoch in dieser Allgemeinheit auf den Fall des geblockten Altersteilzeitmodells nicht übertragen, weil beim Blockzeitmodell nur die im Rahmen der Teilzeitvereinbarung als Normalarbeitszeit vorgesehene Arbeitszeit erbracht, sondern durch vorerst

unbezahlte Arbeitsleistung der höheren Stundenanzahl auch bereits jene Arbeitszeit angespart werde, die in der Folge die Inanspruchnahme der bezahlten Freizeitphase ermöglichen solle. Werde keine Arbeitsleistung erbracht, könne der Arbeitnehmer faktisch keine Arbeitsstunden für die Freizeitphase erwirtschaften. Es wäre eine Schlechterstellung gegenüber nicht im Rahmen eines derartigen Altersteilzeitmodells tätigen Arbeitnehmern, würde man daraus die Konsequenz ziehen, dass Krankenstände während der Vollzeitphase - unabhängig vom Entgeltfortzahlungsanspruch - generell einen Ausschluss des Erwerbs von Zeitguthaben für die Freizeitphase zur Folge hätten. Andererseits wäre es aber eine nicht zu rechtfertigende Besserstellung der Betroffenen, ginge man davon aus, dass auch über die Entgeltfortzahlungsdauer hinausgehende Krankenstände gänzlich ohne Einfluss auf die Freizeitphase bleiben sollten. Dies hätte nämlich zur Folge, dass den Betroffenen - im Unterschied zu anderen Arbeitnehmern - völlig unabhängig von der Dauer des Krankenstands volle Entgeltfortzahlung auch über die gesetzliche Entgeltfortzahlungsdauer hinaus gebührte, wobei sich durch das geblockte Modell lediglich die Leistung der Entgeltfortzahlung auf die Freizeitphase verschöbe. Dass die Klägerin bei Nichtabgeltung sämtlicher Krankenstandszeiten die versäumten Dienste quasi „nachholen" müsse, sei unzutreffend. Es sei lediglich davon auszugehen, dass sie während der Entgeltfortzahlung nur entsprechend dem Ausmaß der Entgeltfortzahlung Zeitguthaben für die Freizeitphase erwirtschaftet habe.

Im Ergebnis erweise sich die Rechtsauffassung des Erstgerichts daher als zutreffend. Dies bedeute auch keine einseitige Risikoverschiebung zu Lasten des Arbeitnehmers. Hier sei darauf zu verweisen, dass einer Gesamtdauer der Teilzeitbeschäftigung von 23 Monaten Krankenstände in der Dauer von 19 Monaten gegenübergestanden seien, wozu - allerdings hier nicht relevant - noch 2,5 Monate Urlaub kämen. Tatsächlich habe die Klägerin somit nur rund eineinhalb Monate gearbeitet. Dass die Beklagte das Entgelt bzw die nach § 8 AngG gebührende Entgeltfortzahlung in der Zeit von 1. 10. 2002 bis 31. 8. 2004 korrekt und vollständig ausgezahlt habe, sei unstrittig. Derselbe Betrag - EUR 16.445,70 - gebühre der Klägerin im Sinne der dargestellten Rechtslage zur Abgeltung des im Beendigungszeitpunkt bestehenden Zeitguthabens. Davon wären die von der Beklagten bereits geleisteten EUR 2.379,39 abzuziehen. Da der stattgebende Teil des Urteils rechtskräftig geworden sei, bleibe es jedoch beim Zuspruch von EUR 16.445,70 brutto an die Klägerin.Im Ergebnis erweise sich die Rechtsauffassung des Erstgerichts daher als zutreffend. Dies bedeute auch keine einseitige Risikoverschiebung zu Lasten des Arbeitnehmers. Hier sei darauf zu verweisen, dass einer Gesamtdauer der Teilzeitbeschäftigung von 23 Monaten Krankenstände in der Dauer von 19 Monaten gegenübergestanden seien, wozu - allerdings hier nicht relevant - noch 2,5 Monate Urlaub kämen. Tatsächlich habe die Klägerin somit nur rund eineinhalb Monate gearbeitet. Dass die Beklagte das Entgelt bzw die nach Paragraph 8, AngG gebührende Entgeltfortzahlung in der Zeit von 1. 10. 2002 bis 31. 8. 2004 korrekt und vollständig ausgezahlt habe, sei unstrittig. Derselbe Betrag - EUR 16.445,70 - gebühre der Klägerin im Sinne der dargestellten Rechtslage zur Abgeltung des im Beendigungszeitpunkt bestehenden Zeitguthabens. Davon wären die von der Beklagten bereits geleisteten EUR 2.379,39 abzuziehen. Da der stattgebende Teil des Urteils rechtskräftig geworden sei, bleibe es jedoch beim Zuspruch von EUR 16.445,70 brutto an die Klägerin.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Klägerin. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist - weil zur hier zu lösenden Rechtsfrage höchstgerichtliche Rechtsprechung fehlt - zulässig, aber nicht berechtigt.

Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes ist zutreffend, sodass es ausreicht, auf die Richtigkeit der ausführlichen Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes ist zutreffend, sodass es ausreicht, auf die Richtigkeit der ausführlichen Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist auszuführen:

Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, dass die Klägerin, deren Arbeitsverhältnis noch in der Vollzeitphase beendet wurde, in der Zeit ihrer Krankenstände nur entsprechend dem Ausmaß der Entgeltfortzahlung Zeitguthaben für die Freizeitphase erwirtschaftet hat, entspricht der völlig einhelligen Lehre (Schrank in Jungwirth/Risak/Schrank, Pensionsreform 2003, Altersteilzeit aktuell, Rz 242 ff; ders, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht 44/XIV f; Schindler in Resch, Arbeitszeitrecht 99; Schöngrundner, Die Altersteilzeit 75).

Auf die in der Lehre aufgezeigten unterschiedlichen Möglichkeiten, wie bei Krankenständen über der

Entgeltfortzahlungsdauer in der Vollzeitphase bei tatsächlichem Konsum der Freizeitphase vorzugehen ist (Verkürzung der Freizeitphase im Ausmaß der unbezahlten bzw geringer bezahlten Krankenstände [so etwa Schindler, aaO] oder Kürzung des Entgelts in der Freizeitphase [so etwa Schrank, aaO]), brauchte das Berufungsgericht nicht einzugehen, weil es zu einem Verbrauch des Zeitguthabens auf Grund der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Vollzeitphase nicht gekommen ist. Richtig ist, dass das Berufungsgericht an anderer Stelle seiner Begründung unter Hinweis auf Schrank (aaO) darauf hingewiesen hat, dass Krankenstände (auch solche, die die maximale Entgeltfortzahlungsdauer überschreiten) die im Rahmen der mehrjährigen Langfristdurchrechnung getroffene Verteilung der Teilzeitarbeit nicht ändern. Schrank vertritt aber - wie schon oben ausgeführt - die Auffassung, dass Krankenstände über der Entgeltfortzahlungsdauer nur in zeitlicher, nicht aber in entgeltmäßiger Hinsicht als eingearbeitet zu werten sind und dass daher die über die maximale Entgeltfortzahlungsdauer hinausgehenden Krankenstände zu einer Entgeltkürzung führen. Damit steht aber diese Auffassung in keinerlei Widerspruch zum vom Berufungsgericht erzielten Ergebnis.

Auch der Vergleich der Revisionswerberin mit einem „bereits eingeteilten Dienstplan" geht fehl. Dass in einem solchen Fall der Arbeitnehmer bei einem Krankenstand über der Entgeltfortzahlungsdauer die versäumte Arbeitszeit nicht nachholen muss, ist richtig; sie wird aber auch nicht vom Arbeitgeber abgegolten. Gerade deshalb erweisen sich die Ausführungen des Berufungsgerichtes als zutreffend, nach denen der von der Revisionswerberin eingenommene Standpunkt letztlich zu einer Besserstellung von in Altersteilzeit befindlichen Arbeitnehmern mit Krankenständen über der maximalen Entgeltfortzahlungsdauer führen würde. Von einer wie immer gearteten Benachteiligung der Klägerin durch ihre Krankenstände oder gar durch ihre Kündigung wegen Erlangung der Berufsunfähigkeitspension kann überhaupt keine Rede sein.

Die vom Berufungsgericht in Übereinstimmung mit der Lehre vertretene Rechtsauffassung entspricht der Wertung des Gesetzgebers, der die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zeitlich befristet und damit Krankenstände, die über die im Gesetz normierte Dauer hinausgehen, aus dem sonst das Arbeitsverhältnis prägenden synallagmatischen Zusammenhang herausgenommen hat. Die Auffassung, dass der Arbeitnehmer durch derartige über die maximale Entgeltfortzahlungsdauer hinausgehende Krankenstände in der Vollzeitphase kein Guthaben für die Freizeitphase erwirbt, wird daher vom Obersten Gerichtshof gebilligt.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Für das Revisionsverfahren ist der Zuspruch des freifachen Einheitssatzes nicht vorgesehen.Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO. Für das Revisionsverfahren ist der Zuspruch des freifachen Einheitssatzes nicht vorgesehen.

Anmerkung

E849689ObA19.07w

Schlagworte

Kennung XPUBL - XBEITRDiese Entscheidung wurde veröffentlicht inÖJZ-LS 2007/82 = ZAS-Judikatur 2007/182 = DRdA 2008,59 = ecolex2008/25 S 70 - ecolex 2008,70 = infas 2008,21/A6 - infas 2008 A6 =ARD 5851/5/2008 = RdW 2008/306 S 349 - RdW 2008,349 = Arb 12.696 = RZ2008,25 EÜ51 - RZ 2008 EÜ51 = DRdA 2009,127/11 (Schindler) - DRdA2009/11 (Schindler)XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:009OBA00019.07W.0808.000

Zuletzt aktualisiert am

18.06.2009

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at