

# TE OGH 2007/7/30 8ObA36/07p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.07.2007

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofs Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende sowie die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Glawischnig und die fachkundigen Laienrichter Dr. Erwin Blazek und Mag. Michaela Haydter als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ömür Ö\*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl, Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Graz, gegen die beklagte Partei M\*\*\*\*\* GmbH, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Franz Krainer, Rechtsanwalt in Graz, wegen EUR 6.213,24 sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei (Revisionsinteresse: EUR 4.169,82 sA) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Mai 2007, GZ 8 Ra 27/07p-17, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

## Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

## Rechtliche Beurteilung

Der Kläger war beim beklagten Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen seit 9. 5. 2005 beschäftigt. Am 5. 4. 2006 verrichtete er auf einer Baustelle des Beschäftigers in Deutschland Schweißarbeiten am Dach. Im Zug der Arbeiten wurde dem Kläger sehr schlecht und er konnte nichts mehr sehen. Er teilte der Ehegattin des geschäftsführenden Gesellschafters der beklagten Partei - den er persönlich nicht erreichen konnte - telefonisch mit, dass es ihm sehr schlecht gehe und er nicht mehr arbeiten könne. Der Kläger suchte in der Folge einen Arzt auf, der ihm eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 5. 4. 2006 bis voraussichtlich 18. 4. 2006 ausstellte, die der Kläger am 6. 4. 2006 per Post an die beklagte Partei übermittelte. Am Montag, dem 10. 4. 2006, teilte der Kläger telefonisch bei der beklagten Partei mit, dass er im Krankenstand sei. Anlässlich dieses Telefonats wurde der Kläger entlassen.

Der Kläger befand sich bis 14. 5. 2006 im Krankenstand.

Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsansicht, dass die Entlassung unberechtigt erfolgt sei und dem Kläger die Fortzahlung des Entgelts nach § 5 EFZG bis 14. 5. 2006 zustehe.

Mit ihren Ausführungen, dass der Kläger seinen Entgeltfortzahlungsanspruch verwirkt habe, weil er seinen Krankenstand erst mit erheblicher Verspätung mitgeteilt habe und ihn daher überdies das, einem Alleinverschulden nahekommende, überwiegende Verschulden an der Entlassung treffe, zeigt die Rechtsmittelwerberin keine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung auf. Die für ihren Standpunkt herangezogene Entscheidung des erkennenden

Senats 8 ObA 96/04g betrifft den völlig andersgelagerten Sachverhalt, dass der Arbeitnehmer mitteilte zum Arzt zu gehen, sich in der Folge überhaupt nicht mehr meldete und auch nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehrte. Abgesehen davon, dass der Kläger im hier zu beurteilenden Fall auch gegenüber Ansprechpartnern an der Baustelle des Beschäftigers keinen Zweifel an seinem schlechten Gesundheitszustand offen ließ, informierte er die Ehegattin des Geschäftsführers ausdrücklich, dass es ihm schlecht gehe, er nicht mehr arbeiten könne und übermittelte die Krankenstandsbestätigung noch am Tag ihrer Ausstellung an die beklagte Partei. Eine besondere Form der Mitteilung ist nicht vorgesehen, sondern muss für den Arbeitgeber lediglich ersichtlich sein, dass der Arbeitnehmer krankheitsbedingt an seiner Arbeit verhindert ist (Cerny/Kallab Entgeltfortzahlungsgesetz<sup>4</sup>, 133 f uva). Die Entscheidung des Berufungsgerichts, dass die Voraussetzungen für die Fortzahlung des Entgelts vorliegen, ist daher jedenfalls vertretbar.

Ebenso ins Leere gehen die Rechtsmittelausführungen, dass nach der jüngeren Rechtsprechung und herrschenden Lehre den Dienstnehmer ein Verschulden an der unbegründeten Entlassung treffe, wenn er einen ihm bekannten Rechtfertigungsgrund für sein pflichtwidriges Verhalten dem Dienstgeber schuldhaft nicht bekannt gab und der Dienstgeber bei Kenntnis des Rechtfertigungsgrunds die Entlassung nicht ausgesprochen hätte. Diese Rechtsprechung ist auf den vorliegenden Sachverhalt schon deshalb nicht anwendbar, weil die Entlassung telefonisch im unmittelbaren Zusammenhang mit der Mitteilung des Klägers, dass er im Krankenstand sei, erfolgte.

Die angefochtene Entscheidung hält sich somit im Rahmen der von der Lehre gebilligten ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs.

Die außerordentliche Revision ist daher zurückzuweisen.

**Textnummer**

E84951

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2007:008OBA00036.07P.0730.000

**Im RIS seit**

29.08.2007

**Zuletzt aktualisiert am**

18.11.2010

**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](http://www.jusline.at)