jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/9/24 8ObA96/04g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.09.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Hubert Stegmüller und Mag. Helmut Brandl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Markus H*****, vertreten durch Dr. Kurt Fassl, Rechtsanwalt in Graz, wider die beklagte Partei G***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Günther Millner, Dr. Marisa Schamesberger, Rechtsanwälte in Graz, wegen EUR 791,20 sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. Juli 2004, GZ 7 Ra 57/04p-21, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

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

Text

Begründung:

Der Kläger war beim beklagten Arbeitskräfteüberlassungsunternehmer ab 9. Juli 2003 beschäftigt. Am 1. 9. 2003 war er bei einem Beschäftigter eingeteilt und erklärte dort gegen 9:30 Uhr, dass er zum Arzt gehen werde und wenn er nicht mehr komme im Krankenstand sei. Er meldete sich in weiterer Folge nicht mehr und kam auch nicht mehr zurück. Am nächsten Tag rief der Beschäftiger bei der Beklagten an und fragte, ob der Kläger komme oder ob er im Krankenstand sei und teilte der Beklagten dabei mit, dass der Kläger gemeint habe, dass er zum Arzt gehe. Die Beklagte versuchte dann den Kläger telefonisch zu erreichen und hinterließ auch eine Nachricht auf der Mailbox seines Handys. Der Kläger meldete sich jedoch weder darauf noch in weiterer Folge auf verschiedene SMS, in denen um Rückruf ersucht wurde. Schließlich wurde dem Kläger von der Beklagten am 8. 9. ein Telegramm übermittelt, wonach die Beklagte davon ausgehe, dass der Kläger sein Dienstverhältnis vorzeitig beendet habe, weil er weder zur Arbeit erschienen sei noch erreichbar wäre. Selbst darauf setzte sich der Kläger mit der Beklagten nicht in Verbindung. Erst mehr als eineinhalb Monate danach - am 25. 10. 2003 - machte der Kläger offene Entgeltansprüche geltend.

Rechtliche Beurteilung

Der Kläger wendet sich gegen die bestätigende Entscheidung des Berufungsgerichtes, wonach er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung über den 2. 9. bis zum 21. 9. 2003 nicht habe nachweisen können. Grundsätzlich unstrittig ist, dass

der Arbeitnehmer eine krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung unverzüglich bekannt zu geben hat und für die Dauer der Säumnis ein Verlust des Entgeltanspruchs eintritt (vgl dazu Löschnigg Arbeitsrecht10, 400; Cerny/Kallab Entgeltfortzahlungsgesetz4, 133 f uva). Der Kläger hat sich zum Einwand der Beklagten, dass er keinen Entgeltfortzahlungsanspruch habe, weil er den Krankenstand ja gar nicht gemeldet habe, nun darauf berufen, dass er bzw seine Lebensgefährtin eine entsprechende Meldung an die Beklagte übermittelt hätten. Dazu wurde jedoch festgestellt, dass dies nicht der Fall war. Die vom Kläger als erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO relevierte Frage, ob ein im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung nicht bei seinem Arbeitgeber tätiger Arbeitnehmer die Mitteilungspflicht iSd § 4 Abs 1 EFZG auch durch eine Meldung im Beschäftigerbetrieb erfüllen könne bedarf keiner weiteren Erörterung. Auch hat der Kläger selbst in dem Betrieb, in dem er momentan beschäftigt war, nur allgemein vage angegeben, dass er zum Arzt gehe und im Falle seines Nichtkommens im Krankenstand sei. Wenngleich nun eine besondere Form (vgl dazu Cerny/Kallab aaO, 119) der Mitteilung nicht vorgesehen ist, muss doch für den Arbeitgeber ersichtlich sein, dass der Arbeitnehmer krankheitsbedingt an seiner Arbeit verhindert ist. Spätestens bei den wiederholten Ersuchen der Kontaktaufnahme, auf die der Kläger wochenlang nicht reagierte, hätte ihm bewusst sein müssen, dass diese Mitteilung nicht ausreichend war, und dem Arbeitgeber eben nicht bekannt ist, dass er wegen einer Krankheit der weiteren Arbeit fern blieb.Der Kläger wendet sich gegen die bestätigende Entscheidung des Berufungsgerichtes, wonach er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung über den 2. 9. bis zum 21. 9. 2003 nicht habe nachweisen können. Grundsätzlich unstrittig ist, dass der Arbeitnehmer eine krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung unverzüglich bekannt zu geben hat und für die Dauer der Säumnis ein Verlust des Entgeltanspruchs eintritt vergleiche dazu Löschnigg Arbeitsrecht10, 400; Cerny/Kallab Entgeltfortzahlungsgesetz4, 133 f uva). Der Kläger hat sich zum Einwand der Beklagten, dass er keinen Entgeltfortzahlungsanspruch habe, weil er den Krankenstand ja gar nicht gemeldet habe, nun darauf berufen, dass er bzw seine Lebensgefährtin eine entsprechende Meldung an die Beklagte übermittelt hätten. Dazu wurde jedoch festgestellt, dass dies nicht der Fall war. Die vom Kläger als erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO relevierte Frage, ob ein im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung nicht bei seinem Arbeitgeber tätiger Arbeitnehmer die Mitteilungspflicht iSd Paragraph 4, Absatz eins, EFZG auch durch eine Meldung im Beschäftigerbetrieb erfüllen könne bedarf keiner weiteren Erörterung. Auch hat der Kläger selbst in dem Betrieb, in dem er momentan beschäftigt war, nur allgemein vage angegeben, dass er zum Arzt gehe und im Falle seines Nichtkommens im Krankenstand sei. Wenngleich nun eine besondere Form vergleiche dazu Cerny/Kallab aaO, 119) der Mitteilung nicht vorgesehen ist, muss doch für den Arbeitgeber ersichtlich sein, dass der Arbeitnehmer krankheitsbedingt an seiner Arbeit verhindert ist. Spätestens bei den wiederholten Ersuchen der Kontaktaufnahme, auf die der Kläger wochenlang nicht reagierte, hätte ihm bewusst sein müssen, dass diese Mitteilung nicht ausreichend war, und dem Arbeitgeber eben nicht bekannt ist, dass er wegen einer Krankheit der weiteren Arbeit fern blieb.

Dies hat er aber nicht aufgeklärt, sodass es auch keiner weiteren Erörterung bedarf, inwieweit eine entsprechende Mitteilung an den Beschäftiger als ausreichend zu erachten wäre.

Ausgehend von den konkreten Umständen des Einzelfalls war daher keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO zu beantworten.Ausgehend von den konkreten Umständen des Einzelfalls war daher keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zu beantworten.

Textnummer

E74656

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:008OBA00096.04G.0924.000

Im RIS seit

24.10.2004

Zuletzt aktualisiert am

10.05.2012

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