jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2003/10/10 7Ra134/03g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.10.2003

Kopf

Das Oberlandesgericht Wien hat als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtsachen durch den Senatspräsidenten des Oberlandesgerichtes Dr. Hellwagner (Vorsitzender), die Richter des Oberlandesgerichtes DDr.Huberger und Dr. Sonntag sowie die fachkundigen Laienrichter ADir. Ilse Maurer-Binder (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Mag. Robert Zangl (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R***** Z*****, Angestellter, *****, vertreten durch Dr. Alfons Adam, Mag. Gernot Steier, Rechtsanwälte in 3040 Neulengbach, wider die beklagte Partei W*****, *****, vertreten durch Dr. Peter Eigenthaler, Rechtsanwalt in 3180 Lilienfeld, wegen EUR 1.347,58 s.A., infolge Berufung der klagenden Partei wider das Urteil des Landesgerichtes St.Pölten als Arbeits- und Sozialgericht vom 13.8.2003, 40 Cga 12/03f-6, gemäß den §§ 2 ASGG, 492 Abs.1 ZPO in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:Das Oberlandesgericht Wien hat als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtsachen durch den Senatspräsidenten des Oberlandesgerichtes Dr. Hellwagner (Vorsitzender), die Richter des Oberlandesgerichtes DDr.Huberger und Dr. Sonntag sowie die fachkundigen Laienrichter ADir. Ilse Maurer-Binder (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Mag. Robert Zangl (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R***** Z*****, Angestellter, *****, vertreten durch Dr. Alfons Adam, Mag. Gernot Steier, Rechtsanwälte in 3040 Neulengbach, wider die beklagte Partei W*****, *****, vertreten durch Dr. Peter Eigenthaler, Rechtsanwalt in 3180 Lilienfeld, wegen EUR 1.347,58 s.A., infolge Berufung der klagenden Partei wider das Urteil des Landesgerichtes St.Pölten als Arbeits- und Sozialgericht vom 13.8.2003, 40 Cga 12/03f-6, gemäß den Paragraphen 2, ASGG, 492 Absatz , ZPO in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Berufung wird nicht F O L G E gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 437,14 (darin enthalten EUR 72,86 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen. Die Revision ist nicht zulässig.

Entscheidungsgründe:

Text

Mit der am 5.2.2003 beim Erstgericht eingebrachten Mahnklage erhob der Kläger sein Begehren nach EUR 1.347,58 mit dem außer Streit stehenden Vorbringen, er sei bei der beklagten Partei ab 20.8.2002 beschäftigt gewesen und habe am 29. 8. 2002 - sohin innerhalb des vereinbarten Probemonats - einen Arbeitsunfall erlitten, infolge dessen das Beschäftigungsverhältnis vom Dienstgeber innerhalb der Probezeit aufgelöst worden sei.

Gemäß § 1154 b Abs.3 ABGB stehe dem Kläger ein Entgeltfortzahlungsanspruch bis zum 30.9.2002 in der Höhe von EUR 1,347,58 brutto zu.Gemäß Paragraph 1154, b Absatz , ABGB stehe dem Kläger ein Entgeltfortzahlungsanspruch bis zum 30.9.2002 in der Höhe von EUR 1,347,58 brutto zu.

Rechtliche Beurteilung

Gegen den am 11.2.2003 (ON 2) erlassenen Zahlungsbefehl erhob die beklagte Partei Einspruch (ON 3) und wendete ein, dass das Arbeitsverhältnis während des Probemonats beendet worden sei und demgemäß keine Entgeltfortzahlungsansprüche bestünden. Mit dem angefochtenen Urteil hat das Erstgericht das Klagebegehren abgewiesen. Es traf die auf den Seiten 3 und 4 dieses Urteils (= AS 39 und 41) ersichtlichen Feststellungen folgenden Inhalts:

"Der Kläger war bei der beklagten Partei als Bauhilfsarbeiter beschäftigt. Zwischen den Arbeitsvertragsparteien wurde mündlich zu Beginn des Dienstverhältnisses (ohne Errichtung eines schriftlichen Arbeitsvertrages) eine Probezeit vereinbart.

Am Vormittag des 29.8.2002 stürzte der Kläger beim Verlegen von Dämmwolle im Seminarzentrum der beklagten Partei von einem Gerüst und zog sich dabei multiple Prellungen im Rücken- und Wirbelsäulenbereich sowie eine offene Wunde am rechten Unterarm zu. Der Kläger wurde von der Rettung ins Krankenhaus gebracht.

Nach seiner Rückkehr aus dem Krankenhaus rief der Kläger beim Dienstgeber an und wurde ihm erklärt, dass sein Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit beendet worden sei. In der Folge erhielt der Kläger auch das Schreiben Beilage ./B, noch am 29.8.2002 erfolgte die Abmeldung des Klägers seitens des Dienstgebers bei der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse mit dem Abmeldungsgrund "Lösung in der Probezeit" (Beilage ./2).

Der Kläger befand sich infolge seines Arbeitsunfalles bis einschließlich 30.9.2002 im Krankenstand (Beilage ./A), seine Entgeltansprüche wurden mit 29.8.2003 (Beilage ./1) abgerechnet."

In rechtlicher Hinsicht beurteilte das Erstgericht den Sachverhalt dahin, dass mit der Auflösung eines Dienstverhältnisses während der Probezeit als einer jederzeit möglichen, nicht begründungspflichtigen, sofortigen Lösungsmöglichkeit (sui generis) alle Entgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber auch bei bestehendem Krankenstand des Dienstnehmers enden. Daran ändere auch die grundsätzlich begünstigende Sonderregelung der Entgeltfortzahlung bei fortdauerndem Krankenstand über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus sowie die Bestimmung der §§ 1154b, 1156 ABGB nichts. Dieses Urteil bekämpft der Kläger mit seiner Berufung (ON 7) wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Begehren, es im klagestattgebenden Sinn - im übrigen im Berufungsbegehren ohne Anführung des Kostenersatzbegehrens - abzuändern.In rechtlicher Hinsicht beurteilte das Erstgericht den Sachverhalt dahin, dass mit der Auflösung eines Dienstverhältnisses während der Probezeit als einer jederzeit möglichen, nicht begründungspflichtigen, sofortigen Lösungsmöglichkeit (sui generis) alle Entgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber auch bei bestehendem Krankenstand des Dienstnehmers enden. Daran ändere auch die grundsätzlich begünstigende Sonderregelung der Entgeltfortzahlung bei fortdauerndem Krankenstand über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus sowie die Bestimmung der Paragraphen 1154 b,, 1156 ABGB nichts. Dieses Urteil bekämpft der Kläger mit seiner Berufung (ON 7) wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Begehren, es im klagestattgebenden Sinn - im übrigen im Berufungsbegehren ohne Anführung des Kostenersatzbegehrens - abzuändern.

Die beklagte Partei beantragt in ihrer Berufungsbeantwortung ON 8,

der Berufung des Klägers nicht Folge zu geben.

Die Berufung ist nicht berechtigt.

Ausgehend vom unstrittig feststehenden Sachverhalt, der der rechtlichen Beurteilung zugrunde zu legen ist (§§ 2 ASGG, 498 ZPO) sind dem Berufungswerber, der sich insbesondere auf § 1154b ABGB idgF des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2000 stützt, folgende Überlegungen in Ergänzung der Ausführungen des Erstgerichtes (§§ 2 ASGG, 500a ZPO) zur gegenständlichen Rechtsfrage entgegenzuhalten:Ausgehend vom unstrittig feststehenden Sachverhalt, der der rechtlichen Beurteilung zugrunde zu legen ist (Paragraphen 2, ASGG, 498 ZPO) sind dem Berufungswerber, der sich insbesondere auf Paragraph 1154 b, ABGB idgF des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2000 stützt, folgende Überlegungen in Ergänzung der Ausführungen des Erstgerichtes (Paragraphen 2, ASGG, 500a ZPO) zur gegenständlichen Rechtsfrage entgegenzuhalten:

Es entspricht herrschender Ansicht, dass das allgemeine funktionelle Leistungssynallagma in der Regel auch für die Entgeltpflicht des Arbeitgebers von Bedeutung ist. Die synallagmatische Beziehung zwischen Arbeitsleistung und Entgelt zeigt sich darin, dass ohne Arbeitsleistung in der Regel auch keine Entgeltpflicht entsteht (vgl Spielbüchler in Floretta/Spielbüchler/ Strasser, ArbR3 I 172 mwH; Krejci in Rummel ABGB2 § 1154 b Rz 1; Wilhelm in ecolex 1996, 6 ua).

Dieser Grundsatz ist zwar vielfach durchbrochen, doch bedürfen diese Ausnahmen einer Ausgestaltung durch einen Normgeber oder die Vertragsparteien, diesbezüglich ist im Zusammenhang mit den Regelungen zum Probedienstverhältnis auszuführen:Es entspricht herrschender Ansicht, dass das allgemeine funktionelle Leistungssynallagma in der Regel auch für die Entgeltpflicht des Arbeitgebers von Bedeutung ist. Die synallagmatische Beziehung zwischen Arbeitsleistung und Entgelt zeigt sich darin, dass ohne Arbeitsleistung in der Regel auch keine Entgeltpflicht entsteht vergleiche Spielbüchler in Floretta/Spielbüchler/ Strasser, ArbR3 römisch eins 172 mwH; Krejci in Rummel ABGB2 Paragraph 1154, b Rz 1; Wilhelm in ecolex 1996, 6 ua). Dieser Grundsatz ist zwar vielfach durchbrochen, doch bedürfen diese Ausnahmen einer Ausgestaltung durch einen Normgeber oder die Vertragsparteien, diesbezüglich ist im Zusammenhang mit den Regelungen zum Probedienstverhältnis auszuführen:

Das nur für kurze Dauer von höchstens einem Monat zulässige Probearbeitsverhältnis soll einerseits dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, sich davon zu überzeugen, ob der Arbeitnehmer sich für die zugedachte Stellung eignet, bevor er ihn endgültig in den Dienst nimmt; andererseits soll auch der Arbeitnehmer Gelegenheit haben, die Verhältnisse im Betrieb kennenzulernen. Deshalb kann während dieser kurzen Zeit jede der beiden Parteien das Arbeitsverhältnis ohne Angabe eines Grundes mit sofortiger Wirkung lösen (SZ 64/114; RIS-Justiz RS0028444; RS0028290). Erkrankt der Arbeitnehmer während der Probezeit, so kann auch in diesem Fall der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auflösen (vgl. Oberlandesgericht Wien, 32 Ra 103/87). Eine Verpflichtung zur Fortzahlung des Krankenentgelts nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht nicht (siehe dazu auch 8 ObA 51/03p vom 7.8.2003). Die Auflösungserklärung muss dem Arbeitnehmer nur vor Ablauf der Probezeit zugehen. Diese Voraussetzung ist im gegenständlich Fall jedenfalls unstrittig gegeben.Das nur für kurze Dauer von höchstens einem Monat zulässige Probearbeitsverhältnis soll einerseits dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, sich davon zu überzeugen, ob der Arbeitnehmer sich für die zugedachte Stellung eignet, bevor er ihn endgültig in den Dienst nimmt; andererseits soll auch der Arbeitnehmer Gelegenheit haben, die Verhältnisse im Betrieb kennenzulernen. Deshalb kann während dieser kurzen Zeit jede der beiden Parteien das Arbeitsverhältnis ohne Angabe eines Grundes mit sofortiger Wirkung lösen (SZ 64/114; RIS-Justiz RS0028444; RS0028290). Erkrankt der Arbeitnehmer während der Probezeit, so kann auch in diesem Fall der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auflösen vergleiche Oberlandesgericht Wien, 32 Ra 103/87). Eine Verpflichtung zur Fortzahlung des Krankenentgelts nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht nicht (siehe dazu auch 8 ObA 51/03p vom 7.8.2003). Die Auflösungserklärung muss dem Arbeitnehmer nur vor Ablauf der Probezeit zugehen. Diese Voraussetzung ist im gegenständlich Fall jedenfalls unstrittig gegeben.

Dabei ist es vollkommen ohne Bedeutung, aus welchem Grunde der - wie im gegenständlichen Fall gegeben - Dienstgeber die Lösung (im Zusammenhang mit dem dem Arbeitnehmer erlittenen Arbeitsunfall) herbeiführt, sofern eine solche Rechtsausübung [insoweit denkbar bzw. aus einem Lebenssachverhalt überhaupt ableitbar] nicht schikanös - diesbezüglich liegt jedenfalls weder eine Sachverhaltsbehauptung noch eine Feststellung vor - erfolgt (dies gilt judikaturkonform sogar im Fall eines Arbeitsverhältnisses mit begünstigten Behinderten; Arb 6742; Ernst/Haller, Behinderteneinstellungsgesetz, Rz 65 zu §§ 8; Ernst, Die rechtmässige Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines begünstigten Behinderten ohne Zustimmung des Behindertenausschusses, DRdA 1997, 1 f; offenbar billigend auch Martinek/M.Schwarz/W.Schwarz, AngG7 370; vgl auch Grillberger in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I4 401 sowie Krejci in Rummel, ABGB2 Rz 19 zu §§ 1158-1159c; OGH vom 8.7.1999, 8 ObA 188/99a).Dabei ist es vollkommen ohne Bedeutung, aus welchem Grunde der - wie im gegenständlichen Fall gegeben - Dienstgeber die Lösung (im Zusammenhang mit dem dem Arbeitnehmer erlittenen Arbeitsunfall) herbeiführt, sofern eine solche Rechtsausübung [insoweit denkbar bzw. aus einem Lebenssachverhalt überhaupt ableitbar] nicht schikanös - diesbezüglich liegt jedenfalls weder eine Sachverhaltsbehauptung noch eine Feststellung vor - erfolgt (dies gilt judikaturkonform sogar im Fall eines Arbeitsverhältnisses mit begünstigten Behinderten; Arb 6742; Ernst/Haller, Behinderteneinstellungsgesetz, Rz 65 zu Paragraphen 8 ;, Ernst, Die rechtmässige Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines begünstigten Behinderten ohne Zustimmung des Behindertenausschusses, DRdA 1997, 1 f; offenbar billigend auch Martinek/M.Schwarz/W.Schwarz, AngG7 370; vergleiche auch Grillberger in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I4 401 sowie Krejci in Rummel, ABGB2 Rz 19 zu Paragraphen 1158 -, 1159 c, ;, OGH vom 8.7.1999, 8 ObA 188/99a).

Die Entgeltfortzahlungsverpflichtung ist sohin bei folgenden Beendigungsformen eines Arbeitsverhältnisses gesetzlich vorgesehen:

] Kündigung durch den Arbeitgeber ;

] vorzeitige Entlassung durch den Arbeitgeber ohne wichtigen Grund;

] Austritt des Dienstnehmers aus dem Verschulden des Arbeitgebers. Hingegen besteht nur bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, und zwar, wenn das Arbeitsverhältnis endet durch:

] Lösung während der Probezeit ;

] Zeitablauf (befristetes Arbeitsverhältnis);

] Kündigung des Arbeitnehmers;

] begründete Entlassung durch den Arbeitgeber;

] unbegründeter oder vom Arbeitgeber nicht verschuldeter vorzeitiger

Austritt des Arbeitnehmers;

] einvernehmliche Auflösung.

Auch mit dem ARÄG aus dem Jahre 2000 wurde nur ein weiterer Teil der Entgeltfortzahlung der Arbeiter an das Niveau der Angestellten angehoben, keineswegs aber die Entgeltfortzahlungsverpflichtung auf weitere bzw. andere Fälle - wie oben in der Auflistung dargestellt - geändert oder ausgedehnt (vgl. auch dazu im Internet http://www.akwien.at/ dat/Arbeitnehmerrechte.pdf).Auch mit dem ARÄG aus dem Jahre 2000 wurde nur ein weiterer Teil der Entgeltfortzahlung der Arbeiter an das Niveau der Angestellten angehoben, keineswegs aber die Entgeltfortzahlungsverpflichtung auf weitere bzw. andere Fälle - wie oben in der Auflistung dargestellt - geändert oder ausgedehnt vergleiche auch dazu im Internet http://www.akwien.at/ dat/Arbeitnehmerrechte.pdf).

Der OGH hat in seiner Entscheidung vom 28.8.1991,9 ObA 161/91, ausgeführt, dass auf Grund der rechtsgültigen Vereinbarkeit eines Probearbeitsverhältnisses, das ohne Angabe eines Grundes mit sofortiger Wirkung gelöst werden kann, dies logischerweiser bedeutet, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung eben nicht entstehe, auch wenn der Arbeitnehmer erkrankt ist (so ausdrücklich Cerny, EFZG 89), die Frage der Erkrankung, selbst bedingt durch die Verletzungsfolgen eines Arbeitsunfalles, sind demnach ohne Bedeutung. Schrank führt dazu in seiner Gesamtdarstellung, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, aus, dass ungeachtet der Sonderregelung, wonach die Wartezeit beim Arbeitsunfall (ein solcher liegt hier unzweifelhaft vor) entfällt, es selbstverständlich während einer (vereinbarten oder kollektivvertraglich vorgesehenen) Probezeit zulässig sei, das Arbeitsverhältnis auch im Krankenstand zu lösen, in welchem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses (= Zugang der Auflösungserklärung) der Anspruch auf Krankenentgelt erlischt. Es ist dies der einzige Fall, in dem indirekt die kurze Dauer eines Arbeitsverhältnisses bei einem Arbeitsunfall den Anspruch auf Krankenentgelt zu kürzen bzw. zu beendigen vermag. Die Auflösung während der Probezeit ist eben keine Kündigung, sondern eine Auflösung eigener Art (siehe Seite 340, Austauschblätter Jänner 2003, sohin nach dem Inkrafttreten des ARÄG 2000).

Mit den Änderungen durch das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000,BGBl I 44/2000, wurden diesbezüglich weder - entgegen der versuchten Argumentationslinie des Berufungswerbers - im § 1154b ABGB (Artikel I des vorzitierten Bundesgesetzes) noch im Rahmen der Änderung des Entgeltfortzahlunsgesetzes (siehe Artikel II ARÄG 2000) Regelungen geschaffen, die den obigen Darlegungen im Sonderfall der Beendigung eines Probearbeitsverhältnisses entgegenstehen, auch nicht in Synopsis mit § 1156 ABGB, diese Regelung betrifft nur die oben in der Auflistung dargestellten Fälle des Gebührens der Entgeltfortzahlung; für eine Analogie verbleibt kein Raum.Mit den Änderungen durch das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000, Bundesgesetzblatt Teil eins, 44 aus 2000,, wurden diesbezüglich weder - entgegen der versuchten Argumentationslinie des Berufungswerbers - im Paragraph 1154 b, ABGB (Artikel römisch eins des vorzitierten Bundesgesetzes) noch im Rahmen der Änderung des Entgeltfortzahlunsgesetzes (siehe Artikel römisch II ARÄG 2000) Regelungen geschaffen, die den obigen Darlegungen im Sonderfall der Beendigung eines Probearbeitsverhältnisses entgegenstehen, auch nicht in Synopsis mit Paragraph 1156, ABGB, diese Regelung betrifft nur die oben in der Auflistung dargestellten Fälle des Gebührens der Entgeltfortzahlung; für eine Analogie verbleibt kein Raum.

Es war daher spruchgemäß mit der Bestätigung vorzugehen. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 2 ASGG; 41,40 ZPO. Die Revision war nicht zuzulassen, weil das Berufungsgericht weder von der Judikatur noch der Lehre zur gegenständlichen Rechtsfrage abweicht und diesbezüglich eine eindeutige, zweifelsfreie Rechtslage gegeben ist, sodass die Voraussetzungen des § 502 ZPO nicht vorliegen.Es war daher spruchgemäß mit der Bestätigung vorzugehen. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 2, ASGG; 41,40 ZPO. Die Revision war nicht zuzulassen, weil das Berufungsgericht weder von der Judikatur noch der Lehre zur gegenständlichen Rechtsfrage

abweicht und diesbezüglich eine eindeutige, zweifelsfreie Rechtslage gegeben ist, sodass die Voraussetzungen des Paragraph 502, ZPO nicht vorliegen.

Oberlandesgericht Wien

1016 Wien, Schmerlingplatz 11

Anmerkung

EW00469 7Ra134.03g

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OLG0009:2003:0070RA00134.03G.1010.000

Dokumentnummer

JJT_20031010_OLG0009_0070RA00134_03G0000_000

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