jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2002/11/13 9ObA233/02h

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.11.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Ernst Viehberger und Gerhard Loibl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gernot S*****, Angestellter, *****, vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner, Rechtsanwälte GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei F***** KG, *****, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl RechtsanwaltgesmbH in Graz, wegen EUR 11.308,05 brutto sA, über die Revision (Revisionsinteresse EUR 10.717,51) der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Juli 2002, GZ 8 Ra 88/02a-22, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 18. Dezember 2001, GZ 35 Cga 25/01v-17, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 686,88 (darin EUR 114,84 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Kläger durch sein Verhalten die Entlassungsgründe nach § 27 Z 1 3. Tatbestand bzw § 27 Z 4 1. Tatbestand AngG verwirklicht hat, zutreffend verneint. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die Frage, ob der Kläger durch sein Verhalten die Entlassungsgründe nach Paragraph 27, Ziffer eins, 3. Tatbestand bzw Paragraph 27, Ziffer 4, 1. Tatbestand AngG verwirklicht hat, zutreffend verneint. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin entgegenzuhalten:

Rechtliche Beurteilung

Die Unterlassung der unverzüglichen Verständigung des Dienstgebers von einer Dienstverhinderung (§ 8 Abs 8 AngG) kann nur unter besonderen Umständen, etwa wenn dem Arbeitnehmer die Krankmeldung leicht möglich gewesen wäre und er wusste, dass dem Arbeitgeber infolge der Unterlassung der Krankmeldung ein beträchtlicher Schaden erwachsen könne, gegebenenfalls dem Entlassungstatbestand des pflichtwidrigen Unterlassens der Dienstleistung (§ 27 Z 4 1. Tatbestand AngG) unterstellt werden. In einem solchen Fall besitzt aber nicht die Verletzung der Verständigungspflicht, sondern die dadurch schuldhaft herbeigeführte Gefahr eines Schadens die zentrale Bedeutung

für die Entlassung (9 ObA 124/98w = RdW 1998, 697 mwN). Im vorliegenden Fall ist, wie schon vom Berufungsgericht zutreffend erkannt, nicht hervorgekommen, dass durch die verspätete Eröffnung der Filiale an einem Tag, an dem ohnehin nur bis 12 Uhr Mittag geöffnet sein sollte, die Gefahr eines beträchtlichen Schadens herbeigeführt wurde. Darüberhinaus übersieht die Revisionswerberin, dass dem Kläger infolge seiner Kreislaufschwäche eine frühere persönliche Verständigung der beklagten Partei nicht möglich gewesen wäre. Selbst wenn man die Möglichkeit der Verständigung durch einen Dritten, allenfalls durch die Gattin des Klägers, in Betracht ziehen wollte, kann dem Kläger in der konkreten Situation kein Vorwurf daraus gemacht werden, dass er infolge seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung diese Möglichkeit nicht in Erwägung gezogen hat. Darüberhinaus steht aber auch nicht fest, dass eine frühere Verständigung die beklagte Partei in die Lage gesetzt hätte, Dispositionen zu treffen, welche ein früheres Aufsperren der Filiale ermöglicht hätten.Die Unterlassung der unverzüglichen Verständigung des Dienstgebers von einer Dienstverhinderung (Paragraph 8, Absatz 8, AngG) kann nur unter besonderen Umständen, etwa wenn dem Arbeitnehmer die Krankmeldung leicht möglich gewesen wäre und er wusste, dass dem Arbeitgeber infolge der Unterlassung der Krankmeldung ein beträchtlicher Schaden erwachsen könne, gegebenenfalls dem Entlassungstatbestand des pflichtwidrigen Unterlassens der Dienstleistung (Paragraph 27, Ziffer 4, 1. Tatbestand AngG) unterstellt werden. In einem solchen Fall besitzt aber nicht die Verletzung der Verständigungspflicht, sondern die dadurch schuldhaft herbeigeführte Gefahr eines Schadens die zentrale Bedeutung für die Entlassung (9 ObA 124/98w = RdW 1998, 697 mwN). Im vorliegenden Fall ist, wie schon vom Berufungsgericht zutreffend erkannt, nicht hervorgekommen, dass durch die verspätete Eröffnung der Filiale an einem Tag, an dem ohnehin nur bis 12 Uhr Mittag geöffnet sein sollte, die Gefahr eines beträchtlichen Schadens herbeigeführt wurde. Darüberhinaus übersieht die Revisionswerberin, dass dem Kläger infolge seiner Kreislaufschwäche eine frühere persönliche Verständigung der beklagten Partei nicht möglich gewesen wäre. Selbst wenn man die Möglichkeit der Verständigung durch einen Dritten, allenfalls durch die Gattin des Klägers, in Betracht ziehen wollte, kann dem Kläger in der konkreten Situation kein Vorwurf daraus gemacht werden, dass er infolge seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung diese Möglichkeit nicht in Erwägung gezogen hat. Darüberhinaus steht aber auch nicht fest, dass eine frühere Verständigung die beklagte Partei in die Lage gesetzt hätte, Dispositionen zu treffen, welche ein früheres Aufsperren der Filiale ermöglicht hätten.

Die Gebote allgemein üblicher Verhaltensweisen im Krankenstand dürfen nicht betont und offenkundig verletzt werden. Es genügt die Eignung des Verhaltens, den Krankheitsverlauf negativ zu beeinflussen und/oder den Heilungsprozess zu verzögern, ohne dass dies tatsächlich eintreten muss, um den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 3. Tatbestand AngG zu verwirklichen (RIS-Justiz RS0029337). Im vorliegenden Fall wurde dem Kläger nach Behandlung seiner infektbedingten Kreislaufschwäche zwar von der behandelnden Ärztin geraten, einen Tag im Bett zu bleiben. Doch fühlte sich der Kläger, nachdem er den Vormittag tatsächlich im Bett zugebracht hatte, zu Mittag verpflichtet und auch stark genug, kurzfristig aufzustehen, um einem Nachbarn Ratschläge betreffend Montage einer Brausetasse zu geben, ohne aber selbst dabei Hand anzulegen. Dieses verhältnismäßig geringfügige Zuwiderhandeln gegen übliche Verhaltensweisen im Krankenstand, wie es immer wieder vorkommen mag, kann bei der Beurteilung der Vertrauenswürdigkeit nicht ins Gewicht fallen (8 ObA 12/00y = Arb 11.993 ua). Liegt aber keine betonte und offenkundige Verletzung des Gebotes über das übliche Verhalten im Krankenstand vor, kann ein solches Verhalten objektiv nicht als so schwerwiegend angesehen werden, dass das Vertrauen des Arbeitgebers derart tief erschüttert wurde, dass ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden könnte (RIS-Justiz RS0029323).Die Gebote allgemein üblicher Verhaltensweisen im Krankenstand dürfen nicht betont und offenkundig verletzt werden. Es genügt die Eignung des Verhaltens, den Krankheitsverlauf negativ zu beeinflussen und/oder den Heilungsprozess zu verzögern, ohne dass dies tatsächlich eintreten muss, um den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit nach Paragraph 27, Ziffer eins, 3. Tatbestand AngG zu verwirklichen (RIS-Justiz RS0029337). Im vorliegenden Fall wurde dem Kläger nach Behandlung seiner infektbedingten Kreislaufschwäche zwar von der behandelnden Ärztin geraten, einen Tag im Bett zu bleiben. Doch fühlte sich der Kläger, nachdem er den Vormittag tatsächlich im Bett zugebracht hatte, zu Mittag verpflichtet und auch stark genug, kurzfristig aufzustehen, um einem Nachbarn Ratschläge betreffend Montage einer Brausetasse zu geben, ohne aber selbst dabei Hand anzulegen. Dieses verhältnismäßig geringfügige Zuwiderhandeln gegen übliche Verhaltensweisen im Krankenstand, wie es immer wieder vorkommen mag, kann bei der Beurteilung der Vertrauenswürdigkeit nicht ins Gewicht fallen (8 ObA 12/00y = Arb 11.993 ua). Liegt aber keine betonte und offenkundige Verletzung des Gebotes über das übliche Verhalten im

Krankenstand vor, kann ein solches Verhalten objektiv nicht als so schwerwiegend angesehen werden, dass das Vertrauen des Arbeitgebers derart tief erschüttert wurde, dass ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden könnte (RIS-Justiz RS0029323).

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO.Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

Textnummer

E67497

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:009OBA00233.02H.1113.000

Im RIS seit

13.12.2002

Zuletzt aktualisiert am

20.03.2014

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