

TE Bvwg Erkenntnis 2019/2/20 L503 2012581-1

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 20.02.2019

Entscheidungsdatum

20.02.2019

Norm

AlVG §1 Abs1 lita

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

B-VG Art.133 Abs4

Spruch

L503 2012581-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. DIEHSBACHER als Einzelrichter über die Beschwerde der XXXX, vertreten durch RA Dr. Peter Hauser, gegen den Bescheid der Salzburger

Gebietskrankenkasse vom 28.07.2014, GZ: XXXX, nach ergangener

Beschwerdevorentscheidung vom 04.09.2014, GZ: XXXX, zu Recht erkannt:

A.) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 1 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

B.) Die Revision ist gemäß Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang

1. Mit Bescheid vom 28.7.2014 sprach die Salzburger Gebietskrankenkasse (im Folgenden kurz "SGKK") aus, dass Herr Z. T. in der Zeit vom 20.12.2012 bis zum 23.6.2013 aufgrund der für die nunmehrige Beschwerdeführerin (im Folgenden kurz: "BF") in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit ausgeübten, entgeltlichen Tätigkeit der Pflicht(Voll)-versicherung in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung gemäß § 4 Abs 1 und 2 ASVG sowie gemäß § 1 Abs 1 lit. a AlVG unterlag.

Begründend führte die SGKK zum Sachverhalt im Wesentlichen aus, Z. T. sei seit 21.5.2012 für die BF tätig und als vollversicherter Dienstnehmer zur Sozialversicherung gemeldet gewesen. Vom 9.10.2012 bis zum 23.6.2013 sei er im Krankenstand gewesen. Am 19.10.2012 sei das Dienstverhältnis zwischen Z. T. und der BF einvernehmlich aufgelöst

worden; bereits 4 Tage nach Ende des Krankenstandes, am 27.6.2013, sei er von der BF wieder als vollversicherter Dienstnehmer zur Sozialversicherung angemeldet worden.

Z. T. habe bei der SGKK um Krankengeld angesucht und im entsprechenden Fragebogen niederschriftlich angegeben, dass er von der BF eine mündliche Wiedereinstellungszusage habe. Er könne nach Ende des Krankenstandes ("sobald er wieder gesund ist") wieder bei der BF zu arbeiten anfangen.

Die BF habe in ihrer Stellungnahme vom 16.7.2013 angegeben, dass aufgrund einer Krankmeldung (Bestätigung über Arbeitsunfähigkeit) vom 9.10.2012 die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit bis längstens 15.10.2012 dauern sollte. Aufgrund der diversen Fehlzeiten und der Häufung von Krankenständen sei eine Weiterbeschäftigung von Z. T. leider nicht möglich gewesen. Daher sei am 19.10.2012 eine einvernehmliche Auflösung von Herrn Z. T. unterfertigt worden.

Am 20.3.2013 sei Z. T. wiederum in die Niederlassung Salzburg der BF gekommen und habe bezüglich einer Tätigkeit bei der Firma P. ab Mai 2013 nachgefragt und auf seine Wiedereinstellungszusage hingewiesen. Eine Einsatzmöglichkeit von Z. T. bei P. habe es jedoch nicht gegeben und so sei Z. T. ab 27.6.2013 bei der Firma U. und anschließend bei der Firma K. eingesetzt worden.

Die SGKK sei der Ansicht, dass es sich im vorliegenden Fall um eine einvernehmliche Lösung mit Wiedereinstellungszusage zur Umgehung der Entgeltfortzahlung und der Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen handle, die SGKK verneine somit die sozialversicherungsrechtliche Beachtlichkeit der Auflösungsvereinbarung und gehe vom Weiterbestehen der Versicherungspflicht für den Zeitraum vom 20.10.2012 bis zum 23.06.2013 aus.

Beweiswürdigend führte die SGKK aus, der festgestellte Sachverhalt beruhe auf den Ergebnissen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens, dem Prüfbericht vom 19.2.2014, der Beitragsabrechnung vom 19.2.2014, dem von Herrn Z. T. ausgefüllten Formular zum Ansuchen um Krankengeld vom 27.11.2012, der einvernehmlichen (schriftlichen) Dienstaflösung vom 19.10.2012, dem Firmenbuchauszug, den vorgelegten Lohnunterlagen, der schriftlichen Wiedereinstellungszusage vom 29.10.2012, der Niederschrift mit Herrn Z. T. durch das zuständige Erhebungsorgan der SGKK vom 6.8.2013, sowie dem Schriftverkehr der SGKK mit der BF.

Dem Vorbringen der BF, dass die Weiterbeschäftigung von Z. T. aufgrund diverser Fehlzeiten und der Häufung von Krankenständen nicht möglich gewesen sei, könne nicht gefolgt werden. Dies, zumal Z. T. selbst niederschriftlich angegeben habe, eine mündliche Wiedereinstellungszusage seitens der BF zu haben und nach dem Krankenstand ("wenn er wieder gesund ist") wieder bei ihr zu arbeiten anfangen zu können.

Im Übrigen liege auch eine schriftliche Wiedereinstellungszusage vor, in welcher die BF bestätige, dass Z. T. ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis als Facharbeiter nach seinem Krankenstand wiederaufnehmen könne. Weiters sei die einvernehmlichen Lösung auch aus dem Grund nicht glaubwürdig, dass die BF angab, dass aufgrund von Fehlzeiten und Krankenständen die Weiterbeschäftigung im Oktober 2012 nicht möglich gewesen sei (somit aus persönlichen Gründen), im Juni 2013 seien diese Gründe jedoch schon nicht mehr so relevant gewesen, da Z. T. wiedereingestellt worden sei.

Weiters habe Z. T. in seiner Niederschrift angegeben, dass er die BF angerufen und ihr mitgeteilt habe, dass er krank sei. Die Chefin (der Name sei ihm nicht bekannt) habe ihm gesagt, dass die BF ihn kündigen müsse, da er lange im Krankenstand gewesen sei. Somit sei die Kündigung von der BF ausgegangen. Es sei Z. T. nicht gesagt worden, dass es sich um eine einvernehmliche Lösung handeln würde. Er habe bei der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Dokument unterfertigen müssen, in welchem ausgeführt werde, dass alles für ihn bezahlt sei und er keine offenen Forderungen mehr habe. Es sei ihm weiters gesagt worden, dass er - wenn er wieder gesund ist - wieder zu arbeiten anfangen könne, und dass die SGKK weiter für ihn bezahlen würde. Vor der Operation habe er die BF diesbezüglich informiert und bekannt gegeben, dass er nicht wisse, wie lange sein Krankenstand dauern würde.

Die SGKK gehe aufgrund des ausgefüllten Fragebogens sowie der vorliegenden schriftlichen Wiedereinstellungszusage und der Niederschrift davon aus, dass die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses nur deshalb vereinbart wurde, um der BF in der Zeit des Krankenstandes von Z. T. die Entgeltfortzahlung sowie die Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen zu ersparen. Die vorliegenden Unterlagen würden in ihrer Gesamtheit auf den festgestellten Sachverhalt schließen lassen.

Im Rahmen der rechtlichen Beurteilung führte die SGKK insbesondere aus, für die Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise sei gemäß § 539a Abs 1 ASVG der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. Gemäß § 539a Abs 2 ASVG könnten durch den Missbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, insbesondere die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden. Gemäß § 539a Abs 3 ASVG sei ein Sachverhalt so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre. Gemäß § 539a Abs 4 ASVG seien Scheingeschäfte und andere Scheinhandlungen für die Feststellung eines Sachverhaltes nach diesem Bundesgesetz ohne Bedeutung. Werde durch ein Scheingeschäft ein anderes Rechtsgeschäft verdeckt, so sei das verdeckte Rechtsgeschäft für die Beurteilung maßgebend.

Sodann stellte die SGKK diverse Bestimmungen des EFZG dar und verwies insbesondere auf § 6 EFZG, wonach die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund dieses Bundesgesetzes zustehen, unter anderem durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden könnten. Im vorliegenden Fall zeige die vereinbarte Wiedereinstellungszusage, dass die Parteien keineswegs beabsichtigt hätten, das Beschäftigungsverhältnis dauernd zu beenden. Die mit dieser Vereinbarung - mit Blick auf die Wiedereinstellungszusage - angestrebte, bloß vorübergehende Einstellung der Hauptpflichten des Beschäftigungsverhältnisses, die einer Karenzierung gleichkomme, habe keine ausreichende Grundlage, wenn und solange dem Dienstnehmer für die Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit eine Arbeitspflicht gar nicht getroffen habe. Die denkmöglichen Zwecke einer solchen Vereinbarung würden sich daher bei Betrachtung ihres wahren wirtschaftlichen Gehalts (§ 539a Abs 1 ASVG) in Ermangelung einer anderen, die Vereinbarung denkmöglich tragenden Absicht der Parteien, auf eine bloße Abdingung der Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall reduzieren, deren Zulässigkeit aber an § 6 EFZG scheitere. Die Vereinbarung sei daher, da sie bei wahrer wirtschaftlicher Betrachtungsweise entgegen § 6 EFZG den Entgeltfortzahlungsanspruch des Dienstnehmers ausschließe, nichtig (vgl. VwGH 23.01.2008, 2006/08/0325).

In der Vereinbarung zwischen der BF und Z. T. sei zudem ein Vertrag zulasten Dritter zu erblicken. Liege nämlich keine der Beendigungsformen des § 5 EFZG vor, so habe der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sehr wohl aber auf Krankengeld nach § 138 iVm § 122 ASVG. Krankengeld habe eine sogenannte Lohnersatzfunktion. Der Entfall des Entgelts, der durch die Arbeitsunfähigkeit eintritt, solle dadurch gemildert und der Unterhalt des Arbeitnehmers während der Arbeitsunfähigkeit sichergestellt werden. Der Anspruch auf Krankengeld sei dem Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall gegenüber subsidiär. Grundlage der Anspruchsberechtigung trotz Ausscheidens aus der Versicherung sei § 122 Abs 1 lit a ASVG. § 122 Abs 1 lit b ASVG bestimme, dass der Versicherte (auch dann) Anspruch auf die Leistungen der Krankenversicherung hat, wenn der Versicherungsfall vor dem auf das Ende der Versicherung nächstfolgenden Arbeitstag eingetreten ist. Die Leistungen seien in diesem Fall auch über das Ende der Versicherung hinaus zu gewähren, solange die Voraussetzungen für den Anspruch gegeben sind.

Im vorliegenden Fall ziehe die BF aus der einvernehmlichen Auflösung im Krankheitsfall den Vorteil, dass sie weder zur Entgeltfortzahlung noch zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet sei. Im Gegenzug führe dies zu einer gleich doppelten Belastung der Sozialversicherungsträger. Einerseits sei die Gebietskrankenkasse gemäß § 122 ASVG verpflichtet, dem Arbeitnehmer trotz Ende des Versicherungsverhältnisses Krankengeld zu leisten, andererseits würden dem Sozialversicherungsträger durch die Auflösung des Dienstverhältnisses die Versicherungsbeiträge entgehen. Ein eventuell bestehender Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitslosengeld ruhe aufgrund der Gewährung von Krankengeld. Ein solcher Vertrag zulasten Dritter sei mit dem Prinzip der Privatautonomie nicht vereinbar und somit unwirksam. Da der Sozialversicherungsträger und damit die öffentliche Hand belastet werde, sei von absoluter Nichtigkeit der Vereinbarung auszugehen.

Somit bestehe die Versicherungspflicht des Herrn Z. T. für den Zeitraum vom 20.10.2012 bis zum 23.06.2013 weiter.

2. Im Akt befinden sich folgende Dokumente zum gegenständlichen Bescheid vom 25.8.2014:

-

Ein von Z. T. ausgefülltes Antragsformular betreffend Krankengeld vom 27.11.2012. Darin gab Z. T. an, er sei vom 21.5.2012 bis zum 19.10.2012 bei der BF beschäftigt gewesen. Die Auflösung des Dienstverhältnisses sei ihm von der BF am 15.10.2012 mündlich mitgeteilt worden. Die Frage nach einer Wiedereinstellungszusage beantwortete Z. T. mit

"JA" und "mündlich". Zur Frage, wie die Wiedereinstellungszusage formuliert sei, gab Z. T. an, die Firma P. (an die ihn die BF zuletzt überlassen habe) möchte ihn laut der BF "wieder einstellen, sobald ich gesund bin".

-

Ein Schreiben der SGKK an die BF vom 11.7.2013, mit dem die BF ersucht wird, die Abmeldung von Z. T. (per 19.10.2012) und seine Wiederanmeldung (per 27.6.2013) zu stornieren und somit auf ein durchgehendes Arbeitsverhältnis zu ändern, da aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht eine Umgehung der Entgeltfortzahlung vorliege. Herr Z. T. sei nämlich während der Arbeitsunfähigkeit vom 9.10.2012 bis zum 23.6.2013 per 19.10.2012 abgemeldet und anschließend am 27.6.2013 bei der BF wieder angemeldet worden. Herr Z. T. habe persönlich zu Protokoll gegeben, dass ihm nach dem Krankenstand eine Wiedereinstellung im Betrieb der BF zugesagt worden sei.

-

Ein E-Mail an die SGKK vom 16.7.2013, mit dem die BF dahingehend antwortete, dass aufgrund einer Krankmeldung von Z. T. vom 9.10.2012 die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit bis längstens 15.10.2012 hätte dauern sollen. Aufgrund der diversen Fehlzeiten und der Häufung von Krankenständen sei einer Weiterbeschäftigung von Z. T. nicht mehr möglich gewesen. Am 19.10.2012 sei es daher zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen. Vor dem Hintergrund, dass der BF nach dem 19.10.2012 seitens Herrn Z. T. keine Krankmeldung vorgelegt worden sei, könne keine Umgehung der Entgeltfortzahlung erblickt werden. Beigelegt wurde eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung betreffend Z. T. vom 9.10.2012 (Arbeitsunfähigkeit vom 9.10.2012 bis 15.10.2012). Am 20.3.2013 habe Z. T. dann bei der BF wegen einer Beschäftigung ab Mai 2013 bei der Firma P. nachgefragt und auf eine Wiedereinstellungszusage der BF hingewiesen; bei der Firma P. habe es zwar keine Einsatzmöglichkeit für den BF gegeben, allerdings sei er dann über die BF ab 27.6.2013 bei der Firma U. und anschließend bei der Firma K. eingesetzt worden. Das Ersuchen der SGKK um Stornierung der Abmeldung könne nicht nachvollzogen werden.

-

Ein Protokoll über die niederschriftliche Befragung von Z. T. vor der SGKK am 6.8.2013. Dabei gab Z. T. - nach Belehrung über die Wahrheitspflicht nach § 143 Abs 2 BAO - zu Protokoll, sein Arzt habe ihn am 9.10.2012 krankgeschrieben. Er habe nämlich Probleme gehabt, seinen Arm zu heben und sei dann (erst) am 16.4.2013 operiert worden. Er habe bei der BF angerufen und gesagt, dass er krank sei, wobei ihm die "Chefin" gesagt habe, die BF müsse ihn aufgrund des langen Krankenstandes kündigen. Es sei ihm gar nicht klar gewesen, dass es sich um eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses gehandelt hat; er sei erst seit 1 1/2 Jahren in Österreich und kenne sich mit den Gesetzen nicht aus. Jedenfalls sei ihm gesagt worden, dass er wieder für die BF arbeiten könne, wenn er wieder gesund sei und dass die GKK für ihn "weiterbezahlte". Er habe die BF vor seiner Operation informiert, dass er sich der Operation unterziehen müsse und nicht wisse, wie lange es dauern werde, dass er aber wieder bei der BF arbeiten möchte. Nach der Operation sei er dann wieder bei der BF angestellt worden.

-

Eine Vereinbarung zwischen der BF und Z. T. über die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses per 19.10.2012, mit Unterschrift von Z. T. und einer (nicht namentlich zuordenbaren) Paraphe samt Firmenstempel der BF.

-

Eine "Einstellungszusage" der BF vom 29.10.2012 den BF betreffend zur Vorlage an das AMS Salzburg, in der bestätigt wird, dass Z. T. "nach seinem Krankenstand" ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis als Facharbeiter bei der BF aufnehmen könne, mit dem Hinweis, dass allfällige Verzögerungen des Arbeitsantritts seitens der BF unverzüglich dem AMS gemeldet würden. Diese Einstellungszusage enthält einen Firmenstempel samt darauf befindlicher (nicht namentlich zuordenbarer) Paraphe.

-

Ein Schreiben der SGKK an die BF vom 2.9.2013, mit dem die SGKK um Übermittlung des Jahreslohnkontos 2012 Z. T. betreffend ersucht. Im Akt befindet sich ebenfalls das sodann übermittelte Jahreslohnkonto.

-

Ein Prüfbericht der SGKK vom 19.2.2014, in dem Z. T. betreffend eine Umgehung des EFZG festgestellt und eine entsprechende Nachverrechnung vorgenommen wurde.

-

Ein Schreiben der BF vom 21.2.2014, in dem die Ausstellung eines Bescheids beantragt und nochmals auf die Vorkorrespondenz verwiesen wurde.

3. Mit Schriftsatz ihres rechtsfreundlichen Vertreters vom 25.8.2014 er hob die BF fristgerecht Beschwerde gegen den Bescheid der SGKK vom 28.7.2014.

Darin führte die BF aus, Z. T. sei vom 21.5.2012 bis zum 19.10.2012 bei ihr beschäftigt gewesen. Aufgrund seiner häufigen Fehlzeiten bzw. Krankenstände sowie sonstiger Umstände habe die BF das Arbeitsverhältnis mit ihm beenden wollen und sich mit Z. T. am 19.10.2012 auf eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses geeinigt.

Von der behaupteten schriftlichen Wiedereinstellungszusage vom 29.10.2012 habe die BF erst im Juni 2013 Kenntnis erlangt. In den Akten der BF liege nur eine nicht unterfertigte "Einstellungszusage" vom 29.10.2012 auf. Die drei Geschäftsführer der BF, die Herren H. J. E. und H. S. H. sowie Frau I. H.-H. würden jedoch ausschließen, dass sie die genannte Einstellungszusage unterfertigt oder genehmigt hätten. Für den Fall, dass der SGKK überhaupt eine unterfertigte Einstellungszusage vorliegen sollte, handle es sich dabei "wahrscheinlich um die Unterschrift der Personalbetreuerin des Herrn Z. T., Frau C. L." Diese sei aber nicht zur Vertretung der BF berechtigt, sie habe nicht einmal die Funktion einer Niederlassungsleiterin innegehabt. Daher sei sie auch nicht berechtigt gewesen, mündlich oder schriftlich Einstellungszusagen zu erteilen. Abgesehen davon sei diese schriftliche Einstellungszusage - wenn überhaupt - erst am 29.10.2012, sohin nach der einvernehmlichen Auflösungserklärung am 19.10.2012, unterfertigt worden. Zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 19.10.2012 sei von einer Wiedereinstellung keine Rede gewesen.

Sodann tätigte die BF diverse rechtliche Ausführungen dahingehend, dass eine einvernehmliche Auflösung eines Dienstverhältnisses grundsätzlich keinen Missbrauch von Formen und Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechts darstelle. Entgegen der Ansicht der SGKK zeige die gegenständliche, behauptete Wiedereinstellungszusage keineswegs, dass die BF nicht beabsichtigt hätte, das Beschäftigungsverhältnis mit Z. T. dauernd zu beenden:

Diese Wiedereinstellungszusage stamme zum einen nämlich nicht von einem vertretungsbefugten Organ der BF und habe zum anderen zum Zeitpunkt der Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses am 19.10.2012 weder eine mündliche noch eine schriftliche Wiedereinstellungszusage (auch nicht von einer nicht-vertretungsberechtigten Person) bestanden. Voraussetzung für ein nichtiges "Umgehungs- oder Scheingeschäft" wäre es aber gewesen, dass die BF nur deshalb mit Herrn Z. T. die einvernehmliche Auflösung seines Dienstverhältnisses vereinbart hätte, um der Pflicht zur Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall zu entgehen. Eine solche Umgehungsabsicht müsse daher schon zum Zeitpunkt der Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung oder unmittelbar danach bestehen, was gegenständlich jedoch nicht der Fall sei. Zudem sei der BF am 19.10.2012 nur die Arbeitsunfähigkeitsbestätigung vom 9.10.2012 vorgelegen, nach der der letzte Tag der Arbeitsunfähigkeit am 15.10.2012 gewesen sei. Am 19.10.2012 sei die BF daher davon ausgegangen bzw. habe davon ausgehen dürfen, dass Herr Z. T. wieder arbeitsfähig ist.

An all dem vermöge auch der Umstand nichts zu ändern, dass Z. T. ab dem 27.6.2013 von der BF dann wieder beschäftigt wurde. Es sei nicht unüblich, einem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nochmals einzustellen und ihm eine zweite Chance zu geben.

Abschließend wurde beantragt, das BVwG möge eine Verhandlung durchführen, in deren Zuge die Geschäftsführer der BF, H. J. E. und H. S. H., einvernommen werden, und den bekämpften Bescheid aufheben bzw. auszusprechen, dass Z. T. im verfahrensgegenständlichen Zeitraum kein Dienstnehmer der BF war bzw. in eventu mit einer Zurückverweisung an die SGKK vorgehen.

4. Mit Bescheid vom 4.9.2014 wies die SGKK die Beschwerde im Rahmen einer Beschwerdevorentscheidung ab.

Begründend führte die SGKK nach Darstellung des Beschwerdevorbringens aus, der SGKK liege eine unterfertigte Wiedereinstellungszusage vom 29.10.2012 vor. Dieses Schriftstück trage den Firmenstempel der BF sowie eine Unterschrift, welche jedoch seitens der SGKK nicht entzifferbar sei. Diese Wiedereinstellungszusage sei "Teil der Beschwerdevorentscheidung" und werde dieser beigelegt.

Wenn die BF vorbringe, dass die Wiedereinstellungszusage von Frau L. unterfertigt wurde, diese jedoch keine

Kompetenz dazu gehabt habe, so müsse die SGKK darauf hinweisen, dass dieselbe Person, welche die Wiedereinstellungszusage unterschrieb (auch wenn dies nicht Frau L. gewesen sein sollte), auch die einvernehmliche Lösung unterfertigt habe. Auch die einvernehmliche Lösung werde dieser Beschwerdevorentscheidung hinzugefügt und sei somit Teil derselben.

Da die BF ausdrücklich angebe, Frau L. habe diese Wiedereinstellungszusage unterschrieben, die dazu nicht berechtigt gewesen sei, könne davon ausgegangen werden, dass sie auch nicht dazu berechtigt war, die einvernehmliche Lösung zu unterfertigen. Der Argumentation der BF sei zu entnehmen, dass lediglich die Geschäftsführung Personalkompetenz hatte. Sollte somit die Unterschrift auf der einvernehmlichen Lösung sowie auf der Wiedereinstellungszusage nicht von Frau L. stammen, stamme sie - laut Aussage der BF - auch nicht von der Geschäftsführung der BF, und somit auch nicht von einer für solche Belange mit Kompetenz ausgestatteten Person. Folge man somit dem Vorbringen der BF, sei auch die einvernehmliche Lösung nicht rechtsgültig unterschrieben und das Dienstverhältnis schon aus diesem Grunde gar nicht beendet worden.

Weiters müsse nochmals auf die Aussage des Herrn Z. T. im Rahmen der Niederschrift am 6.8.2013 vor der SGKK verwiesen werden, welche er unter Hinweis auf die Wahrheitsverpflichtung getätigten habe. Dabei habe er ausgesagt, dass er bei der Firma (gemeint: der BF) angerufen und dieser mitgeteilt habe, dass er krank sei. Die Chefin, an deren Namen er sich nicht mehr erinnern habe können, habe ihm gesagt, dass die BF ihn kündigen müsse, da er lange im Krankenstand sei. Die Kündigung sei - so Herr Z. T. - von der BF ausgegangen. Es sei ihm auch nicht gesagt worden, dass es sich um eine einvernehmliche Lösung handle. Weiters sei ihm auch mitgeteilt worden, dass er - wenn er wieder gesund ist - wieder zu arbeiten anfangen könne, und die SGKK für ihn bezahle. Im Übrigen habe er der BF auch bekannt gegeben, dass er operiert werden würde und danach wieder für die BF arbeiten möchte. Aus dieser glaubwürdigen Aussage des Herrn Z. T. sei ersichtlich, dass die BF schon bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Absicht gehabt habe, Herrn Z. T. nach seinem Krankenstand wiedereinzustellen, habe sie ihm ja auch die Information gegeben, dass die SGKK in der Zwischenzeit für ihn bezahlen würde. Es sei kein Grund ersichtlich, wieso Herr Z. T. die Unwahrheit zu Protokoll hätte geben sollen. Die Umgehungsabsicht der BF sei zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bereits gegeben gewesen, da Herrn Z. T. eine Wiederbeschäftigung nach Ende des Krankenstandes telefonisch zugesagt worden sei. Waren auch die persönlichen Gründe, welche der BF zufolge zu einer einvernehmlichen Lösung geführt hatten, wirklich so tiefgreifend vorgelegen, so hätte man ihm weder telefonisch - noch am 29.10.2012 schriftlich - eine Wiedereinstellungszusage gegeben.

Zusammengefasst sei davon auszugehen, dass es sich beim Vorbringen der BF um Schutzbehauptungen handle.

Im Rahmen der rechtlichen Beurteilung ging die SGKK im Wesentlichen auf das Vorbringen der BF ein, die Wiedereinstellungszusage könne nicht rechtsgültig sein, da Frau L. hierzu nicht befugt gewesen sei. Dazu führte die SGKK aus, Frau L. - die laut Angaben der BF die Wiedereinstellungszusage unterschrieben hat - sei die Personalbetreuerin von Z. T. und als solche somit für seine Belange, als seine Ansprechpartnerin, zuständig gewesen. Wenn die Unterschrift auf der Wiedereinstellungszusage die Unterschrift von Frau L. sei, dann habe Frau L. auch im Namen der BF die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses unterfertigt. Die beiden Unterschriften seien nämlich ident. Für Herrn Z. T. habe sie somit den Anschein erweckt, diese Schriftstücke unterfertigen zu dürfen. Jedenfalls habe er daran keinen Zweifel haben müssen und habe Herrn Z. T. auch nicht auffallen müssen, dass Frau L. diesbezüglich keine Kompetenz hatte. Es könne hier - näher dargelegt - jedenfalls von einer "Anscheinsvollmacht" ausgegangen werden. Im vorliegenden Fall habe Frau L. die einvernehmliche Lösung unterfertigt und sei das Dienstverhältnis sodann für Herrn Z. T. offiziell beendet gewesen. Auch sei Herrn Z. T. von seiner "Chef" am Telefon gesagt worden, dass er gekündigt werden müsse, weil er so lange im Krankenstand ist. In der Gesamtschau ergebe sich somit für Herrn Z. T., dass er darauf vertraut habe, dass Frau L. die Vollmacht hatte, das Dienstverhältnis zu beenden, ebenso wie die Wiedereinstellungszusage zu unterfertigen. Das Verhalten der "Chef" habe somit auch dazu beigetragen, dass Herrn Z. T. das Fehlen einer Vollmacht nicht aufgefallen sei, er habe nicht einmal leicht fahrlässig gehandelt.

Aus diesem Grunde sei die Wiedereinstellungszusage von Frau L. für die BF wirksam unterfertigt worden und gehe aus der Gesamtschau des Falles (u.a. auch aus Aussage der "Chef" am Telefon) hervor, dass bereits zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses die Absicht der BF vorhanden war, Herrn Z. T. nach Ende seines Krankenstandes wieder zu beschäftigen, und somit die Entgeltfortzahlungspflicht zu umgehen. Aus diesem Grunde liege ein durchgehendes Dienstverhältnis bis zum 23.6.2012 vor.

Folge man jedoch dem Vorbringen der BF, dass Frau L. nicht dazu befugt war, eine rechtsgültige Wiedereinstellungszusage zu unterschreiben, dann müsse man in der Folge auch davon ausgehen, dass sie auch die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses nicht rechtsgültig unterfertigen habe dürfen. Somit wäre aus diesem Grunde die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses nichtig, das Beschäftigungsverhältnis nie rechtsgültig beendet worden, und liege auch aus diesem Grunde ein durchgehendes Versicherungsverhältnis bis zum 23.6.2012 vor.

Im Übrigen werde auf die rechtliche Beurteilung des angefochtenen Bescheides verwiesen.

5. Mit Schriftsatz ihres rechtsfreundlichen Vertreters vom 23.9.2014 stellte die BF fristgerecht einen Vorlageantrag.

Darin führte die BF aus, die Feststellung der SGKK, wonach die BF ausdrücklich angegeben hätte, Frau L. habe die Wiedereinstellungszusage unterfertigt, sei unrichtig und aktenwidrig. Vielmehr habe die BF angegeben, dass sich in ihren Akten lediglich eine nicht unterfertigte "Einstellungszusage" vom 19.10.2014 (richtig wohl: 29.10.2012, Anmerkung des BVwG) befindet und für den Fall, dass bei der SGKK überhaupt eine unterfertigte Einstellungszusage vorliegen sollte, es sich dabei wahrscheinlich um die Unterschrift der Personalbetreuerin von Herrn Z. T., Frau L., handle.

Von diesen aktenwidrigen Feststellungen ausgehend, sei die SGKK auch zum - falschen - Ergebnis gelangt, dass Frau L. zudem die Vereinbarung über die einvernehmliche Kündigung unterfertigt haben solle. Sowohl auf der Auflösungsvereinbarung vom 19.10.2012, als auch auf der Einstellungszusage vom 29.10.2012 würden sich nämlich keine leserlichen Namens-Unterschriften, sondern lediglich unleserliche Paraphen befinden. Entgegen der Ansicht der SGKK seien diese Paraphen nicht identisch, sondern würden offensichtlich von zwei verschiedenen Personen stammen.

Selbst wenn Frau L. tatsächlich beide Vereinbarungen unterfertigt haben sollte - was ausdrücklich bestritten werde - so dürfe die SGKK aus dem Umstand, dass Frau L. keine Ermächtigung zur Unterfertigung einer Wiedereinstellungszusage gehabt habe, nicht darauf schließen, dass sie ebenso wenig ermächtigt gewesen sei, eine Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung zu unterfertigen; dabei handle es sich um strikt voneinander zu trennende Umstände. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses müsse auch nicht schriftlich erfolgen, sondern könne auch mündlich oder schlüssig vorgenommen werden. Dass das Arbeitsverhältnis beendet werden sollte, sei Z. T. auch nach den Ausführungen der SGKK klar gewesen und sei ihm auch die Abmeldung bei der SGKK bekannt gewesen. Eine rechtsgültige Unterschrift sei hier somit nicht unbedingt erforderlich. Die SGKK könne somit nicht zulässigerweise zum Ergebnis gelangen, dass das Arbeitsverhältnis mit Z. T. gar nicht wirksam beendet wurde.

Im Übrigen verwies die BF darauf, dass sich Z. T. nicht einmal an den Namen seiner angeblichen "Chefin" erinnern könne, mit der er vorgeblich das Telefonat über die "Kündigung" und die vorgebliche Wiedereinstellungszusage geführt haben will. Dennoch schenke die SGKK - ohne näheren Begründung - seinen Angaben mehr Glauben als der BF.

Gegen eine Umgehungsabsicht der BF spreche im Übrigen auch, dass die Wiedereinstellungszusage nicht am gleichen Tag wie die Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses unterfertigt wurde, sondern erst Tage später. Hätte zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses schon die Absicht bestanden, Herrn Z. T. wiedereinzustellen, dann wären die Auflösungsvereinbarung und die Wiedereinstellungszusage am selben Tag unmittelbar nacheinander unterfertigt worden.

Die SGKK ignoriere zudem völlig, dass der BF nur eine Krankmeldung bis zum 15.10.2012 vorgelegen sei. Zum Zeitpunkt der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 19.10.2012 sei die BF davon ausgegangen, dass Z. T. wieder arbeitsfähig ist. Eine Umgehungsabsicht hätte überhaupt nur dann vorliegen können, wenn die BF gewusst hätte, dass sich Z. T. am 19.10.2014 noch im Krankenstand befindet, was aber nicht der Fall gewesen sei.

Darüber hinaus hätten die Geschäftsführer der BF niemals ein Verhalten gesetzt, aus dem Z. T. hätte schließen können, dass Frau L. ihm eine Wiedereinstellungszusage erteilen könne. Mangels eines von den Geschäftsführern der BF gesetzten "Anscheins" habe Frau L. die Wiedereinstellungszusage keineswegs rechtswirksam unterfertigen können. Offenbar versuche die SGKK mit der wiederholten Verwendung des Wortes "Chefin" zu suggerieren, dass einem nicht

vertretungsberechtigten Mitarbeiter irgendwelche Entscheidungskompetenzen zukommen würden. Es sei aber allgemein bekannt, dass gerade auch ausländische Mitarbeiter das Wort "Chef" oder "Chefin" für Personen gebrauchen, denen keineswegs eine Vertretungsbefugnis zukommt.

Abschließend wurde beantragt, das BVwG möge den bekämpften Bescheid, nach Durchführung einer Verhandlung, im Zuge derer die Geschäftsführer H. J. E. und H. S. H. einzuvernehmen seien, wegen Rechtswidrigkeit zur Gänze aufheben und allenfalls darüber erkennen, dass Z. T. in der Zeit vom 20.10.2012 bis zum 20.6.2013 für die BF gerade keine in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit ausgeübte entgeltliche Tätlichkeit verrichtet hat und er daher auch nicht der Pflicht (Voll)-Versicherung in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung gemäß § 4 Abs 1 und 2 ASVG iVm § 1 Abs 1 lit a AlVG unterlegen sei; in eventu möge das BVwG den bekämpften Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die SGKK zurückverweisen.

6. Am 26.9.2014 legte die SGKK den Akt dem BVwG vor und gab in diesem Zusammenhang eine Stellungnahme ab.

Replizierend auf den Vorwurf einer Aktenwidrigkeit dahingehend, dass die BF gerade nicht ausdrücklich angegeben habe, Frau L. habe die Wiedereinstellungszusage unterschrieben, führte die SGKK aus, die BF habe Frau L. diesbezüglich als einzige mögliche Person angegeben (arg. "wahrscheinlich"), und habe gar keine Alternative in Aussicht gestellt. Im Übrigen würden sich die Paraphen auf der einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses und der Wiedereinstellungszusage entgegen dem Vorbringen der BF stark ähneln und habe die BF eben nicht explizit angegeben, wer diese nun wirklich unterfertigt haben solle; sie bestreite lediglich, dass Frau L. beide Schriftstücke unterfertigt habe.

Wenn die BF im Übrigen dahingehend differenziere, dass einmal sehr wohl die Befugnis vorgelegen habe, die einvernehmliche Lösung zu unterschreiben, ein anderes Mal jedoch im Hinblick auf die Unterfertigung der Wiedereinstellungszusage nicht, so sei dies weder von Herrn Z. T., noch für die SGKK ersichtlich gewesen.

Darüber hinaus bestreite die SGKK gar nicht, dass die schriftliche Wiedereinstellungszusage erst ein paar Tage nach Lösung des Dienstverhältnisses unterfertigt wurde, allerdings sei Z. T. eigenen Angaben zufolge, welche er der SGKK gegenüber nach Hinweis auf die Wahrheitspflicht getätig habe, schon in seinem Telefongespräch mit einem für ihn zuständigen Mitarbeiter der BF die Wiedereinstellung nach Ende seines Krankenstandes zugesagt worden.

Das diesbezügliche Vorbringen der BF sei in der Gesamtschau nicht glaubhaft, da es nicht nachvollziehbar sei, dass die BF nicht wisse, wer die Schriftstücke für die BF in deren Namen unterfertigt hat und da die BF sich auf die Position zurückziehe, dass die Geschäftsführung die Wiedereinstellungszusage nicht genehmigt habe. Dazu werde auf die Ausführungen in der Beschwerdevorentscheidung und den Versicherungspflichtbescheid verwiesen.

Da diejenige Person, welche die Wiedereinstellungszusage unterfertigt, bzw. Herrn Z. T. am Telefon eine Wiedereinstellung zugesichert habe, für Herrn Z. T. den Anschein erweckt habe, diesbezügliche Kompetenzen zu haben, habe er an diesen Kompetenzen auch nicht zweifeln müssen. Für sein Verständnis sei die Dienstgeberin tätig geworden und habe sowohl die Wiedereinstellungszusage als auch die einvernehmliche Lösung unterfertigt. Herr Z. T. (wie die BF selbst angibt, "ein ausländischer Mitarbeiter") habe nicht wissen können, dass es hier Kompetenzkonflikte gibt.

Abschließend wurde beantragt, das BVwG möge die Beschwerde abweisen und die Bescheide der SGKK vollinhaltlich bestätigen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Die BF, die vor allem im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung tätig ist, hat ihren Firmensitz in Oberösterreich und (unter anderem) eine Niederlassung in Salzburg.

1.2. Herr Z. T. war seit 21.5.2012 bei der BF vollversicherungspflichtig in Salzburg beschäftigt, wobei er bei der Firma P. zum Einsatz kam.

In den Monaten Mai, Juni, Juli und August bestanden keinerlei Zeiträume einer Arbeitsunfähigkeit von Z. T. Eine solche trat dann erstmals vom 5.9.2012 bis zum 14.9.2012 ein. Eine weitere Arbeitsunfähigkeit trat dann am 9.10.2012 ein und dauerte bis einschließlich 23.6.2013. Konkret war Z. T. dabei zunächst eine Arbeitsunfähigkeit vom 9.10.2012 bis

zum 15.10.2012 attestiert worden, wobei diese dann "nahtlos" bis zum erwähnten 23.6.2013 attestiert worden war; am 16.4.2013 war Z. T. operiert worden.

Diesbezüglich meldete sich Z. T. am 15.10.2012 telefonisch bei der Niederlassung Salzburg der BF und gab - seiner persönlichen Auffassung nach der "Chefin" - bekannt, dass er sich einer Operation werde unterziehen müssen und dass derzeit noch nicht abschätzbar sei, wie lange sein Krankenstand dauern werde. Herrn Z. T. wurde daraufhin mitgeteilt, dass sein Dienstverhältnis aufgrund des langen Krankenstandes beendet werden müsse - was Herr Z. T. seinem Rechtsverständnis nach als "Kündigung" ansah -, dass er jedoch nach seiner Genesung bei der BF wieder zu arbeiten beginnen könne.

Am 19.10.2012 unterfertigte Z. T. in der Niederlassung Salzburg sodann ein von der BF vorbereitetes Schreiben, wonach sein Dienstverhältnis an diesem Tag einvernehmlich aufgelöst werde; für die BF hat dieses Schreiben mit maßgeblicher Wahrscheinlichkeit Frau L., die Personalbetreuerin, mit einer auf den Firmenstempel gesetzten Paraphe unterfertigt.

Am 29.10.2012 stellte (diesfalls eindeutig feststellbar) die Personalbetreuerin wiederum mit Firmenstempel und Paraphe versehen Herrn Z. T. zur Vorlage beim AMS eine Einstellungszusage aus, in der bestätigt wird, dass Z. T. "nach seinem Krankenstand" ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis bei der BF als Facharbeiter aufnehmen könne; Verzögerungen des Arbeitsantritts würden seitens der BF unverzüglich dem AMS gemeldet werden.

1.3. Am 23.6.2013 endete die Arbeitsunfähigkeit von Z. T.

1.4. Am 27.6.2013 trat Z. T. wieder eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung bei der BF an, wobei er mangels Einsatzmöglichkeiten bei der Firma P. bei der Firma U. und anschließend bei der Firma K. zum Einsatz kam.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Beweis wurde erhoben durch den Inhalt des vorliegenden Verwaltungsaktes der SGKK.

2.2. Die unter Punkt 1.1. zur BF und unter Punkt 1.2. zum Dienstverhältnis von Z. T. bei der BF ab 21.5.2012 getroffenen Feststellungen sind unbestritten.

2.3. Die Feststellung, dass in den Monaten Mai, Juni, Juli und August keinerlei Zeiträume einer Arbeitsunfähigkeit von Z. T. vorlagen, wobei eine solche dann erstmals vom 5.9.2012 bis zum 14.9.2012 eintrat und eine weitere Arbeitsunfähigkeit dann am 9.10.2012 eintrat und bis einschließlich 23.6.2013 andauerte, beruht auf den von der BF auf Aufforderung der SGKK selbst vorgelegten Lohnunterlagen und entsprechenden, ebenfalls im Akt befindlichen Aufzeichnungen der SGKK. Dass dem BF zunächst lediglich eine Arbeitsunfähigkeit vom 9.10.2012 bis zum 15.10.2012 attestiert wurde, wobei diese dann "nahtlos" bis zum erwähnten 23.6.2013 attestiert worden war, folgt aus der im Akt befindlichen Arbeitsunfähigkeitsmeldung vom 9.10.2012 und den diesbezüglichen Aufzeichnungen der SGKK; dass Z. T. am 16.4.2013 operiert wurde, folgt aus seinen eigenen Angaben der SGKK gegenüber.

2.4. Die sodann getroffenen Feststellungen zum Anruf von Z. T. bei der BF am 15.10.2012 und dem Inhalt dieses Telefonats, zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses am 19.10.2012 sowie zur Ausstellung der Wiedereinstellungszusage am 29.10.2012 beruhen auf folgenden Erwägungen:

Zutreffend hat die SGKK im bekämpften Bescheid zunächst auf das von Z. T. ausgefüllte Antragsformular betreffend Krankengeld hingewiesen, in dem dieser auf die diversen Fragestellungen hin angab, die Auflösung des Dienstverhältnisses sei ihm von der BF am 15.10.2012 zunächst mündlich mitgeteilt worden. Die Frage nach einer Wiedereinstellungszusage beantwortete Z. T. mit "JA" und ebenfalls mit "mündlich". Zur Frage, wie die Wiedereinstellungszusage formuliert sei, gab Z. T. an, die Firma P. (an die ihn die BF zuletzt überlassen habe) möchte ihn laut der BF "wieder einstellen, sobald ich gesund bin". Zutreffend hat die SGKK auch darauf hingewiesen, dass Z. T., der dann später der SGKK durchaus plausibel angegeben hat, dass ihm die sozialrechtliche Gesetzeslage in Österreich völlig unbekannt sei, dieses Formular offensichtlich "unbefangen" ausgefüllt hat und kein Grund ersichtlich ist, dass er hier falsche Angaben hätte tätigen sollen, um der BF zu schaden.

In dieses Bild wiederum fügen sich gänzlich die niederschriftlichen Angaben von Z. T., die dieser sodann - nach Belehrung über die Wahrheitspflicht - am 6.8.2013 vor der SGKK gemacht hat: So gab er hier an, sein Arzt habe ihn ab 9.10.2012 krankgeschrieben (was auch mit der von der BF vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsmeldung von [zunächst] 9.10.2012 bis 15.10.2012 übereinstimmt) und er habe der BF dann telefonisch mitgeteilt, dass er sich einer Operation

werde unterziehen müssen und nicht absehbar sei, wie er lange sein Krankenstand dauern werde, was auch insofern mit seinen Angaben im Antragsformular betreffend Krankengeld im Einklang zu bringen ist, wonach er konkret am 15.10.2012 (dem letzten Tag der erwähnten Krankschreibung, die dann "verlängert" wurde) mit der BF Kontakt aufgenommen habe. Bei diesem Telefonat sei ihm mitgeteilt worden, dass ihn die BF aufgrund seines langen Krankstandes "kündigen" müsse, dass er jedoch wieder zu arbeiten anfangen könne, wenn er wieder gesund sei. Darüber hinaus wurden von Z. T. auf Aufforderung der SGKK auch die Vereinbarung über einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses am 19.10.2012 sowie die Wiedereinstellungszusage der BF vom 29.10.2012 in Vorlage gebracht.

Obwohl die BF in ihren Eingaben vage bemängelt, die SGKK habe in nicht nachvollziehbarer Weise Herrn Z. T. Glauben geschenkt, während sie das Vorbringen der BF für unglaubwürdig halte - wobei die BF aber in keiner Weise konkreten Angaben von Z. T. entgegen trat -, so ist doch zu betonen, dass die wesentlichen Sachverhaltselemente letztlich auch von der BF selbst eingestanden werden:

Ein wesentliches Beweismittel ist in diesem Zusammenhang nämlich die bereits erwähnte Wiedereinstellungszusage der BF vom 29.10.2012 für das AMS, die explizit besagt, dass der BF "nach seinem Krankenstand" ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis bei der BF als Facharbeiter wiederaufnehmen werde können. Wenngleich die BF der rechtlichen Verbindlichkeit dieser Wiedereinstellungszusage entgegentritt (siehe dazu weiter unten), so wird der Umstand, dass diese Wiedereinstellungszusage jedenfalls aus ihrer Sphäre stammt und echt ist, nicht bestritten, führte die BF doch in ihrer Beschwerde explizit aus, dass im Personalakt des BF tatsächlich - wenn auch nicht unterfertigt - eine derartige Wiedereinstellungszusage aufliege, wobei ihre drei Geschäftsführer aber ausschließen würden, dass sie diese unterfertigt oder genehmigt hätten. Sodann wurde in der Beschwerde wie folgt ausgeführt: "Für den Fall, dass der belangten Behörde überhaupt eine unterfertigte Einstellungszusage vorliegen sollte, handelt es sich dabei wahrscheinlich um die Unterschrift der Personalbetreuerin des Herrn Z. T., Frau C. L."

Hält man sich somit vor Augen, dass das Aufliegen einer derartigen - wenn auch nicht unterfertigten - Wiedereinstellungszusage von Z. T. in dessen Personalakt jedenfalls eingeräumt wurde, so kann der SGKK durchaus gefolgt werden, wenn diese die von der BF hier stets betonte "Unwissenheit" der Urheberschaft als Schutzbehauptung wertet, zumal eine solche Unwissenheit völlig außerhalb der Lebenserfahrung steht. Hält man sich zudem vor Augen, dass es an der BF gelegen wäre und sie auch mehrmals Gelegenheit dazu gehabt hätte, diejenige Person in der Personalabteilung zu benennen, die die Wiedereinstellungszusage tatsächlich ausgesellt hat, so kann aus den vagen und ausweichenden Angaben der BF, wonach es sich dabei "wahrscheinlich um die Unterschrift der Personalbetreuerin des Herrn Z. T., Frau C. L." handle, einzig der Schluss gezogen werden, dass eben die Personalbetreuerin diese Wiedereinstellungszusage ausgestellt und mit Firmenstempel und Paraphe versehen hat, sodass zur diesbezüglichen Feststellung zu gelangen war.

Vor diesem Hintergrund aber erweisen sich die Angaben von Z. T. bereits aufgrund der Aktenlage erwiesener Maßen als richtig: So hat ihm eben seine Personalbetreuerin (in der Niederlassung Salzburg), die er umgangssprachlich als "Chefin" bezeichnete, besagte Wiedereinstellungszusage, wonach er "nach seinem Krankenstand" wieder bei der BF arbeiten könne, ausgestellt, und stehen damit auch seine Angaben vor der SGKK (sowohl im Antragsformular betreffend Krankengeld, als auch später niederschriftlich), dass ihm seine "Chefin" im Rahmen der Bekanntgabe seines (unabsehbar langen) Krankstandes eine Wiedereinstellung zugesagt hätte, "wenn er wieder gesund sei", gänzlich im Einklang. Wenn die BF hier im Übrigen lediglich bemängelt, dass Herrn Z. T. von der SGKK ungeachtet des Umstands, dass er sich an den Namen seiner "Chefin" nicht erinnern könne, Glauben geschenkt wurde, so kann dem bereits objektiv nicht gefolgt werden, handelte es sich bei Z. T. um einen Leiharbeiter, der mit dem Überlasserbetrieb (der BF) offensichtlich nicht täglich in Kontakt stand. Jedenfalls hat Z. T. etwa nicht - was von der BF vehement bestritten wird - behauptet, dass ihm die Wiedereinstellungszusage von einem der Geschäftsführer der BF (in Linz) ausgestellt wurde, sondern eben von seiner "Chefin" in der Niederlassung Salzburg, wobei diesbezüglich näher auf die rechtlichen Ausführungen verwiesen sei.

2.5. Das BVwG verkennt auch nicht, dass die BF im Verfahren vorbrachte, zum Zeitpunkt der einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses am 19.10.2012 sei ihr gar nicht bekannt gewesen, dass bei Z. T. eine über den 15.10.2012 hinausgehende Arbeitsunfähigkeit vorgelegen sei, und sie legte diesbezüglich jene Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 9.10.2012 vor, mit dem Z. T. (zunächst) tatsächlich nur eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 15.10.2012 bescheinigt worden war. Ganz abgesehen davon, dass, wie bereits ausführlich dargestellt, Herr Z.

T. bereits in seinem Antragsformular betreffend Krankgeld angegeben hatte, dass er schon am 15.10.2012 die BF telefonisch kontaktiert habe und ihm dabei mitgeteilt worden sei, dass das Dienstverhältnis aufgelöst werden müsse, er jedoch nach seiner Genesung wieder bei der BF wieder arbeiten können, und abgesehen davon, dass Z. T. dies vor der SGKK am 6.8.2013 insofern niederschriftlich konkretisierte, als er bei besagtem Telefonat auf die nicht absehbare Dauer seines Krankenstands hingewiesen habe und ihm dabei mitgeteilt worden sei, dass er "gekündigt" werden müsse, jedoch bei der BF wieder arbeiten könne, wenn er wieder gesund sei, ist dieser Einwand der BF auch aus anderen, aktenkundigen Umständen nicht tragfähig:

So bringt die BF vor, sie habe "aufgrund seiner häufigen Fehlzeiten und Krankenstände" sowie aus in seiner Person gelegenen Umständen das Arbeitsverhältnis mit Z. T. beenden wollen (so z. B. die BF in ihrer Beschwerde). Was nun die von der BF ins Treffen geführten häufigen Krankenstände von Z. T. anbelangt, so befinden sich diesbezüglich entsprechende Auszüge der SGKK im Akt, aus denen die Krankenstände von Z. T. hervorgehen (diese Umstände gehen im Übrigen ebenso aus den von der BF vorgelegten Lohnunterlagen betreffend Z. T. hervor). Konkret trat Z. T. seinen Dienst bei der BF im Mai 2012 an, wobei in den Monaten Mai, Juni, Juli und August keinerlei Zeiträume einer Arbeitsunfähigkeit von Z. T. bestanden. Eine solche trat dann erstmals vom 5.9.2012 bis zum 14.9.2012 ein. Eine weitere Arbeitsunfähigkeit - nämlich bereits die verfahrensgegenständliche - trat dann am 9.10.2012 ein und dauerte (letztlich) bis einschließlich 23.6.2013. Würde man nun dem Vorbringen der BF folgen, dass ihr seinerzeit eine über den 15.10.2012 hinausgehende Arbeitsunfähigkeit von Z. T. gar nicht bekannt war, dann müsste man ihr unterstellen, bereits ein zweiter (kurzer) Krankenstand des Dienstnehmers führe wegen "Häufigkeit" der Krankenstände zur Kündigung, wovon aber nicht ausgegangen werden kann. Wenn andererseits in Anbetracht dessen doch die sonstigen, in der Person des Z. T. liegenden, Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses ausschlaggebend waren, dann wäre wiederum - wie die SGKK zutreffend argumentiert hat - aber denkmöglich nicht zu erklären, warum Herrn Z. T. dann nur wenige Tage danach eine Wiedereinstellungszusage ausgestellt und er dann tatsächlich nach seiner Genesung wiedereingestellt wird.

2.6. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die SGKK zutreffend ausgeführt hat, dass zwischen der Paraphe seitens der BF auf der Einstellungszusage und jener auf der Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses eine deutliche Ähnlichkeit besteht: So scheinen diese Paraphen bei flüchtiger Betrachtungsweise völlig identisch, nur bei näherer Betrachtungsweise ist eine Linie etwas anders geführt. Jedenfalls ist der seitens der SGKK gezogene Schluss, dass diese Paraphe von ein- und derselben Person stammt, durchaus naheliegend, wenngleich dies seitens des BVwG nicht mit absoluter Gewissheit festgestellt werden kann. Letztlich kann dies aber mangels rechtlicher Relevanz dahingestellt bleiben: So räumt die BF zwar ein, dass die Paraphe auf der Wiedereinstellungszusage "wahrscheinlich" (so die BF in ihrer Beschwerde) von der Personalbetreuerin, Frau C. L., stammt, wobei sie in ihrem Vorlageantrag aber wiederum bloß bestreitet, dass die Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses von derselben Person paraphiert wurde, ohne anzugeben, wer dann nun tatsächlich die einvernehmliche Auflösung paraphiert haben sollte. Da das BVwG jedoch nicht davon ausgeht, dass das Dienstverhältnis schon mangels Kompetenz welchen Mitarbeiters aus der Personalabteilung der BF auch immer gar nicht rechtswirksam aufgelöst wurde, kann diese Frage dahingestellt bleiben.

2.7. Die schließlich getroffenen Feststellungen, wonach am 23.6.2013 die Arbeitsunfähigkeit von Z. T. endete und wonach er am 27.6.2013 wieder eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung bei der BF antrat, ergeben sich unmittelbar aus dem Akteninhalt und sind unbestritten.

2.8. Zuletzt ist der Vollständigkeit halber darauf hinzuweisen, dass die BF die zeugenschaftliche Befragung ihrer Geschäftsführer im Rahmen einer Verhandlung beantragte. Eine solche erweist sich jedoch als nicht erforderlich: So hat die BF niemals behauptet, dass der in Salzburg beschäftigte Z. T. anlässlich der Beendigung seines Dienstverhältnisses und der Ausstellung der Wiedereinstellungszusage jemals in irgendeiner Weise Kontakt mit der (in Linz ansässigen) Geschäftsführung der BF gehabt hätte. Im Gegenteil - betont die BF doch selbst mehrfach, dass die Geschäftsführung in die Ausstellung der Wiedereinstellungszusage nicht involviert gewesen sei. Da dieser vorgebrachte Umstand aber vom BVwG, wie dargestellt, durchaus für möglich gehalten wird - letztlich handelt es sich hier um eine Frage der rechtlichen Beurteilung (siehe unten) - , erübrigt sich diesbezüglich aber auch eine Befragung der Geschäftsführer der BF.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A) Abweisung der Beschwerde

3.1. Allgemeine rechtliche Grundlagen

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter.

Sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache gem. § 28 Abs 1 VwGVG durch Erkenntnis zu erledigen.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBI. I 2013/33 i.d.F. BGBI. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBI. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBI. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBI. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

3.2. Rechtliche Grundlagen im ASVG und EFZG in der hier anzuwendenden Fassung:

3.2.1. § 4 ASVG lautet auszugsweise:

(1) In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sind auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den §§ 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach § 7 nur eine Teilversicherung begründet:

1. die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer;

[...]

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbstständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. [...]

3.2.2. § 539a ASVG lautet:

§ 539a. (1) Für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz ist in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (zB Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend.

(2) Durch den Missbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes können Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden.

(3) Ein Sachverhalt ist so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre.

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>