

# RS Vwgh 2011/4/27 2008/08/0176

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.04.2011

## Index

20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

66/03 Sonstiges Sozialversicherungsrecht

## Norm

ABGB §861;

ABGB §869;

ASVG §11;

ASVG §539a;

EFZG §5;

1. ABGB § 861 heute

2. ABGB § 861 gültig ab 01.01.1917 zuletzt geändert durch RGBl. Nr. 69/1916

1. ABGB § 869 heute

2. ABGB § 869 gültig ab 01.01.1812

1. ASVG § 11 heute

2. ASVG § 11 gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2025

3. ASVG § 11 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018

4. ASVG § 11 gültig von 01.03.2017 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016

5. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015

6. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 113/2015

7. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015

8. ASVG § 11 gültig von 01.07.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014

9. ASVG § 11 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2011

10. ASVG § 11 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010

11. ASVG § 11 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004

12. ASVG § 11 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000

13. ASVG § 11 gültig von 01.07.1996 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 417/1996

1. ASVG § 539a heute

2. ASVG § 539a gültig ab 01.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996

1. EFZG Art. 1 § 5 heute

2. EFZG Art. 1 § 5 gültig ab 01.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2017

3. EFZG Art. 1 § 5 gültig von 01.09.1974 bis 30.06.2018

## **Beachte**

Serie (erledigt im gleichen Sinn): 2008/08/0177 E 27. April 2011

## **Rechtssatz**

Entscheidend dafür, ob eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses wirksam zustande gekommen ist, ist, ob die Parteien überhaupt die Absicht hatten, das Beschäftigungsverhältnis dauernd zu beenden, ob also ein Beendigungswille bestand (und erklärt wurde; Hinweis E 14. April 2010, Zl. 2007/08/0327). Für das Vorliegen einer einvernehmlichen Auflösung im Krankenstand, insbesondere dafür, dass der Dienstnehmer diese Auflösung aus freien Stücken wirklich wollte, ist grundsätzlich der Dienstgeber beweispflichtig. Dies fällt besonders dann ins Gewicht, wenn die Initiative zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses nicht vom Dienstnehmer ausgegangen ist und wenn ein Dienstgeber es systematisch unternimmt, mit Dienstnehmern, die sich in voraussichtlich etwas längeren Krankenständen befinden, schon nach wenigen Tagen durch einen "Kundenberater" Kontakt aufzunehmen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses zu erreichen und dem Dienstnehmer dann ein - vom Dienstgeber formuliertes - "Bestätigungsschreiben" über die einvernehmliche Auflösung des Dienstvertrages zuzusenden oder -

falls der Dienstnehmer damit nicht einverstanden ist - mit Kündigung vorzugehen. Die Absicht der Parteien, das Beschäftigungsverhältnis tatsächlich dauerhaft zu beenden, wird überdies regelmäßig durch eine Wiedereinstellungszusage oder durch eine faktische Wiedereinstellung nach dem Ende des Krankenstandes widerlegt. Ausschließlich dann, wenn die Auflösung des Dienstverhältnisses wirklich beabsichtigt ist, was auch anhand der tatsächlichen Gegebenheiten (§ 539a Abs. 3 ASVG) zu untersuchen ist, liegt ein zulässiger Zweck einer solchen Vereinbarung vor, der - ungeachtet dessen, dass damit ein Entfall der Entgeltfortzahlungspflicht verbunden ist - die Vereinbarung auch nach § 539a ASVG als beachtlich erscheinen lässt. Entfällt dieser Zweck, wie das tatsächliche Verhalten der Parteien im vorliegenden Fall einer Wiedereinstellung des Dienstnehmers nach Beendigung des Krankenstandes zeigt, dann bleibt - mangels konkreten (und im Beweisverfahren bestätigten) Vorbringens des Dienstgebers zu einem zulässigen anderen Zweck der Vereinbarung - nur die Umgehungsabsicht der Entgeltfortzahlungspflicht als denkbare Motiv übrig. Eine den wirtschaftlichen Vorgängen angemessene rechtliche Gestaltung (§ 539a Abs. 3 ASVG) wäre in diesem Fall die Unterlassung der einvernehmlichen Auflösung. Die Pflichtversicherung wurde daher zu Recht für die gesamte Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall festgestellt. falls der Dienstnehmer damit nicht einverstanden ist - mit Kündigung vorzugehen. Die Absicht der Parteien, das Beschäftigungsverhältnis tatsächlich dauerhaft zu beenden, wird überdies regelmäßig durch eine Wiedereinstellungszusage oder durch eine faktische Wiedereinstellung nach dem Ende des Krankenstandes widerlegt. Ausschließlich dann, wenn die Auflösung des Dienstverhältnisses wirklich beabsichtigt ist, was auch anhand der tatsächlichen Gegebenheiten (Paragraph 539 a, Absatz 3, ASVG) zu untersuchen ist, liegt ein zulässiger Zweck einer solchen Vereinbarung vor, der - ungeachtet dessen, dass damit ein Entfall der Entgeltfortzahlungspflicht verbunden ist - die Vereinbarung auch nach Paragraph 539 a, ASVG als beachtlich erscheinen lässt. Entfällt dieser Zweck, wie das tatsächliche Verhalten der Parteien im vorliegenden Fall einer Wiedereinstellung des Dienstnehmers nach Beendigung des Krankenstandes zeigt, dann bleibt - mangels konkreten (und im Beweisverfahren bestätigten) Vorbringens des Dienstgebers zu einem zulässigen anderen Zweck der Vereinbarung - nur die Umgehungsabsicht der Entgeltfortzahlungspflicht als denkbare Motiv übrig. Eine den wirtschaftlichen Vorgängen angemessene rechtliche Gestaltung (Paragraph 539 a, Absatz 3, ASVG) wäre in diesem Fall die Unterlassung der einvernehmlichen Auflösung. Die Pflichtversicherung wurde daher zu Recht für die gesamte Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall festgestellt.

## **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2011:2008080176.X03

## **Im RIS seit**

14.06.2011

## **Zuletzt aktualisiert am**

06.10.2011

**Quelle:** Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

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