

TE OGH 2003/11/25 8ObA49/03v

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 25.11.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Spenling als weitere Richter sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Carl Hennrich und Alfred Klair in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Fatma S*****, vertreten durch Dr. Sabine Berger, Rechtsanwältin in Salzburg, wider die beklagte Partei T***** Gesellschaft mbH, *****, vertreten durch Dr. Erich Greger und Dr. Sylvia Hochreiter, Rechtsanwälte in Oberndorf, wegen EUR 7.635,80 brutto abzüglich EUR 745,80 netto sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. November 2002, GZ 11 Ra 215/02w-24, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 27. Mai 2002, GZ 16 Cga 204/00y-20, 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 499,39 (darin EUR 83,23 USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Vorinstanzen haben den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gem§ 510 Abs 3 ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken: Die Vorinstanzen haben den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gem Paragraph 510, Absatz 3, ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:

Rechtliche Beurteilung

Nach ständiger Rechtsprechung führt nicht schon das Vorliegen eines Entlassungsgrundes zum Verlust des Abfertigungsanspruches, sondern nur die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung. Eine nochmalige Auflösung des nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr existenten Arbeitsverhältnisses durch eine (rückwirkende) Entlassungserklärung ist schon begrifflich ausgeschlossen (ArbSlg 10.330; RIS-Justiz RS0028727). Da das Gesetz eindeutig nicht auf das Vorliegen eines Entlassungsgrundes, sondern auf die Art der Beendigung abstellt, kommt einem Umstand, der den Arbeitgeber bei Angabe der entscheidenden Beendigungserklärung nicht zu dieser motiviert hat, keine rechtserhebliche Bedeutung zu (Berger, Abfertigung und Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in Runggaldier, Abfertigungsrecht, 257 ff [264 ff]).

Eine analoge Anwendung des § 23 Abs 7 AngG auch auf jene Fälle, in denen ein noch während des Bestehens des

Arbeitsverhältnisses verwirklichter Entlassungsgrund dem Arbeitgeber erst nach Ablauf der Kündigungsfrist zur Kenntnis kommt, scheidet schon deshalb aus, weil die angeführte Bestimmung allein auf die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt. Nicht schon das Vorliegen eines Entlassungsgrundes führt danach zum Verlust des Abfertigungsanspruches, sondern die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine - vom Angestellten verschuldete - Entlassungserklärung des Arbeitgebers. Eine solche Entlassung kann zwar nach ständiger Rechtsprechung auch noch während der durch eine Kündigung des Arbeitgebers in Lauf gesetzten Kündigungsfrist ausgesprochen werden. Ist aber die Kündigungsfrist abgelaufen und damit das Arbeitsverhältnis beendet, dann ist eine nochmalige Auflösung dieses - gar nicht mehr existenten - Arbeitsverhältnisses durch eine (rückwirkende) Entlassungserklärung schon begrifflich ausgeschlossen. Für die von der Beklagten angestrebte teleologische Reduktion des § 23 Abs 7 AngG, nach welcher für den Entfall des Abfertigungsanspruches allein der Zeitpunkt der Verwirklichung des Entlassungsgrundes ausschlaggebend sein soll, ist angesichts der klar erkennbaren Absicht des Gesetzgebers, den Verlust des Abfertigungsanspruches nur von der Art der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen, kein Raum (ArbSlg 10.330; 9 ObA 371/89; 9 ObA 222/00p ua). Auch die Berufung der Beklagten auf den Rechtsgrund des Schadenersatzes vermag nicht durchzuschlagen, fehlt es doch am Kausalzusammenhang zwischen dem der Klägerin vorgeworfenen unentschuldigten Fernbleiben von der Arbeit und der Zahlung der Abfertigung (ArbSlg 10.330; 2 Ob 655/87; Martinek/Schwarz/W. Schwarz, AngG, 494). Dass die am letzten Tag der Kündigungsfrist überbrachte - nach dem Vorbringen der Beklagten - durch unrichtige Angaben der Klägerin vom praktischen Arzt erschlichene Krankschreibung eine Entlassung, die anderenfalls noch innerhalb der Kündigungsfrist ausgesprochen worden wäre, kausal verhindert hat, hat die Beklagte nicht unter Beweis gestellt, zumal sie trotz des unentschuldigten Fernbleibens der Klägerin an den beiden davorliegenden Tagen einen solchen Schritt bislang nicht gesetzt hatte. Es wäre Sache der Beklagten gewesen konkret zu behaupten, dass es ohne Vorlage der ärztlichen Bestätigung während des verbleibenden Restes des letzten Tages der Kündigungsfrist noch zum Ausspruch der Entlassung gekommen wäre. Eine analoge Anwendung des Paragraph 23, Absatz 7, AngG auch auf jene Fälle, in denen ein noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses verwirklichter Entlassungsgrund dem Arbeitgeber erst nach Ablauf der Kündigungsfrist zur Kenntnis kommt, scheidet schon deshalb aus, weil die angeführte Bestimmung allein auf die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt. Nicht schon das Vorliegen eines Entlassungsgrundes führt danach zum Verlust des Abfertigungsanspruches, sondern die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine - vom Angestellten verschuldete - Entlassungserklärung des Arbeitgebers. Eine solche Entlassung kann zwar nach ständiger Rechtsprechung auch noch während der durch eine Kündigung des Arbeitgebers in Lauf gesetzten Kündigungsfrist ausgesprochen werden. Ist aber die Kündigungsfrist abgelaufen und damit das Arbeitsverhältnis beendet, dann ist eine nochmalige Auflösung dieses - gar nicht mehr existenten - Arbeitsverhältnisses durch eine (rückwirkende) Entlassungserklärung schon begrifflich ausgeschlossen. Für die von der Beklagten angestrebte teleologische Reduktion des Paragraph 23, Absatz 7, AngG, nach welcher für den Entfall des Abfertigungsanspruches allein der Zeitpunkt der Verwirklichung des Entlassungsgrundes ausschlaggebend sein soll, ist angesichts der klar erkennbaren Absicht des Gesetzgebers, den Verlust des Abfertigungsanspruches nur von der Art der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen, kein Raum (ArbSlg 10.330; 9 ObA 371/89; 9 ObA 222/00p ua). Auch die Berufung der Beklagten auf den Rechtsgrund des Schadenersatzes vermag nicht durchzuschlagen, fehlt es doch am Kausalzusammenhang zwischen dem der Klägerin vorgeworfenen unentschuldigten Fernbleiben von der Arbeit und der Zahlung der Abfertigung (ArbSlg 10.330; 2 Ob 655/87; Martinek/Schwarz/W. Schwarz, AngG, 494). Dass die am letzten Tag der Kündigungsfrist überbrachte - nach dem Vorbringen der Beklagten - durch unrichtige Angaben der Klägerin vom praktischen Arzt erschlichene Krankschreibung eine Entlassung, die anderenfalls noch innerhalb der Kündigungsfrist ausgesprochen worden wäre, kausal verhindert hat, hat die Beklagte nicht unter Beweis gestellt, zumal sie trotz des unentschuldigten Fernbleibens der Klägerin an den beiden davorliegenden Tagen einen solchen Schritt bislang nicht gesetzt hatte. Es wäre Sache der Beklagten gewesen konkret zu behaupten, dass es ohne Vorlage der ärztlichen Bestätigung während des verbleibenden Restes des letzten Tages der Kündigungsfrist noch zum Ausspruch der Entlassung gekommen wäre.

Der Revision ist ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50., 41 ZPO.

Textnummer

E71598

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBA00049.03V.1125.000

Im RIS seit

25.12.2003

Zuletzt aktualisiert am

26.11.2012

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at