

TE OGH 2002/11/7 8ObA176/02v

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 07.11.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Martin Oedendorfer und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei C***** GmbH, *****, vertreten durch Graf, Maxl & Pitkowitz, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei Werner M*****, vertreten durch Dr. Gustav Teicht und Dr. Gerhard Jöchl, Rechtsanwälte in Wien, wegen EUR 5.876,28 sA, infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. Mai 2002, GZ 9 Ra 142/02x-25, den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Da es sich vorliegenden Falls nicht um einen Streit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses handelt - es ist unstrittig, dass der Beklagte selbst gekündigt hat - ist die ordentliche Revision nach § 46 Abs 3 Z 1 ASGG nicht zulässig. Es geht vorliegenden Falls lediglich um die Frage, ob der Beklagte unredlich war und eine irrtümlich erhaltene Abfertigungszahlung nicht gutgläubig verbrauchen, sondern zurückzahlen muss. Da es sich vorliegenden Falls nicht um einen Streit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses handelt - es ist unstrittig, dass der Beklagte selbst gekündigt hat - ist die ordentliche Revision nach Paragraph 46, Absatz 3, Ziffer eins, ASGG nicht zulässig. Es geht vorliegenden Falls lediglich um die Frage, ob der Beklagte unredlich war und eine irrtümlich erhaltene Abfertigungszahlung nicht gutgläubig verbrauchen, sondern zurückzahlen muss.

Hiebei handelt es sich um einen Einzelfall (8 ObA 289/01k = ARD 5340/18/02), den das Berufungsgericht im Rahmen der oberstgerichtlichen Rechtsprechung gelöst hat, ohne dass ihm hiebei eine grobe Fehlbeurteilung unterlaufen wäre.

Die Rückerstattung von irrtümlich angewiesenen Bezügen kann dann nicht verlangt werden, wenn der Empfänger sie im guten Glauben erhalten und sie als redlichen Besitz verbraucht hat. Redlichkeit ist dem Arbeitnehmer aber schon dann abzusprechen, wenn er zwar nicht nach seinem subjektiven Wissen, sondern bei objektiver Beurteilung an der

Rechtmäßigkeit des ihm (rechtsgrundlos) ausbezahlten Betrages auch nur zweifeln musste (RIS-Justiz RS0033826).

Dem Berufungsgericht ist keine krasse Fehlbeurteilung unterlaufen, wenn es im vorliegenden Fall davon ausgegangen ist, dass der Beklagte an der Rechtmäßigkeit des ihm (rechtsgrundlos) ausbezahlten Betrages zweifeln musste: Er wusste, dass sein Arbeitgeber trotz mehrfacher Intervention durch den Betriebsrat die Zahlung einer freiwilligen Abfertigung abgelehnt hatte. Unter diesen Umständen durfte der Beklagte, der wusste, dass ihm infolge Selbstduldigung eine gesetzliche Abfertigung nicht zustand, ohne weitere Rückfragen beim Dienstgeber nicht annehmen, dass dieser - ohne dies ausdrücklich auszusprechen - nunmehr stillschweigend von seinem Standpunkt abgerückt wäre und bereit war, ihm unter dem Titel "gesetzliche Abfertigung" nun doch eine freiwillige Abfertigung zu zahlen. Wer unterlässt, unter diesen Umständen rückzufragen, ob der unter dem Titel "gesetzliche Abfertigung" überwiesene Betrag doch eine freiwillige Abfertigungszahlung seines Dienstgebers sein sollte, ist unredlich; er darf sich nicht damit begnügen, anzunehmen, die Interventionen hätten nachträglich doch noch genutzt und die von ihm erkannte Fehlbezeichnung sei nur auf einen Fehler im Computerprogramm, nicht aber auf eine irrtümliche Anweisung zurückzuführen.

Dieser Kondiktionsanspruch des Arbeitgebers unterliegt nicht dem Kollektivvertrag und kann daher auch nicht nach dessen Bestimmungen verfallen. Nur der typische, wesentliche oder regelmäßig wiederkehrende Inhalt eines Arbeitsverhältnisses kann einer kollektivvertraglichen Regelung unterworfen werden, dazu gehören nicht Kondiktionsansprüche wegen irrtümlich erbrachter rechtsgrundloser Leistungen iSd § 1431 ABGB (4 Ob 108/81 = SZ 54/147 = DRdA 1983, 178 [Wachter] = ZAS 1983, 101 [Geppert] = Arb 10.057 ua).

Anmerkung

E67527 8ObA176.02v

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:008OBA00176.02V.1107.000

Dokumentnummer

JJT_20021107_OGH0002_008OBA00176_02V0000_000

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