jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2020/2/26 9ObA147/19m

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.02.2020

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Fichtenau und den Hofrat des Obersten Gerichtshof Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Zeitler (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Angela Taschek (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei B***** Ö*****, vertreten durch Mag. Doris Braun, Rechtsanwältin in Graz, gegen die beklagte Partei H***** GmbH & Co KG, *****, vertreten durch Bichler Zrzavy Rechtsanwälte GmbH & Co KG in Wien, wegen 2.084,79 EUR netto sA und 915,21 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse: 1.500,14 EUR netto und 915,21 EUR brutto), gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. November 2019, GZ 7 Ra 52/19z-21, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

B e g r ü n d u n g :

Rechtliche Beurteilung

1. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden oder, wenn der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin die Beendigung gegen sich gelten lässt, so hat er (sie) Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (§ 12 Abs 7 Satz 2 und 3 GlBG). Mit dieser durch BGBl I 2008/98 in § 12 Abs 7 GlBG neu eingefügten Regelung sollen bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes an jene bei diskriminierender Beendigung angepasst werden. Dies ist dann der Fall, wenn aus sachlichen Gründen der Arbeitsvertrag zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vorneherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war, und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, zB weil die Arbeitnehmerin im befristeten Arbeitsverhältnis schwanger geworden ist (RV 415 BlgNR 23. GP 6).

Wenn das Berufungsgericht im vorliegenden Fall die Abweisung des von der Klägerin nach § 12 Abs 7 Satz 3 GlBG begehrten Schadenersatzes damit begründet, dass das befristete Arbeitsverhältnis der Klägerin zur Beklagten zu

keinem Zeitpunkt (vgl Windisch-Graetz in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 § 12 GlBG Rz 10/1) auf Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war, so ist dies nicht zu beanstanden. Nach den bindenden Feststellungen wurde das Arbeitsverhältnis der Klägerin als Restaurantfachfrau ohne Inkasso deshalb befristet abgeschlossen, um urlaubsbedingte Abwesenheiten im Hotelbetrieb der Beklagten in den Sommermonaten Juni bis Ende August abzudecken. Eine Umwandlung des befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes wurde der Klägerin auch nicht in Aussicht gestellt. Die nach Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses der Klägerin frei geworden Stelle wurde von der Beklagten nicht nachbesetzt.

2. Bei einer Belästigung nach § 21 GlBG hat die betroffene Person gegenüber dem Belästiger, soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1.000 Euro Schadenersatz (§ 26 Abs 11 GlBG).

Im Allgemeinen ist bei der Entschädigung für eine erlittene Diskriminierung insbesondere auf deren Dauer und die Erheblichkeit der Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen (RS0022442 [T9]). Die Höhe der Entschädigung für die erlittene psychische Beeinträchtigung nach § 26 Abs 11 GlBG ist – so wie nach § 12 Abs 14 GlBG – so zu bemessen, dass diese tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird, die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist und Diskriminierungen verhindert (vgl Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG [2009] § 12 Rz 113).

Die angefochtene Bemessung der Entschädigung durch das Berufungsgericht bewegt sich noch im Rahmen des den Gerichten durch das GlBG eingeräumten Beurteilungsspielraums.

3. Nach der Rechtsprechung ist bei Leistungsbezügen mit Unterhaltscharakter, wozu auch die verschiedensten Formen des Arbeitsentgelts gezählt werden, die Rückforderung einer irrtümlich erbrachten Mehrleistung ausgeschlossen, wenn sie vom Empfänger gutgläubig verbraucht wurde. Der gute Glaube wird nicht nur durch auffallende Sorglosigkeit des Empfängers ausgeschlossen, sondern schon dann verneint, wenn der Arbeitnehmer bei objektiver Beurteilung an der Rechtmäßigkeit des ihm ausgezahlten Betrags auch nur zweifeln musste (RS0010271 [T19]). Die Entscheidung, ob der Empfänger unredlich war und die irrtümliche Zahlung nicht gutgläubig verbrauchen konnte, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab (RS0010271 [T25]; 8 ObA 18/17f Pkt 4).

Soweit die Klägerin darauf pocht, dass sie den ausbezahlten Geldbetrag verbraucht habe, ohne auf die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag gedacht zu haben, übersieht sie, dass nach ständiger Rechtsprechung für die Beurteilung des guten Glaubens ein objektiver Maßstab anzulegen ist, sodass es auf das subjektive Wissen der Klägerin hier nicht ankommt (RS0033826 [T9 = T10]; RS0010271 [T1]).

Mangels Geltendmachung einer erheblichen Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (§ 510 Abs 3 ZPO).

Textnummer

E127943

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2020:009OBA00147.19M.0226.000

Im RIS seit

08.05.2020

Zuletzt aktualisiert am

08.05.2020

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