



Bereinigungswirkung eines Vergleichs führt zum Rückforderungsanspruch gegen den Arbeitnehmer wegen irrtümlich geleisteter Zahlungen

Mag. Judith Morgenstern

Ich habe in meinem Beitrag in PV-Info 2/2007, Seite 28 f, über die umfassende Bereinigungswirkung eines Vergleichs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer berichtet. Nun anerkennt eine erstinstanzliche Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien (ASG Wien 27. 2. 2009, 11 Cga 15/08t) sogar einen Rückforderungsanspruch des Arbeitgebers, wenn dieser nach dem Vergleich irrtümlich Zahlungen an den Arbeitnehmer leistet.

Unter einem Vergleich versteht man eine Vereinbarung, mit der **strittige Ansprüche** zwischen zwei Parteien **bereinigt** werden. Üblicherweise werden Vergleiche im Zuge der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (meist bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses) geschlossen.

Nach ständiger Rechtsprechung erstreckt sich eine bereinigende Wirkung eines Vergleichs auf alle Ansprüche, die

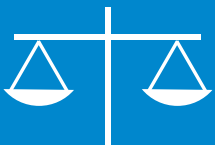
- zum Zeitpunkt des Abschluss des Vergleichs bereits bestanden haben (**gegenwärtige Ansprüche**), an die man jedoch anlässlich des Vergleichs/der Auflösungsvereinbarung nicht gedacht hat, zB ein dem Arbeitnehmer gewährtes Darlehen, das dieser noch nicht zur Gänze zurückbezahlt hat, rückerstattungspflichtige Ausbildungskosten, oder auf Ansprüche, die
- erst in Zukunft auftreten (**zukünftige Ansprüche**), zB Schadenersatzansprüche gegen den Arbeitnehmer.

Die Rechtsprechung ist sowohl hinsichtlich gegenwärtiger als auch hinsichtlich zukünftiger Ansprüche, die nach Abschluss eines Vergleichs hervorkommen, streng:

Die bereinigende Wirkung eines Vergleichs im Zuge der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erstreckt sich auf **sämtliche Ansprüche, an welche die Parteien** im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses tatsächlich dachten oder **denken konnten!** Weiters tritt diese **Bereinigungswirkung** nach der Rechtsprechung **selbst dann** ein, **wenn der Vergleich**

Was ist ein Vergleich?

Strenge Rechtsprechung



Erstinstanzliche Entscheidung

keine „Generalklausel“ enthält. Unter Generalklausel versteht man eine Klausel, wonach „*sämtliche wechselseitigen Ansprüche bereinigt*“ sind. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass über die im Vergleich angeführten Beträge keine weiteren Zahlungen mehr geleistet werden und ein endgültiger Abschluss erfolgt.

Gegenstand der Entscheidung des ASG Wien waren Provisionsvorauszahlungen (Provisionsakonti) und **zukünftige Provisionen**, die der Arbeitgeber nach Abschluss eines Vergleichs mit dem Arbeitnehmer **irrtümlich** an den Arbeitnehmer ausbezahlte. Beim Vergleichsabschluss selbst waren diese Provisionsvorauszahlungen und künftigen Provisionen kein Thema. Das Erstgericht führte dazu aus, dass **auch die bereits bezahlten Provisionsakonti sowie die zukünftig entstehenden Provisionsansprüche** des Arbeitnehmers durch den abgeschlossenen Vergleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **bereinigt seien**. Dies selbst dann, wenn darüber nicht gesprochen wurde. Sofern der Arbeitgeber daher irrtümlich nach dem Vergleich mit dem Arbeitnehmer noch Provisionsvorauszahlungen und/oder zukünftige Provisionen an den Arbeitnehmer ausbezahlt, kann er diese Zahlungen unter dem Rechtsgrund der **irrtümlichen Zahlung einer Nichtschuld** zurückfordern (§ 1431 ABGB).



Zu beachten ist jedoch, dass aus der Entscheidung selbst nicht hervorgeht, ob der Arbeitnehmer im konkreten Fall gegenüber dem Rückforderungsanspruch des Arbeitgebers eingewendet hat, dass er die Provisionsvorauszahlungen und/oder Provisionen **gutgläubig verbraucht** hat (Judikat 33: OGH 23. 4. 1929, Arb 3893).

Bei **Provisionsakonti** wäre ein derartiger Einwand des Arbeitnehmers mit überwiegender Wahrscheinlichkeit **nicht erfolgversprechend**, da es dem Arbeitnehmer diesbezüglich an der Gutgläubigkeit hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der Zahlung (Vertrauen darauf, dass die Zahlung ihrer Art und ihrem Umfang nach berechtigt erfolgte) mangeln wird.

Bei **(Folge-)Provisionen**, die nach Abschluss des Vergleichs irrtümlich bezahlt werden, ist ein derartiger Einwand des Arbeitnehmers jedoch nicht gänzlich „ungefährlich“. Dies bedeutet freilich im Umkehrschluss nicht, dass der Arbeitgeber (über die irrtümliche Zahlung hinaus) weitere Provisionszahlungen an den Arbeitnehmer leisten muss.