

GELTENDMACHUNG VON SCHADENERSATZANSPRÜCHEN GEGENÜBER DEM ARBEITNEHMER

Aufrechnung

Während des aufrechten Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber Schadenersatzansprüche gegen offene Entgeltansprüche des Arbeitnehmers aufrechnen. Dies jedoch nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Aufrechnungserklärung zukommen lässt und der Arbeitnehmer binnen 14 Tagen nicht widerspricht.

Bei einem rechtzeitigen Widerspruch des Arbeitnehmers gegen die Aufrechnungserklärung bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit einer gerichtlichen Geltendmachung.

Vorsicht!

Ein Lohnabzug trotz erfolgtem Widerspruch rechtfertigt einen Austritt des Arbeitnehmers wegen „ungebührlicher Vorenthaltung des Entgelts“.

Im Rahmen jeder Aufrechnung hat der Arbeitgeber

- die gesetzlich, in der Exekutionsordnung geregelten Pfändungsgrenzen und
- das richterliche Mäßigungsrecht

zu beachten.

Eine Aufrechnung mit pfändungsfreien Beträgen ist nur im Fall vorsätzlicher Schadenszufügung zulässig.

Vorsicht!

Wird der Ersatz des Schadens nicht oder zu wenig gemäßigt, ist die Aufrechnung mit dem Risiko der Rechtsunwirksamkeit behaftet.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer verursacht auf einer Dienstreise infolge leicht überhöhter Geschwindigkeit einen Verkehrsunfall, bei dem am Firmenfahrzeug ein Schaden in Höhe von € 3.000,- entsteht. Der Arbeitgeber zieht dem Arbeitnehmer den gesamten Schadensbetrag in 20 Teilbeträgen ab.

Aufgrund der anzunehmenden leichten Fahrlässigkeit widerspricht die Geltendmachung des gesamten Schadens den Mäßigungskriterien des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Der Arbeitnehmer kann nachträglich, auch wenn er zunächst nicht widersprochen hat, einen Teil der einbehaltenen Beträge zurückfordern.

Vorsicht!

Ist das Arbeitsverhältnis bereits beendet, kann eine einseitige Aufrechnung grundsätzlich nur nach Maßgabe des Zivilrechts erfolgen, dh, die Forderungen müssen gegenseitig, gleichartig, richtig und fällig sein. Bei einseitiger Aufrechnung ist jedoch Folgendes zu bedenken: Klagt der Arbeitnehmer auf Entgelt und wendet der Arbeitgeber den Schadenersatz als Gegenforderung ein, kann das Gericht bei fehlender Konnexität dem Arbeitnehmer mit Teilurteil das Entgelt zusprechen und über die Gegenforderung, also den Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers, erst mit Endurteil absprechen.

Anerkenntnis

Im Zuge eines Anerkenntnisses erklärt sich der Arbeitnehmer bereit, dem Arbeitgeber den von ihm verursachten Schaden oder auch nur einen Teil des Schadens zu ersetzen.

Tipp!

Für die Rechtswirksamkeit eines Anerkenntnisses reicht es nicht aus, dass der Arbeitnehmer eingesteht, den Schaden verursacht zu haben. Der Arbeitnehmer muss sich vielmehr auch bereit erklären, für den von ihm verursachten Schaden aufzukommen.

Ein Anerkenntnis kann auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gültig vereinbart werden.

Vorsicht!

Unter Drohung und/oder Druck erwirkte Anerkenntnisse sind nichtig.

Gerichtliche Geltendmachung

Widerspricht der Arbeitnehmer der Aufrechnungserklärung oder weigert er sich, ein Anerkenntnis über den Schadenersatz abzugeben, so kann der Arbeitgeber den Schadenersatzanspruch gerichtlich geltend machen.

Verjährung und Verfall

Die Verfalls- und Verjährungsfristen richten sich nach dem Grad des Verschuldens:

- Schäden, die auf einem minderen Grad des Versehens beruhen, das heißt, vom Arbeitnehmer leicht fahrlässig verursacht wurden, müssen binnen sechs Monaten ab Kenntnis des Schadens und der Person des Schädigers gerichtlich geltend gemacht werden.
- Wurde ein Schaden grob fahrlässig oder vorsätzlich verursacht, kommt die dreijährige Verjährungsfrist zur Anwendung.

Tipp!

Gestaltet sich die Ermittlung der Schadenshöhe zunächst schwierig, ist aber die Person des Schädigers bereits bekannt, ist es zur Wahrung der Verjährungsfrist ratsam, zumindest eine Klage auf Feststellung des Schadens bei Gericht einzubringen.

Vorsicht!

Beachten Sie allfällige kollektivvertraglich oder einzelvertraglich geregelte kürzere Verfallsfristen.

Stand: Jänner 2024