

Verjährungs- und Verfallsbestimmungen

Zulässigkeit von Verjährungs- und Verfallsbestimmungen in Arbeitsverträgen

In den meisten (schriftlich abgeschlossenen) Arbeitsverträgen sind Bestimmungen enthalten, wonach rechtswirksam erworbene Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis (z.B. Überstundenentgelt) gegenüber dem Arbeitgeber innerhalb eines bestimmten Zeitraums geltend zu machen sind, da sie ansonsten als verfallen zu qualifizieren sind.

Von Christian Lutz

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können auf Basis des allgemeinen Rechtsgrundsatzes der Privatautonomie Vereinbarungen über die Verjährung sowie den Verfall von wechselseitigen Ansprüchen abschließen, sofern diese innerhalb der normierten Grenzen bleiben. In diesem Zusammenhang ist der besondere Stufenbau der Rechtsordnung im Arbeitsrecht zu berücksichtigen, wonach Bestimmungen nachrangiger Rechtsquellen grundsätzlich nur dann zulässig sind, sofern sie Bestimmungen höherrangiger Rechtsquellen nicht widersprechen (sog. Günstigkeitsvergleich). Beispielsweise kann eine in einem Kollektivvertrag enthaltene Verfallsbestimmung, der zufolge Überstundenentgelt innerhalb einer bestimmten Frist ab Fälligkeit geltend zu machen ist, durch den Arbeitsvertrag nicht nochmalig verkürzt werden. Der Kollektivvertrag hat normative Wir-

kung und hält – im Regelfall – eine kürzere Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen einem Günstigkeitsvergleich nicht stand. Auch kann die im Gesetz enthaltene Verfallsbestimmung, wonach Ersatzansprüche nach den Bestimmungen der §§ 28, 29 bzw. 31 Angestelltengesetz (Austritt des Arbeitnehmers, Entlassung des Arbeitnehmers, Rücktritt vom Vertrag – Ansprüche auf „Kündigungsschädigung“) innerhalb einer Frist von sechs Monaten geltend zu machen sind, zu Ungunsten des Arbeitnehmers durch Einzelvereinbarung oder Kollektivvertrag nicht verkürzt werden. Eine Rechtfertigung für zum Teil nur einige Monate umfassende Verfalls- bzw. Verjährungsfristen liegt in dem Umstand begründet, dass dadurch Rechtsunsicherheiten zwischen den Vertragsparteien vermieden werden und man allfälligen Beweisproblemen vorbeugt.

werden kann, d.h. mit der objektiven Möglichkeit zu klagen, welche in der Regel ab Fälligkeit des Anspruchs vorliegt.

Beispiel: Bei Angestellten ist das Entgelt für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung spätestens am jeweiligen Monatsende fällig. Ein nicht ausbezahlter Entgeltbestandteil für den Monat Oktober 2007 müsste somit spätestens Ende Oktober 2010 bei Gericht eingeklagt werden, um eine Verjährung des Anspruchs zu vermeiden.

Die Verjährung eines Anspruchs bedeutet, dass nach Ablauf der Verjährungsfrist das Recht – beispielsweise auf Auszahlung des Entgelts – nicht mehr erfolgreich gerichtlich geltend gemacht werden kann, sofern seitens der Gegenseite (hier: Arbeitgeber) die Einrede der Verjährung erhoben wird. Der Anspruch selbst geht trotz Verjährung jedoch nicht unter; lediglich die (gerichtliche) Durchsetzbarkeit wird verhindert. Dieser Umstand ist insofern von Relevanz, als im Gegensatz zum Verfall von Ansprüchen, trotz Verjährung des Anspruchs dieser wirksam erfüllt werden kann.

Der Verfall von Ansprüchen führt hingegen zum tatsächlichen Rechtsverlust. Dies mit der Konsequenz, dass der nach Ablauf der Verfallsfrist geleistete Ausgleich des Anspruchs von Seiten des Leistenden nach bereicherungsrechtlichen Grundsätzen zurückgefordert werden kann.

Beispiel: Der Anspruch auf Ersatz von Entgelt würde nach den gesetzlichen Verjährungsvorschriften nach drei Jahren verjähren. Macht der Arbeitnehmer das nicht ausbezahlte Entgelt nach vier Jahren geltend, so könnte der Arbeitgeber die Einrede der Verjährung erheben; die Klage des Arbeitnehmers wäre erfolglos. Leistet der Arbeitgeber (irrtümlicherweise) dennoch, so kann er nachträglich den irrtümlich gezahlten Entgeltbestandteil nicht mit dem Argument zurückfordern, dass dieser Anspruch bereits

ZUR PERSON

Gastautor Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH
Kontakt:
ch.lutz@hasch.co.at



Verjährung versus Verfall

Das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch regelt u.a. die Verjährung von Ansprüchen. Arbeitsvertragliche Ansprüche (Entgelt, Aufwandsätze, Prämien etc.) verjähren von Gesetzes wegen grundsätzlich nach drei Jahren, wobei beispielsweise der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses erst nach 30 Jahren verjährt. Die Verjährung beginnt zu laufen, sobald das Recht ausgeübt

verjährt gewesen sei. War zwischen den Vertragsparteien jedoch vereinbart, dass der Anspruch auf Entgelt spätestens nach einem Jahr verfällt und leistet der Dienstgeber irrtümlicherweise nach mehr als einem Jahr dem Dienstnehmer den Entgeltbestandteil, so hat der Dienstgeber die Möglichkeit, das (irrtümlich) gezahlte Entgelt vom Dienstnehmer zurückzufordern.

Auch kann mit verjährten Forderungen des Dienstnehmers gegenüber Forderungen des Dienstgebers im Gegensatz zu verfallenen Forderungen aufgerechnet werden.

Beispiel: Der Dienstnehmer hat einen verjährten Anspruch auf Spesenersatz in Höhe von EUR 1.000,00, kann diesen aufgrund der Verjährung jedoch nicht mehr aktiv gerichtlich geltend machen. Der Dienstgeber macht gegenüber dem Dienstnehmer Schadenersatzansprüche im Ausmaß von € 2.000,- erfolgreich geltend. Diesfalls könnte der Dienstnehmer seinen verjährten Spesenanspruch in Höhe von € 1.000,- aufrechnen und müsste dem Dienstgeber lediglich € 1.000,- an Schadenersatz leisten. Wäre der Anspruch auf Spesenersatz im Sinne obiger Ausführungen aufgrund einer gesonderten Vereinbarung verfallen, so müsste der Dienstnehmer dem Dienstgeber den vollen Schadensbetrag in Höhe von € 2.000,- leisten.

Grenzen

Aus den soeben geschilderten unterschiedlichen Rechtsfolgen von verjährten bzw. verfallenen Ansprüchen werden auf Betreiben der Arbeitgeber in den Arbeitsverträgen zum Teil Verfallsbestimmungen für die Geltendmachung bestimmter Entgeltbestandteile (Überstunden, Spesen, sämtliche wechselseitigen Ansprüche etc.) vereinbart. Die Vereinbarung einer Verfallsbestimmung darf jedoch letztlich nicht soweit führen, dass die Anspruchsdurchsetzung seitens des Arbeitnehmers übermäßig erschwert wird. Der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs ist zu entnehmen, dass für den Arbeitnehmer in der Regel eine Frist von drei Monaten für die Geltendmachung allfälliger Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ausreicht und in diesen Fällen keine übermäßige Erschwerung der Anspruchsdurchsetzung vorliegt. Lediglich in Einzelfällen wurden seitens der Gerichte auch kürzere Fristen für die Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen für zulässig erachtet. Beispiels-

weise wurde eine vereinbarte Frist von sechs Wochen für den Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses für ausreichend erachtet, für die Geltendmachung von Abfertigungsansprüchen war diese Frist jedoch zu kurz bemessen.

Abschließend ist noch auf den Umstand hinzuweisen, dass im Anwendungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes eine Vereinbarung zwischen Überlasser und Arbeitnehmer, die Verfalls- oder Verjährungsfristen verkürzt, unzulässig ist.

Zusammenfassend ist somit festzuhalten,

dass Verfalls- und Verjährungsbestimmungen unterschiedliche Rechtswirkungen entfalten, wobei bei der Vereinbarung des Verfalls von Ansprüchen das Recht zur Gänze erlischt. Arbeitgebern ist anzuraten, die Verfallsbestimmungen in Arbeitsverträgen entsprechend den gesetzlichen sowie kollektivvertraglichen Bestimmungen auszugestalten und (zumindest) eine Frist von drei Monaten vorzusehen, um dem Dienstnehmer auch die tatsächliche Geltendmachung seiner Ansprüche nicht auf sittenwidrige Weise zu erschweren. **T**

KICK OFF ●●●

**Topausbildung
zum Wirtschaftscoach**

Coachingkompetenz für Führungskräfte und Berater

**Methodenvielfalt, Praxisorientierung
und intensive Selbstreflexion**

Startworkshop im März 2008

Information bei

KICK OFF Management Consulting GmbH
Tel.: 01-710 78 54-14 Fax: DW 9 Email: eva.fuchs@kick-off.at www.kick-off.at

hernsteininstitut
management
leadership

Neu
**HERNSTEIN
LEISTUNGSANGEBOT 2008**
Leadership- und
Managemententwicklung

Jetzt bestellen unter:
www.hernstein.at

WKO WIEN
WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN

Besuchen Sie uns auf der Personal Messe
vom 7. – 8. 11. 2007, Stand Nr. G.08 im
Austria Center Vienna, Halle Z.

Hernstein Institut
für Management
und Leadership

t +43/1/514 50-6600
f +43/1/514 50-6617
hernstein@hernstein.at