

# Rückforderung irrtümlicher Zahlungen

## Bereicherung - Rückzahlungsanspruch - Geltendmachung - Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

### Irrtümliche Zahlung

Hat der Arbeitgeber irrtümlich ein höheres Bruttoentgelt ausgezahlt, als er aufgrund

- der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen oder
- des Arbeitsvertrages

zu leisten hätte, ist der Arbeitnehmer zu Unrecht bereichert.

Eine solche Bereicherung des Arbeitnehmers führt nicht in jedem Fall zu einem Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers.

### Rückzahlungsanspruch

Der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers ist nach herrschender Rechtsprechung nur dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer die finanzielle Leistung nicht im guten Glauben erhalten hat.

Gutgläubigkeit liegt nur dann nicht vor, wenn der Arbeitnehmer bei objektiver Beurteilung Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Zahlungen haben musste. Eine ausführliche Prüfung der Richtigkeit seiner Bezüge muss der Arbeitnehmer nicht vornehmen.

#### Vorsicht!

Im Streitfall hat der Arbeitgeber die Beweislast zu tragen. Er muss die Umstände für das Nichtvorliegen der Gutgläubigkeit und damit die Unredlichkeit des Arbeitnehmers behaupten und beweisen. Insbesondere muss er nachweisen, dass der Überbezug dem Arbeitnehmer aufgefallen ist oder ihm auffallen hätte müssen.

Je komplizierter und intransparenter ein Abrechnungssystem ist, umso schwerer ist ein Abrechnungsfehler zu erkennen und umso schwerer ist es für den Arbeitgeber zu beweisen, dass keine Gutgläubigkeit des Arbeitnehmers vorliegt. Die Lohn- und Gehaltszettel sollten dem Transparenzgebot entsprechen und lesbar, übersichtlich und nachvollziehbar sein, widrigenfalls ein gutgläubiger Verbrauch eintreten kann.

#### Beispiel 1:

Es ist ein Monatsgehalt von € 1.200,- brutto vereinbart. Irrtümlich zahlt der Arbeitgeber einmalig ein Gehalt von € 2.000,- brutto aus. Der Arbeitnehmer ist um den Differenzbetrag von € 800,- brutto bereichert. Eine solche gravierende Überschreitung des regelmäßig gewährten Monatsgehaltes fällt leicht auf. Der Arbeitnehmer ist nicht gutgläubig und daher verpflichtet, den Überbezug von € 800,- brutto zurückzuzahlen.

#### Beispiel 2:

Der Arbeitnehmer erhält aufgrund eines Abbuchungsfehlers die Urlaubsbeihilfe vom Arbeitgeber doppelt auf sein Konto überwiesen. Der Arbeitnehmer ist um eine Sonderzahlung bereichert. Im Betrieb ist allgemein bekannt, dass im Sommer nur eine Sonderzahlung ausbezahlt wird. Der Arbeitnehmer ist nicht gutgläubig und verpflichtet, die doppelt, also zuviel bezogene Urlaubsbeihilfe zurückzuzahlen.

**Beispiel 3:**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Provisionen für Verkäufe auf einer Messe in Höhe von € 420,75. Aufgrund eines Rechenfehlers in der Buchhaltung erhält er € 454,36 ausgezahlt. Er ist um € 33,61 bereichert. Der Arbeitnehmer ist nur sporadisch auf Messen tätig und kennt sich in der komplizierten Provisionsregelung nicht so genau aus. Ihm kommt der Betrag von € 454,36 plausibel vor. Der Arbeitnehmer ist gutgläubig und nicht verpflichtet, das zuviel bezogene Provisionsentgelt zurückzuzahlen.

## Geltendmachung des Anspruches - Vorgehensweise

Der Arbeitgeber sollte seinen Anspruch auf Rückerstattung des unberechtigt bezogenen Entgeltes mit einem Forderungsschreiben an den Arbeitnehmer geltend machen. Dabei wäre an den Arbeitnehmer die Aufforderung zu richten, den irrtümlich erhaltenen Mehrbetrag binnen einer bestimmten Frist zurückzuerstatten. Für den Fall der Missachtung dieses Ersuchens kann in diesem Schreiben auf die Möglichkeit einer Klage und der sich daraus ergebenden Verfahrenskosten hingewiesen werden.

### Tipp!

Gibt es Unklarheiten über einen Rechtsanspruch oder die Höhe einer vom Arbeitnehmer verlangten Zahlung, sollten finanzielle Leistungen vom Arbeitgeber unter einem schriftlichen Rückforderungsvorbehalt ausbezahlt werden.

## Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

Im Falle zu wenig abgezogener Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen kann das Abzugsrecht des Arbeitgebers nach den Bestimmungen des ASVG spätestens bei der auf die Fälligkeit des Beitrages nächstfolgenden Entgeltzahlung ausgeübt werden.

**Beispiel:**

Bei der Lohnabrechnung für den Monat April werden zu wenig an Sozialversicherungsbeiträgen abgezogen. Lediglich im Mai kann der fehlende Betrag noch beim Dienstnehmer hereingebracht werden.

Ausgenommen von obiger Bestimmung sind Entgeltnachzahlungen z.B. aufgrund eines Vergleichs oder Fälle, in denen eine zu geringe Beitragsabfuhr ohne Verschulden des Arbeitgebers erfolgte.

**Vorsicht!**

Leichte Fahrlässigkeit des Arbeitgebers gilt als Verschulden! Ebenso wird ein Verschulden des beauftragten Angestellten dem Arbeitgeber zugerechnet.

## Verfall und Verjährung des Rückforderungsrechts

Der Rückforderungsanspruch irrtümlich geleisteten Entgelts verjährt nach 3 Jahren ab dem Zeitpunkt der Auszahlung. Hat der Arbeitnehmer die irrtümliche Zahlung durch List oder Irreführung veranlasst, beträgt die Verjährungsfrist 30 Jahre.

Stand: 01.01.2022