

Rückforderung zu viel erbrachter Leistungen durch den Arbeitgeber

Ausgangslage

Der Kanton Zürich erbringt als Arbeitgeber verschiedene (geldwerte) Leistungen an seine Mitarbeitenden. Dabei kann es vorkommen, dass Leistungen seitens des Kantons (teilweise) zu Unrecht erbracht worden bzw. Lohnabzüge zu gering ausgefallen oder gar vergessen gegangen sind. Es ist dann zu prüfen, ob eine erbrachte Leistung von den Mitarbeitenden zurückgefordert bzw. Abzüge nachgeholt werden können und – falls dem so ist – wie die Rückforderung bzw. die Nachbelastung konkret abzuwickeln ist.

Beispiele

In der Praxis gibt es verschiedene Konstellationen, die zu Rückforderungen bzw. zu Nachbelastungen seitens des Kantons Zürich führen können:

Bei einem jungen Mitarbeiter ging ab dessen 24. Geburtstag die Aufnahme in die Vollversicherung der BVK vergessen, weshalb zu tiefe Lohnabzüge getätigt wurden.

Eine Mitarbeiterin unterliegt der Quellensteuerpflicht. Auf Anfrage der Mitarbeiterin hat die zuständige Steuerbehörde eine Korrekturberechnung vorgenommen, was zu einer höheren Quellensteuerabgabe führte.

Ein Mitarbeiter bezog einen unbezahlten Urlaub, erhielt aber dennoch versehentlich seinen vollen Lohn.

Grundlage für die Rückforderung

Rückerstattungsansprüche jeglicher Art aus öffentlichem Recht richten sich grundsätzlich nach dem anzuwendenden öffentlich-rechtlichen Erlass. Das kantonale Personalrecht enthält diesbezüglich aber keine Regelungen. Daher sind die obligationenrechtlichen Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung nach Art. 62 ff. OR als allgemeiner Rechtsgrundsatz anzuwenden. Demnach kann der Arbeitgeber, der eine Nichtschuld freiwillig bezahlt, das Geleistete nur dann zurückfordern, wenn er nachzuweisen vermag, dass er sich über die Schuldspflicht im Irrtum befunden hat (Art. 63 Abs. 1 OR). Gleichzeitig sind auch die entsprechenden Verjährungsfristen zu beachten. So verjährt der Bereicherungsanspruch gemäss Art. 67 OR mit Ablauf eines Jahres, nachdem der Arbeitgeber Kenntnis von seinem Anspruch erhalten hat, in jedem Fall aber mit Ablauf von zehn Jahren seit der Entstehung des Anspruchs. Das bedeutet also, dass der Arbeitgeber, sobald er seinen Irrtum bemerkt hat, nicht nach Belieben mit der Geltendmachung seiner Rückforderung zuwarten kann, sondern dass er diese innerhalb eines Jahres geltend machen muss. Andernfalls ist die Forderung verjährt und kann grundsätzlich nicht mehr geltend gemacht werden.

Durchsetzung der Rückforderung mittels Verrechnung

In der Praxis werden Rückforderungen des Kantons Zürich oft durch Ratenzahlungen der Mitarbeitenden getilgt. Bleibt eine Ratenzahlung aus, hat der Kanton Zürich sich um das Forderungsinkasso zu kümmern, was mit entsprechendem Aufwand verbunden ist. Es ist daher zu empfehlen, Rückforderungen mit dem Lohnanspruch der Mitarbeitenden zu verrechnen. Zu beachten ist aber, dass bei der Verrechnung das Existenzminimum der Mitarbeitenden immer zu wahren ist. Selbstverständlich muss vorgängig eine Rückforderung verfügt bzw. eine Vereinbarung erstellt werden.

Verrechnung gegen den Willen der Mitarbeitenden

Anerkennt die/der Mitarbeitende den bestehenden Rückforderungsanspruch seitens des Kantons nicht an und/oder wird geltend gemacht, dass die Verrechnung (betragsmässig) nicht zulässig ist, ist die Verrechnung auch gegen den Willen der Mitarbeitenden vorzunehmen. Dazu ist in der zu erlassenden Verfügung Höhe und Grund der Gesamtforderung, der zu verrechnende (Teil-) Betrag sowie die weiteren Abwicklungsmodalitäten (Dauer der Lohnverrechnung, Höhe des Existenzminimums usw.) festzuhalten und die aufschiebende Wirkung zu entziehen. Vor Erlass der Verfügung ist den Mitarbeitenden zwingend das rechtliche Gehör zu gewähren. Gegen die Verfügung können sich die Mitarbeitenden mittels Rekurs zur Wehr setzen. In einem allfälligen Rekursverfahren wird geprüft, ob eine Rückforderung des Kantons besteht und/oder ob die Verrechnung überhaupt und im geltend gemachten Umfang (Einhaltung des Existenzminimums) zulässig ist. In der Verfügung selber ist zudem festzuhalten, dass für den Fall, dass eine Verrechnung mit dem Lohn zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr möglich ist – z. B. weil die/der Mitarbeitende unberechtigterweise der Arbeit fernbleibt bzw. das Anstellungsverhältnis kündigt – der ganze zu diesem Zeitpunkt noch offene Betrag sofort zur Zahlung fällig wird.

Verrechnung im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden

Anerkennt die/der Mitarbeitende den bestehenden Rückforderungsanspruch seitens des Kantons an und ist sie/er mit der Verrechnung einverstanden, ist in einer Vereinbarung der monatlich zu verrechnende Betrag – ebenfalls zwingend unter Einhaltung des Existenzminimums – einvernehmlich festzulegen. Ebenso sind Höhe und Grund der Gesamtforderung sowie die Abwicklungsmodalitäten (Dauer der Lohnverrechnung, Höhe des Existenzminimums usw.) festzuhalten. In der Vereinbarung ist zudem aufzuführen, dass für den Fall, dass eine Verrechnung mit dem Lohn zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr möglich ist, der ganze zu diesem Zeitpunkt noch offene Betrag sofort zur Zahlung fällig wird. Die Vereinbarung ist von beiden Parteien sodann zu unterzeichnen. Auf der Basis der Vereinbarung ist sodann die zu erlassende Verfügung auszugestalten. Darin muss Bezug auf die getroffene Vereinbarung genommen werden und es sind die dargelegten Eckpunkte (Höhe und Grund der Gesamtforderung, Verrechnungsbetrag, Abwicklungsmodalitäten und sofortige Fälligkeit des Restbetrags bei Wegfall der Verrechnungsmöglichkeit) noch einmal festzuhalten. Die aufschiebende Wirkung ist zu entziehen.

Wegfall der Möglichkeit zur Verrechnung

Sollte eine Verrechnung in der Folge nicht mehr möglich sein, weil die/der Mitarbeitende z.B. nicht mehr beim Kanton Zürich angestellt ist, kann Letzterer für den zu diesem Zeitpunkt noch offenen Betrag Betreibung gegen die/den Mitarbeitenden einleiten und einen allfälligen Rechtsvorschlag gestützt auf die ergangene, rechtskräftige Verfügung im Verfahren der definitiven Rechtsöffnung (Art. 80 Abs. 1 und 2 Ziff. 2 SchKG) beseitigen lassen.

Kurzüberblick zur Durchsetzung einer Rückforderung mittels Verrechnung

1. Seitens des Kantons Zürich wird eine Rückforderung gegenüber einem Mitarbeiter festgestellt.
2. Diese Forderung ist unter Angabe der Höhe und der Verrechnungsabsicht umgehend dem betreffenden Mitarbeiter mitzuteilen (rechtliches Gehör).
3. Die allfällige Stellungnahme des Mitarbeiters ist zu prüfen.
- 4a. Bestreitet der Mitarbeiter die Rückforderung und/oder die Zulässigkeit der Verrechnung, ist die Verrechnung mittels **Verfügung** zu erklären. Einem allfälligen Rekurs ist die aufschiebende Wirkung vorab zu entziehen.
- 4b. Ist der Mitarbeiter mit der Rückforderung und der Verrechnung einverstanden, ist dies in einer Vereinbarung festzuhalten. Beide Parteien haben diese zu unterzeichnen. Auf der Basis der Vereinbarung wird die Verrechnung mittels **Verfügung** erklärt. SCA