

Rechtliche Natur und Bedeutung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Autoren: Alexey Sapozhnikov und Maria Fomina ¹

Stand: 5.12.2017

Inhaltsverzeichnis:

A. Einführung

I. Sinn und Zweck der Abfindung

1. Abfindung bei Personalabbaumaßnahmen (Betriebsbedingte Kündigung)
2. Abfindung für den Generaldirektor bei Kündigung
3. Abfindung bei Kündigung auf Grundlage einer Vereinbarung der Parteien
4. Abfindung bei Kündigung im Falle des Ablaufs der Dauer des Arbeitsvertrages

II. Durchsetzbarkeit des Anspruchs und steuerliche Auswirkungen für den Arbeitgeber

1. Arbeitnehmerfeindliche Auslegung
2. Zivilrechtliche, vertragstreuer Auslegung
3. Rechtsauffassung der obersten Gerichte
4. Finanzbehörden

B. Fazit

Zitierweise: Sapozhnikov A., Fomina M., Rechtliche Natur und Bedeutung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, O/L-3-2017, http://www.ostinstitut.de/documents/Sapozhnikov_Fomina_Rechtliche_Natur_und_Bedeutung_einer_Abfindung_bei_Beendigung_des_Arbeitsverhlnisses_OL_3_2017.pdf.

¹ Alexey Sapozhnikov, Rechtsanwalt, Partner im Moskauer Büro der Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Rödl & Partner; Maria Fomina, Associate im Moskauer Büro der Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Rödl & Partner.

Sapozhnikov/Fomina - Rechtliche Natur und Bedeutung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ost/Letter-3-2017 (Dezember 2017)

A. Einführung

Eine Abfindungszahlung bei der Beendigung eines Arbeitsvertrages ist ein vermehrt vorkommendes Instrument des Arbeitgebers zur Verwaltung des Personals und Anpassung der Zahl der Arbeitnehmer an die wirtschaftlichen Gegebenheiten. Die Abfindungszahlungen sind im Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation (im Folgenden „ArbGB RF“) in Art. 178, 180, 181, 181.1 erwähnt. Ein Sonderfall bildet die Abfindung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Generaldirektor², dem gemäß Art. 279 ArbGB RF im Falle der Beendigung des Arbeitsvertrages eine Abfindung in Höhe von mindestens drei durchschnittlichen Monatsgehältern ausbezahlt ist.

Die Zahlung einer Abfindung bei Kündigung kann außerdem durch Vereinbarung einer Sozialpartnerschaft zwischen den Parteien (zum Beispiel in einer Betriebsvereinbarung) sowie in lokalen internen Vorschriften einer Organisation bestimmt werden. Um die Zustimmung zur Kündigung eines Arbeitsvertrages zu erhalten, bieten Arbeitgeber dem Arbeitnehmer häufig eine Abfindung an, deren Höhe durch eine unmittelbar zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu schließende Vereinbarung festgelegt wird.

In der Praxis wird in solchen Fällen oft eine Abfindung vereinbart, in denen der Arbeitgeber eine Aufhebungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag vorschlägt:

1. Der Arbeitnehmer ist durch seine Arbeitspflichten überfordert. Der Arbeitgeber befürchtet jedoch, dass eine Kündigung gemäß Art. 81 Abs. 5 ArbGB RF wegen mehrfacher Nichterfüllung der Arbeitspflichten ohne triftigen Grund und nach einer ausgesprochenen Abmahnung viel Zeit in Anspruch nehmen würde.
2. Der Arbeitgeber führt eine Umstrukturierung vor oder plant eine Liquidation bzw. befindet sich bereits in Liquidation³ seiner Gesellschaft und will den sehr formalistischen Weg des Personalabbaus vermeiden.
3. Im Arbeitsvertrag ist festgelegt, dass der Arbeitgeber sich verpflichtet, eine von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige Abfindung⁴ zu zahlen.

Die Terminologie des Gesetzes ist dabei nicht immer einheitlich (Abfindung, Entschädigung). Unserer Auffassung nach haben die betreffenden Zahlungen aber dieselbe rechtliche Natur und denselben sozialen Zweck. Nachstehend beschreiben wir auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen und der Rechtsprechung die einheitliche rechtliche Natur dieser Zahlungen, die im Folgenden als Abfindungen bezeichnet werden.

² Nach Wortlaut des Gesetzes die Organisations- oder Geschäftsleiter.

³ Art. 61 ZGB RF.

⁴ Etwa in Anlehnung an die deutsche Regelung, § 1a KSchG.

I. Sinn und Zweck der Abfindung

1. Abfindung bei Personalabbaumaßnahmen (betriebsbedingte Kündigung)

Gemäß Art.178 ArbGB RF steht im Zusammenhang mit der Liquidation einer Organisation⁵ oder der Reduzierung der Zahl der Mitarbeiter einer Organisation einem zu entlassenden Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe des durchschnittlichen Monatsverdienstes zu. Individualvertraglich kann diese aber auch höher ausfallen. Ferner kann er für die Dauer der Arbeitssuche eine Zahlung des durchschnittlichen Monatsgehalts für maximal zwei Monate ab dem Tag der Kündigung unter Anrechnung der Abfindung verlangen. In Ausnahmefällen steht dem Arbeitnehmer auf Grundlage eines Bescheides des russischen Arbeitsamtes noch ein durchschnittliches Monatsgehalt für den dritten Monat ab Kündigungsdatum zu, sofern er sich an die Behörde innerhalb eines Monats ab dem Tag der Kündigung wendet, ihm jedoch kein Arbeitsplatz vermittelt wurde.

In diesem Fall ist die Abfindung ihrer rechtlichen Natur nach eine Entschädigungszahlung, die dem Arbeitnehmer bei Kündigung im Zusammenhang mit der Liquidation der Organisation oder dem Stellenabbau geleistet wird. Dadurch sollen die ungünstigen Konsequenzen der Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers oder vom Willen der Parteien unabhängiger Gründe, jedoch nicht auf Initiative des Arbeitnehmers, kompensiert werden. Die betreffenden Zahlungen ersetzen also den Verdienst, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er noch zwei Monate nach der Benachrichtigung über die bevorstehende Kündigung weitergearbeitet hätte.

Es ist somit festzuhalten, dass die Abfindung auch eine soziale Komponente hat. Der Gesetzgeber befreit derartige Abfindungszahlungen bei Kündigung von der Entrichtung der Einkommensteuer, Art. 217 Steuergesetzbuch der Russischen Föderation („SteuerGB RF“). Dadurch verzichtet die Gesellschaft bzw. der Staat auf eine Besteuerung. Im Gegenzug kann die betroffene Person für ihren Unterhalt eine gewisse Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus eigener Kraft sorgen, wodurch man eine Belastung der Gemeinschaft vermeidet.

2. Abfindung für den Generaldirektor bei Kündigung

Gemäß Art. 279 ArbGB RF wird einem auf Grundlage von Art. 278 Abs. 2 ArbGB RF gekündigten Generaldirektor eine Abfindung in Höhe von mindestens drei durchschnittlichen Monatsvergütungen gezahlt. Hauptzweck einer solchen Abfindung ist die Abmilderung der negativen Konsequenzen für den Arbeitnehmer, die sich aus der Kündigung seines Arbeitsvertrages ergeben. Die Abfindung für einen gekündigten Generaldirektor stellt einen Ausgleich dafür dar, dass das Aussprechen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gesellschafter gemäß Art. 278 Abs. 2 ArbGB RF jederzeit möglich ist.

⁵ Unter einer Organisation ist jede nach russischem Recht gegründete Körperschaft zu verstehen. Sapozhnikov/Fomina - Rechtliche Natur und Bedeutung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ost/Letter-3-2017 (Dezember 2017)

Nach Auffassung des Verfassungsgerichts der Russischen Föderation ist der Entzug der Befugnisse des Leiters einer Organisation auf Grundlage Art. 278 Abs. 2 ArbGB RF ggf. i.V.m. Art. 69 Abs. 2 S. 4 Gesetz über Aktiengesellschaften, Art. 40 Abs. 1 GmbHG RF, keine Disziplinarmaßnahme. Sie ist ohne Zahlung einer gerechten Entschädigung, deren Höhe im synallagmatischen Arbeitsvertrag, also durch Vereinbarung der Parteien, oder, im Falle eines Konflikts, durch das Gericht bestimmt, nicht zulässig. Diese Position vertreten gleichfalls das Oberste Gericht und das Moskauer Stadtgericht.

Die Abfindung dient dem Schutz der verfassungsmäßigen Rechte eines Generaldirektors als Arbeitnehmer. Die rechtliche Natur, der an den Geschäftsführer einer Organisation bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsvertrages zu zahlenden Abfindung, entspricht derjenigen Abfindung, die einem Arbeitnehmer bei Kündigung des Arbeitsvertrages im Zusammenhang mit der Liquidation der Organisation oder mit einem Stellenabbau gezahlt wird. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer eine Entschädigung für entgangene Einkünfte erhält, die er hätte erhalten können, wenn er seine Tätigkeit gemäß Arbeitsvertrag fortgesetzt hätte.

Gemäß Art. 217 Abs. 1 Nr. 3 4. Alt. und Art. 422 Abs. 1 Nr. 2 5. Alt.⁶ Steuergesetzbuch der Russischen Föderation („SteuerGB RF) ist die an den Generaldirektor bei Kündigung auf Grund einer Gesellschafterentscheidung zu zahlende Abfindung in Höhe bis zu dem dreifachen monatlichen Durchschnittsverdienst einkommensteuer- sowie sozialversicherungsfrei. Dieser Auslegung folgen auch das Finanzministerium⁷ und das Arbeitsministerium.⁸

Dies untermauert die gesetzgeberische Logik, dass eine Abfindung bei Liquidation der Organisation sowie bei Stellenabbau und die Abfindung für den Generaldirektor bei Kündigung gemäß Art. 278 Abs. 2 ArbGB RF Entschädigungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit dem ungeplanten Verlust des Arbeitsplatzes darstellen und daher keinen lediglich wirtschaftlichen Vorteil für diesen generieren.

3. Abfindung bei Kündigung auf Grundlage einer Vereinbarung der Parteien

Art. 178 Abs. 4 ArbGB RF legt fest, dass durch den Arbeitsvertrag andere Voraussetzungen sowie eine höhere als die gesetzlich vorgesehene Abfindung vereinbart werden können. Die durch Vereinbarung der Parteien festgelegten Abfindungen gelten nicht als Entschädigung für den Verlust der Einnahmen, die der Arbeitnehmer hätte erhalten können. Das Versprechen einer Abfindung schafft für den Arbeitnehmer einen zusätzlichen Anreiz, sein Arbeitsverhältnis durch Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung zu beenden. Der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung schafft aber auch eine gewisse Rechtssicherheit für den Arbeitgeber, der nicht leicht mit Ansprüchen des

⁶ Diese Norm hat mit Wirkung ab dem 1.1.2017 den früher maßgeblichen Art. 9 Gesetz über Beiträgen zu Rente-, Sozial- und Krankenversicherung vom 24.7.2009 („VersicherungsbeitragsG“) ersetzt.

⁷ Schreiben des Finanzministeriums Nr. 03-04-05/7581 vom 12.2.2016.

⁸ Schreiben des Arbeitsministeriums Nr. 17-3/W-118 vom 13.3.2015.

Sapozhnikov/Fomina - Rechtliche Natur und Bedeutung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ost/Letter-3-2017 (Dezember 2017)

Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung – wie etwa bei einer durch den Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung - konfrontiert werden kann.⁹

Die Abfindung als ein praktisch unentbehrlicher Teil der Aufhebungsvereinbarung erlaubt somit, die gütlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufrechtzuerhalten und gewährleistet so die Erreichung eines Gleichgewichts zwischen den Interessen beider Parteien. Andererseits trägt die freie bzw. weite Auslegung vom Art. 178 Abs. 4 ArbGB RF dazu bei, dass den Arbeitnehmern bei Entlassung Abfindungen gezahlt werden, die weit über dem Niveau einer Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes lagen (sog. „goldener Handschlag“ bzw. „golden parachutes“), was in der Rechtsprechung auf eine gewisse Ablehnung mit dem Hinweis auf Rechtsmissbrauch stieß.¹⁰

Dabei wird der Gedanke, dass die Abfindung auch eine soziale Funktion hat, jedoch nicht stringent bzw. konsequent angewandt. Zwar wendet man auf diese Abfindungen die Regelungen des Art. 217 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 5. SteuerGB RF und Art. 9 Abs. 1 Nr. 2 Lit. „d“ 2. Alt VersicherungsbeitragsG¹¹ an und statuiert somit die Steuer- und die Sozialversicherungsfreiheit. Die Voraussetzungen dafür sind jedoch unterschiedlich. Nach der Rechtsauffassung des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik fallen für sämtliche Entschädigungszahlungen im Zusammenhang mit der Kündigung von Arbeitnehmern sowie bei Kündigung des Arbeitsvertrages aufgrund einer Vereinbarung beider der Parteien in einer Höhe, die insgesamt das Dreifache des Monatsdurchschnittsverdienstes nicht übersteigt, keine Sozialversicherungsbeiträge an.¹²

Das Finanzministerium forderte ehemals, dass die Abfindungen zugunsten von Arbeitnehmern als solche in den Arbeitsverträgen bzw. in den Zusatzvereinbarungen zu diesen¹³ vereinbart und (kumuliert) in den sog. lokalen Vorschriften des Arbeitgebers niedergelegt werden.¹⁴ Diese Auffassung wird auch durch die Rechtsprechung geteilt. So stellte das Moskauer Stadtgericht fest, dass eine Abfindung, die nur durch eine Aufhebungsvereinbarung festgelegt wird, nicht gesetzlich vorgesehen sei. Sie stelle daher keine eigentliche Abfindung im Sinne des Arbeitsrechts dar.

⁹ Nach russischem Recht gilt das Rechtsverhältnis durch eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigungserklärung als beendet. Daher richtet sich der Anspruch des Arbeitnehmers gemäß Art. 394 ArbGB RF auf Wiedereinstellung.

¹⁰ Aktuelle Probleme des Privatrechts: Artikelsammlung zum Jubiläum vom P. W. Kraschennikow: Moskau-Jekaterinburg, 21.6.2014/W.W. Witrjanskij, S.Ju. Golowina, B.M. Gongalo u.a in: B.M. Gongalo, W.S. Em. M: Statut, 2014 S. 272.

¹¹ Gesetz über Beiträgen zu Rente-, Sozial- und Krankenversicherung vom 24.7.2009. Ab dem 1.1.2017 ersetzt durch Art. 422 SteuerGB RF.

¹² Schreiben Nr. 17-3/W-118 des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik der Russischen Föderation vom 13.3.2015.

¹³ Schreiben des Finanzministeriums der Russischen Föderation Nr. 03-04-06/69447 vom 30.11.2015.

¹⁴ Schreiben des Finanzministeriums der Russischen Föderation und des FNS Nr. AS-4-3/15293@ „Über das Verfahren zur Berechnung der Einkommenssteuer auf die Beträge von Abfindungen, die Mitarbeitern von Organisationen bei Kündigung auf Vereinbarung der Parteien gezahlt werden“ vom 13.9.2012.

Sapozhnikov/Fomina - Rechtliche Natur und Bedeutung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ost/Letter-3-2017 (Dezember 2017)

Deswegen sei sie in die Steuerbemessungsgrundlage für die Einkommensteuer aufzunehmen und die Einkommensteuer ist vom Arbeitgeber an den Fiskus abzuführen.¹⁵

Neulich ergänzte der Föderale Steuerdienst (Oberste Finanzbehörde)¹⁶ die Rechtsauffassung des Finanzministeriums dahingehend, dass der Steuerpflichtige (Arbeitgeber) die wirtschaftliche Veranlassung und die Natur der Abfindung zu belegen bzw. zu begründen haben, soweit die Abfindungshöhe über das Maß des Üblichen hinausgeht.¹⁷

Zur Reduzierung der Risiken empfiehlt es sich in praktischer Hinsicht daher, die Abfindung für den Arbeitnehmer bei Kündigung nicht nur in der Aufhebungsvereinbarung, sondern auch in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag sowie in lokalen internen Akten des Arbeitgebers zu fixieren.

4. Abfindung bei Kündigung im Falle des Ablaufs der Dauer des Arbeitsvertrages

Eine weitere wichtige Frage ist die Bestimmung der rechtlichen Natur und der Rechtmäßigkeit von Abfindungen, die Arbeitnehmern im Zusammenhang mit dem Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages gezahlt werden.¹⁸ Diese Zahlungen sind gesetzlich nicht vorgesehen, jedoch sind gemäß Art. 178 Abs. 4 ArbGB RF die Parteien berechtigt, eine solche zusätzliche Entschädigung zu vereinbaren. Die Rechtsauffassung zur Vereinbarkeit dieser Zahlungen/Abfindung nach russischem Recht dürfte widersprüchlich sein.

So halten manche Gerichte eine entsprechende Klausel für rechtswidrig. Sie stellen darauf ab, dass die Abfindung ihrer rechtlichen Natur nach eine Entschädigungszahlung sei, die dem Arbeitnehmer bei Kündigung gezahlt wird, um negative Folgen im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsvertrages zu kompensieren. Bei Kündigung eines Arbeitsvertrages aufgrund des Ablaufs seiner Gültigkeit treten jedoch keine negativen Folgen für den Arbeitnehmer ein, da die Parteien von vornherein den Moment der Beendigung des Arbeitsvertrages festgelegt hatten. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass eine Abfindung im Zusammenhang mit dem Ablauf eines Arbeitsvertrages in internen lokalen Vorschriften des Arbeitgebers vorgesehen sein muss. Falls also eine Abfindung lediglich in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgesehen ist, kann eine solche Vereinbarung vom Gericht für rechtswidrig erklärt werden.

Im folgenden Beispiel war der Arbeitgeber, eine russische Gesellschaft mit beschränkter Haftung, berechtigt, dem Generaldirektor, mit dem ein rechtmäßig befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen

¹⁵ Beschluss des Moskauer Stadtgerichts Nr. 33-33380/2015 vom 16.9.2015.

¹⁶ Im Nachhinein „FNS“.

¹⁷ Schreiben des FNS Nr.CA-4-7/7288 vom 17.4.2017, Rn. 10.

¹⁸ In unserer Beratungspraxis tauchen solche Klauseln bei Arbeitnehmern, insbesondere Geschäftsleitungen, auf, welche aus dem Ausland nach Russland entsandt waren. Man versucht dadurch die in dem Entsendungsland bestehende Regelung auf das russische Arbeitsverhältnis zu übertragen. Sapozhnikov/Fomina - Rechtliche Natur und Bedeutung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ost/Letter-3-2017 (Dezember 2017)

war, sechs Monate vor dem Vertragsablauf eine Verlängerung¹⁹ anzubieten. Erfolgt ein solches Angebot nicht oder lehnt der Arbeitnehmer die Vertragsverlängerung ab, ist an den Arbeitnehmer eine Abfindung zu leisten. Die Höhe der Abfindung richtete sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit im Konzern.

Wie die Rechtsprechung zeigt, kann eine solche Vereinbarung über die Zahlung einer finanziellen Entschädigung an den Arbeitnehmer bei Ablauf eines Arbeitsvertrages als Missbrauch der den Parteien im Bereich der Arbeitsverhältnisse zustehenden Rechte betrachtet werden. Eine solche Zahlung ist weder durch das russische Arbeitsgesetzbuch noch durch interne Vorschriften des Arbeitgebers vorgesehen.²⁰ Die Unzulässigkeit eines Missbrauchs zivilrechtlicher Rechte ist in Art. 10 Abs. 1 Zivilgesetzbuch der Russischen Föderation („ZGB RF“) verankert. Der Missbrauch der Rechtsposition durch Arbeitnehmer liegt etwa darin, dass er sich einen Vorteil grundlos gewähren lässt, ohne seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Dies stimmt nicht mit dem in den Art. 15 ArbGB RF verankerten Grundgedanken des Arbeitsrechts – Leistungsaustausch Arbeitskraft gegen Entgelt – überein.²¹

II. Durchsetzbarkeit des Anspruchs und steuerliche Auswirkungen für den Arbeitgeber

Die Durchsetzung des Anspruches des Arbeitnehmers auf Zahlung der vereinbarten Abfindung bzw. die Anerkennung der Höhe des Anspruches ist auf dem ordentlichen Rechtsweg nicht einfach und hängt von mehreren, von der Rechtsprechung entwickelten Tatbestandsmerkmalen ab. Ebenso ist problematisch, ob bzw. in welcher Höhe der Arbeitgeber diese Zahlungen als betriebliche Ausgaben steuerlich geltend machen kann. Insoweit gibt es zwei Rechtsauffassungen dazu: Die strenge Rechtsauffassung knüpft die Durchsetzbarkeit des Anspruchs und so auch die steuerliche Anerkennung der Abfindungszahlung als Betriebsausgabe an zwei Voraussetzungen kumuliert: Diese soll individuell vertraglich in dem Arbeitsvertrag, in der Aufhebungsvereinbarung und in den lokalen allgemein geltenden Vorschriften des Arbeitgebers bzw. in der sog. (Betriebs-) Kollektivvereinbarung festgesetzt sein. Die mildere und aus Sicht der Autoren richtige Auffassung lässt eine der Voraussetzungen genügen. Den Meinungsstand kann man wie folgt darstellen:

1. Arbeitnehmerfeindliche Auslegung

Die Rechtsauffassung des Moskauer Stadtgerichts kann als die strengste in Bezug auf die gerichtliche Durchsetzbarkeit der Ansprüche des Arbeitnehmers auf Abfindungszahlung bezeichnet werden. Die Richter des Moskauer Stadtgerichts folgen in Bezug auf die materiellen Voraussetzungen der Entstehung des Zahlungsanspruches der früheren Rechtsprechung des Obersten Gerichts, legen aber die Rechtsnormen noch enger und durchaus arbeitgeberfreundlich aus.

¹⁹ Es ist anzumerken, dass die rechtliche Möglichkeit einer Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages nach russischem Recht wohl umstritten ist.

²⁰ Beschluss des Moskauer Stadtgerichtes vom 18.6.2015 zur Sache Nr. 33-20726.

²¹ Vgl. etwa OAG Beschluss Nr. 13018/10 vom 1.3.2011.

Jegliche Abfindung, die dem Arbeitnehmer über die durch Gesetze und andere Rechtsakte bestimmte Höhe hinaus zu zahlen wäre, muss der Gehaltsstruktur des Unternehmens und dem vom Unternehmen erwirtschafteten Gewinn entsprechen. Andernfalls führten unkontrollierte und wirtschaftlich nicht begründete Summen solcher Zahlungen unweigerlich zur Verletzung der Rechte anderer Arbeitnehmer auf Bezug des Gehalts und wirkten sich negativ auf die Tätigkeit des Unternehmens insgesamt aus.²² Nur solche Abfindungsabzahlungsvereinbarungen oder Aufhebungsvereinbarungen hätten vor Gericht Bestand, deren Abschluss zwingend in internen Vorschriften, wie etwa in einer Betriebsvereinbarung oder einer Vergütungsordnung, vorgesehen sei. Nicht in den internen Vorschriften vorgesehene Abfindungen gelten als Verstoß gegen das allgemeine Verbot des Rechtsmissbrauchs i.S.v. Art. 10 ZGB, was dazu führt, dass das Gericht die Bedingungen des Arbeitsvertrages sowie der Zusatzvereinbarungen über Abfindung dazu nicht anwendet.²³

Durch freiwillige Vereinbarungen vorgesehene finanzielle Abfindungen gehörten nicht zu den Garantien und Entschädigungen, die bei der vom Arbeitgeber ausgesprochen Kündigung auf Grund der Bestimmungen von Art. 164 und 178 ArbGB RF fällig werden. Diese Zahlungen seien nicht auf die Entschädigung für Anwendungen der Arbeitskraft durch Arbeitnehmer gerichtet. Sie seien von einer willkürlichen Natur geprägt. So ist die Abfindung bei der Gesamtschau derer Vereinbarungen durch die Parteien rechtsmissbräuchlich.²⁴

Auch das Gebietsgericht Astrachan folgt dieser Auslegung. Ist in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag eine erhöhte – gesetzlich nicht ausdrücklich vorgesehene – Abfindung für den Arbeitnehmer für den Fall der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses festgelegt, hat das Arbeitsgericht diese nicht anzuwenden, soweit diese dem Gesetz widersprechen oder andere Verstöße bei Abschluss, unter anderem gegen das im Art. 10 ZGB festgelegte allgemeine Rechtsprinzip der Unzulässigkeit des Rechtsmissbrauchs, begangen wurden.²⁵

Besonders kritikwürdig ist die Rechtsauffassung des bereits zitierten Beschlusses vom 18. Juni 2015. Selbst eine vereinbarte Abfindung in Höhe von 1,5 Monatsgehältern sei unverhältnismäßig und rechtsmissbräuchlich.²⁶ Das Gericht verkennt dabei offenkundig die Rechtsnatur sowie die Bedeutung der Abfindung und dies Meinung darf insbesondere unter Berücksichtigung der neuen Rechtsprechung des OGH²⁷ keinen Bestand haben. Die Abfindung bei Kündigung ist auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet und kompensiert dem Arbeitnehmer den Verlust des Arbeitsplatzes. Eine solche Abfindung verletzt in keiner Weise die Interessen des Arbeitgebers

²² Moskauer Stadtgericht Beschluss vom 18.6.2015 zur Sache Nr. 33-20726.

²³ Moskauer Stadtgericht Beschluss vom 4.8.2015 zur Sache Nr. 4g/8-7961/2015.

²⁴ Moskauer Stadtgericht Beschluss des vom 18.6.2015 zur Sache Nr. 33-20726.

²⁵ Gebietsgerichts Astrachan Beschluss vom 7.5.2014 zur Sache Nr. 33-1318/2014.

²⁶ Moskauer Stadtgericht Beschluss vom 18.6.2015 zur Sache Nr. 33-20726.

²⁷ OGH RF Beschluss Nr. 305-KG16-18369 vom 27.3.2017 („EvroChim“).

oder anderer Arbeitnehmer. Auch aus dem Art. 217 Abs. 3 SteuerGB folgt, dass eine Abfindung in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern nicht der Einkommensteuer für natürliche Personen unterliegt. Der Gesetzgeber gewährte also bewusst die Möglichkeit der Festlegung einer Abfindung in Höhe von drei Monatsgehältern.

Des Weiteren berücksichtigen das Moskauer Stadtgericht, und diesem folgende Gerichte, nicht, dass die durch die Vereinbarung festgelegte Abfindung die oben aufgeführten sozialen Funktionen erfüllt. Zudem bekommt der Arbeitgeber gewisse wirtschaftliche und faktische Vorteile gegenüber dem Fall, wenn er die Kündigung im Rahmen des Personalabbaus durchgeführt hätte: Das Arbeitsverhältnis wird durch Abschluss der Aufhebungsvereinbarung ohne Einhaltung der durch Art. 178 ArbGB RF vorgesehenen Formalitäten beendet. Ferner reduziert der Arbeitgeber die Ausgaben: Statt bis zu 5 Monatsgehältern, welche er an den Arbeitnehmer gemäß Art. 178 ArbGB RF gezahlt hätte, zahlte der Arbeitgeber in dem zu entscheidenden Rechtsstreit nur 1,5 Monatsgehälter. Somit kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass gerade der Arbeitgeber und nicht etwa der Arbeitnehmer, sich rechtsmissbräuchlich i.S.v. Art. 10 ZGB RF verhalten hat, indem er die Auszahlung der vertraglich vereinbarten Abfindung grundlos verweigerte. Leider blieb dies dem Gericht verborgen.

Außerdem leuchtet nicht ein, wie eine Parteivereinbarung, also zwei synallagmatische Willenserklärungen, rechtsmissbräuchlich i.S.v. Art. 10 ZGB RF sein können. Die Voraussetzungen eines Wuchers i.S.v. Art. 179 ZGB RF sind ebenfalls nicht ersichtlich. Weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer sind gezwungen die Aufhebungsvereinbarung und/oder die Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag über die Höhe der Abfindung im Falle des Abschlusses einer Aufhebungsvereinbarung abzuschließen. Die Parteien verfolgten auch keine Absicht, die Rechte von anderen zu schmälern oder anzugreifen. Keine der Parteien verfolgte das Ziel, ein Geschäft zum Zwecke der arglistigen Täuschung der anderen Partei abzuschließen. Dabei scheint der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Systematik und der Rechtstradition des Arbeitsrechts eine gewisse Übermacht gegenüber der anderen Vertragspartei, dem Arbeitnehmer, zu haben. So hätte man eher annehmen müssen, dass gerade der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bewuchert.

Auch einige Arbitragegerichte stellen, insbesondere bei der Rechtsfindung darüber, ob man die Abfindung steuerlich als Ausgabe geltend machen darf, darauf ab, ob die Abfindung und deren Höhe in den sog. lokalen Vorschriften des Arbeitgebers niedergelegt ist.²⁸ Der FNS ließ bei derselben Fragenstellung für die Fixierung des Anspruches jede Quelle, sei es ein Individualvertrag, eine Aufhebungsvereinbarung oder Betriebsvereinbarung, gelten, lehnte jedoch zwingend ab, dass die Abfindungsvereinbarung der Erreichung eines betrieblichen Zwecks dient und für das Unternehmen wirtschaftlich ist.²⁹

²⁸ Arbitragegericht der Stadt Moskauer Urteil Nr. A40-213762/14 vom 24.4.2015 („EvroChim“) m.w.H.

²⁹ FNS Schreiben Nr. GD-4-3/14565@ vom 28.7.2014.

2. Zivilrechtliche vertragstreuer Auslegung

Das Verfassungsgericht wies darauf hin, dass Art. 178 Abs. 4 ArbGB RF die Möglichkeit der Festlegung von Grundlagen und der Höhe von Abfindungen auf vertraglichem Wege vorsieht. Dies gewährleistet, dass der Arbeitnehmer die Abfindung in den nicht im ArbGB RF geregelten Fällen und auch in erhöhtem Umfang bekommt.³⁰ Das Prinzip, wonach die Ausübung von Rechten und Freiheiten nicht die Rechte und Freiheiten anderer Personen beeinträchtigen darf, ist in Art. 17 Abs. 3 Verfassung der Russischen Föderation verankert. Somit muss bei der Festlegung der Höhe der Abfindung das Gleichgewicht der Interessen von Arbeitnehmern, der Gesellschaft des Arbeitgebers und deren Gesellschafter gewahrt werden. Bei der Festlegung einer offenkundig überhöhten und ungerechtfertigten Abfindung könnten die Interessen der Gesellschafter beeinträchtigt werden. Somit kann man schlussfolgern, dass das Arbeitsrecht keine Schranken für die Festlegung von Abfindungsbedingungen unmittelbar im Arbeitsvertrag enthält. Jedoch muss man bei der Bestimmung der Abfindungshöhe dem Prinzip der Angemessenheit Genüge tun.

Dieser Auslegung folgt auch das St. Petersburger Stadtgericht. Es erkennt die Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers an, insoweit diese sich aus einer Aufhebungsvereinbarung ergeben. Nach Ansicht des Gerichts widerspricht die Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die die Zahlung einer Abfindung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu den bestimmten Bedingungen vorsieht, nicht dem Gesetz. Wenn die von den Parteien festgelegten Konditionen nicht durch Normen des Arbeitsrechts vorgesehen sind, aber die Position des Arbeitnehmers im Vergleich zu diesen Normen nicht verschlechtern, ist die Erfüllung der Vereinbarung durch den Arbeitgeber zwingend.³¹ Die Behauptung bzw. das Verweisen auf einen Rechtsmissbrauch durch Arbeitnehmer stellt keine Grundlage für die Verweigerung der Auszahlung einer vereinbarten Abfindung an den Arbeitnehmer dar, weil die Bestimmung der Höhe der Abfindung nicht ausschließlich vom Arbeitnehmer als Vertragspartei vorgenommen werden kann.³²

Auch in der vorhandenen Rechtsprechung der Arbitragegerichte werden die rechtliche Natur und der Zweck der Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtig erkannt. Insoweit wird auch die Durchsetzbarkeit des Anspruches anerkannt. Das Arbeitsrecht legt keine Höhe bzw. die Obergrenze der an den Arbeitnehmer für die freiwillige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlenden Abfindung fest. Die Abfindung kann durch Vereinbarung der Parteien oder in den internen Vorschriften des Arbeitgebers bestimmt werden. Der Zahlung der Abfindung an einen gekündigten Arbeitnehmer wird dagegen nur eine Schranke durch die finanzielle Leistungsfähigkeit der

³⁰ Verfassungsgericht der Russischen Föderation Beschluss Nr. 985-0-0 vom 17.6.2013.

³¹ St. Petersburger Stadtgericht Beschluss vom 14.3.2011 Nr. 33-3348/2011.

³² St. Petersburger Stadtgericht Beschluss vom 12.11. 2014 Nr. 44g-137/14.

Gesellschaft – also der Gedanke der Vermeidung der Zahlungsunfähigkeit oder der Bevorzugung gegenüber anderen Gläubigern - gezogen.³³

Auch der FNS lässt die Vereinbarung der Abfindungszahlung in jeder Form (individual oder kollektiv vertraglich) zur steuerlichen Geltendmachung dieser Zahlung ausreichen.³⁴ Unserer Ansicht nach sind diese Rechtsauffassungen zutreffend und spiegeln die rechtliche Natur und den Zweck der Abfindung vollumfänglich und korrekt wider.

3. Rechtsauffassung der obersten Gerichte

Die Rechtsauffassungen des Obersten Gerichtshofs der Russischen Föderation³⁵ und des zuvor existierenden Obersten Arbitragegerichtes der Russischen Föderation³⁶ sind bzw. waren zum Teil widersprüchlich.

Der OGH fordert die gleichzeitige Wahrung der Interessen des Arbeitgebers, Arbeitnehmers, der Gesellschafter und der anderen Arbeitnehmer des Arbeitgebers, obwohl es von einem ganz klaren Grundsatz geleitet wird. Die Abfindungshöhe für den Generaldirektor kann gemäß Art. 279 ArbGB RF im Arbeitsvertrag bestimmt werden. Sollte es später streitig sein, ist die Höhe durch das Gericht, ausgehend vom Zweck dieser Zahlung, zu bestimmen. Der Zweck liegt im Schutz des Generaldirektors vor negativen Folgen, die als Konsequenz des Arbeitsplatzverlusts eintreten können.³⁷

Die frühere Rechtsprechung der Obersten Gerichte (des OGH und des OAG RF) war eher arbeitnehmerfeindlich.

Die Klagen auf Zahlung von Abfindungen seien abzuweisen bzw. die Höhe der Abfindung sei zu verringern, soweit die Bedingungen des Arbeitsvertrages Verstöße gegen die gesetzlichen Anforderungen enthalten. Diese dürfte in dem Rechtsmissbrauch oder der Verletzung der rechtmäßigen Interessen des Arbeitgebers (Organisation), anderer Arbeitnehmer oder anderer Personen liegen.³⁸ Der Arbeitgeber (Gründer, Direktorenrat) darf bei der Bestimmung der Abfindungshöhe nicht willkürlich agieren und hat dabei den Interessen der Gesellschaft selbst, ihrer Gründer und Aktionäre eine gebührende Rechnung zu tragen.³⁹ Nach Auffassung des OGH gewährt die Zahlung einer in einer Aufhebungsvereinbarung festgelegten Abfindung bei Kündigung dem gekündigten Arbeitnehmer einen Vorteil gegenüber anderen Arbeitnehmern, was gemäß Art. 3 ArbGB RF unzulässig ist.⁴⁰ Die gerichtlich durchsetzbare Abfindung, die nicht im Art. 164 ArbGB

³³ Föderales Arbitragegericht des Fernostbezirks Beschluss Nr. F03-3005/2014 vom 24.7.2014.

³⁴ Finanzministerium Schreiben Nr. 03-03-06/1/13749 vom 16.3.2015.

³⁵ Weiter - OGH RF.

³⁶ OAG RF.

³⁷ OGH RF Beschluss Nr. 21 vom 2.6.2015 Ziff. 10.

³⁸ OGH RF Beschluss Nr. 21 vom 2.6.2015 Ziff. 10.

³⁹ OGH RF Beschluss Nr. 307-ES14-8853 30.3.2015.

⁴⁰ OGH RF Beschluss Nr. 14-KG13-2 vom 17.5.2013.

und/oder in den Art. 174, 178 ArbGB vorgesehen ist, sei in internen Vorschriften des Arbeitgebers, wie Betriebsvereinbarungen oder Vergütungsordnungen, vorzusehen, sonst sei deren Zahlung rechtsmissbräuchlich. Insoweit ließ der OGH die Entscheidungen der Vorinstanzen bestehen, mit denen die Klagen der ehemaligen Arbeitnehmer auf die Auszahlung der vereinbarten Abfindung abgewiesen wurden.⁴¹

Unter diesen Gesichtspunkten verweigerten der OAG und der OGH den Arbeitgebern nach Maßgabe Art. 255 SteuerGB RF die Geltendmachung der Abfindungszahlungen als steuerlich Ausgaben.⁴² Jedoch mit dem Unterschied, dass nach der Rechtsauffassung des OAG keine gesetzlichen Einschränkungen für den Arbeitgeber zum Abschluss von Vereinbarungen mit Arbeitnehmern existieren, welche nicht mit der Arbeit verbundene Zahlungen, darunter etwa Abfindungen vorsehen. Lediglich in steuerlicher Hinsicht, Art. 255 SteuerGB RF, sind dem Arbeitgeber Schranken zur Geltendmachung solcher Zahlungen als Ausgaben gezogen.⁴³

So verkannte der OGH – zumindest in seiner früheren Rechtsprechung - nach Auffassung der Autoren die Relativität des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Vereinbarung einer Abfindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer berührt grundsätzlich keine Interessen anderer Arbeitnehmer. Auch die richtige Rechtsnatur der Abfindung bei der Aufhebung des Arbeitsvertrages wurde von den früheren obersten Gerichten verkannt. Die Verweigerung der steuerlichen Anerkennung aller nicht durch Arbeitsgesetzbuch direkt vorgesehenen Zahlungen stellte ein Hindernis für die Entwicklung der Aufhebungsvereinbarung als Instrument der Personalverwaltung im Betrieb in Russland dar.

Zu begrüßen ist eine Abkehr des OGH von der früheren Rechtsprechung in diesem Jahr. Die auf Grundlage der Aufhebungsvereinbarung zu leistenden Abfindungszahlungen erfüllen sowohl die Funktion eines Ausgleichs für den Verlust des Einkommens bzw. des Arbeitsplatzes, als auch einer „Vergütung“ für den Rücktritt des Arbeitnehmers vom Arbeitsvertrag. Das Ziel des Arbeitgebers bzw. ein gemeinsames Ziel von beiden könnte auch in der Beendigung des Arbeitsvertrages mit diesem Arbeitnehmer liegen. Dabei sind die Abfindungszahlungen auf ein Gleichgewicht der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich Vermeidung eines Konflikts gerichtet. Die Abfindungshöhe darf von weiteren Faktoren, wie der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Beitrag zum Unternehmenserfolg, anderen, die Arbeitsleistung und Arbeitsstil des Arbeitnehmers beschreibenden Umständen, abhängig sein. Man kann auch die Höhe der Abfindung mit den Ausgaben vergleichen, welche der Arbeitgeber beim Personalabbau bzw. Liquidation tragen würde, also bis zu 5 Monatsgehälter pro Arbeitnehmer. In diesem Rahmen dürfen diese Ausgaben auch als

⁴¹ OGH RF Beschluss Nr. -KG14-43 vom 30.5.2014.

⁴² OGH RF Beschluss Nr. 301-KG15--366 vom 28.2.2015.

⁴³ OAG RF Beschluss Nr. 13018/101 vom 1.3.2011.

steuerlich angemessen betrachtet und als Betriebsausgaben geltend gemacht werden.⁴⁴ Unter diesen Gesichtspunkten kann der Arbeitgeber die Abfindungszahlungen auch als wirtschaftlich begründete betriebliche Ausgaben geltend machen.⁴⁵

Die neue Rechtsprechung kommt jedoch den Gedanken der Autoren viel näher und erkennt die richtige Natur der Abfindung und deren Zwecke. Insoweit hat der OGH richtig erkannt, dass die Aufhebungsvereinbarung mit einer Abfindung nur im Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wirkt. Es bleibt zu hoffen, dass der OGH diese Position auch in den Fällen anwendet, bei welchen es sich um die Abweisung der Abfindungszahlungen direkt handelt.

4. Finanzbehörden

Die Rechtsauffassung der Finanzbehörden, des Föderalen Steuerdienstes und des Finanzministeriums, war unlogisch. Einerseits erkannten die Behörden richtigerweise die Vertragsfreiheit an, d.h. dass es den Parteien des Arbeitsverhältnisses freigestellt ist, eine Vereinbarung über die Abfindung abzuschließen. Die Abfindungszahlungen seien in den lokalen Vorschriften des Arbeitgebers oder in den Arbeitsverträgen, Zusätzen dazu oder in der Aufhebungsvereinbarung niederzulegen, wenn man diese als Ausgaben steuerlich gelten machen will.⁴⁶ Andererseits zogen die Behörde jedoch eine Schranke: Die geltend gemachten Ausgaben sollen betrieblichen Charakter aufweisen und mit allgemeinen Arbeitsbedingungen verbunden sein.⁴⁷ Da die Abfindungszahlung nicht auf die Arbeitnehmermotivation gerichtet ist und der Arbeitnehmer nach dem Abschluss der Aufhebungsvereinbarung nicht mehr für das Unternehmen tätig bleibt, verneinten die meisten Steuerbehörden den betrieblichen Charakter der Ausgaben. Nach der Änderung der Rechtsprechung⁴⁸ passte der FNS die Rechtsauffassung dahingehend an, dass die Abfindungszahlungen als Betriebsausgaben solange gelten, bis die Steuerbehörde deren Angemessenheit und Wirtschaftlichkeit im konkreten Fall anzweifelt.⁴⁹

B. Fazit

Die Abfindung für den Arbeitnehmer bei Beendigung eines Arbeitsvertrages stellt eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und den Verlust der Möglichkeit zur Arbeitstätigkeit dar. Die Abfindung bei Kündigung des Arbeitsvertrages erfüllt eine soziale sowie privatrechtliche Funktion -

⁴⁴ OGH RF Beschluss Nr. 305-KG16-18369 vom 27.3.2017 („EvroChim“), Nr. 305-KG16-16457 vom 28.3.2017 („Azot“).

⁴⁵ OGH RF Beschluss Nr. 305-KG16-18369 vom 27.3.2017 („EvroChim“), Nr. 305-KG16-16457 vom 28.3.2017 („Azot“).

⁴⁶ So im Schreiben vom 28.7. 2014 Nr. GD-4-3/14565@, Schreiben des Finanzministeriums Nr. 03-03-06/1/3654 vom 30.1.2015, Nr. 03-03-06/1/13749 vom 16.3.2015.

⁴⁷ Schreiben vom 28.7.2014 Nr. GD-4-3/14565.

⁴⁸ OGH RF Beschluss Nr. 305-KG16-18369 vom 27.3.2017 („EvroChim“), Nr. 305-KG16-16457 vom 28.3.2017 („Azot“).

⁴⁹ Schreiben des FNS der Russischen Föderation Nr.SA-4-7/7288@ vom 17.4.2017, Rn. 10.

Sapozhnikov/Fomina - Rechtliche Natur und Bedeutung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ost/Letter-3-2017 (Dezember 2017)

die Aufrechterhaltung des Interessengleichgewichts zwischen beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses. Insofern wird jeder Partei auch ein bestimmter Schutz vor negativen Folgen einer harten Auseinandersetzung gewährt. Das Interesse des Arbeitnehmers besteht in der Erhaltung einer im Vergleich zu den Vorgaben Art. 178 Abs. 3 ArbGB RF höheren Abfindung. Das Interesse des Arbeitgebers besteht im Schutz vor möglichen Wiedereinstellungsklagen von Arbeitnehmern und in der Möglichkeit, die durch Gesetz vorgesehenen Formalitäten bei Liquidation bzw. Stellen- oder Personalabbau zu vermeiden, Art. 178, 180 ArbGB RF, Art. 25 BeschäftG.⁵⁰

Bei der Feststellung, ob der Anspruch auf Abfindung besteht, stellen einige Gerichte darauf ab, wo die Abfindungsklausel enthalten ist. Ist diese Klausel in den lokalen Vorschriften des Arbeitgebers, im allgemeingeltenden Vergütungssystem vorgesehen, besteht der Anspruch. Falls eine solche Klausel lediglich in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag des jeweiligen Arbeitnehmers festgehalten wurde, besteht die Wahrscheinlichkeit, dass das Gericht den Anspruch unter Verweis auf Rechtsmissbrauch zurückweist.

Leider verkennen die Gerichte in den oben erwähnten Entscheidungen und die Finanzbehörden die richtige Natur und den Zweck der Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie setzen die Abfindung in einen überflüssigen und übergeordneten sozialen Kontext, indem sie die Zahlung von Abfindungen als Verstoß gegen die Rechte anderer Arbeitnehmer betrachten. Auf diese Weise wird das Prinzip der Vertragsfreiheit verletzt. Wenn die Freiheit besteht, die Bedingungen des Arbeitsvertrages bei dessen Abschluss zu wählen, so muss auch Freiheit bei der Festlegung der Bedingungen der Beendigung des Vertrages bestehen. Natürlich müssen die allgemeinen Prinzipien der Unterlassung von Rechtsmissbräuchen sowie der Angemessenheit bei Festlegung der Gesamthöhe der Abfindung in Bezug auf jeden konkreten Fall unter Berücksichtigung von Faktoren wie Alter, Chancen auf dem Arbeitsmarkt, vorhandene Kinder, Berufserfahrung etc. eingehalten werden. Zu begrüßen ist, dass das OGH seine Rechtsauffassung zumindest in der steuerrechtlichen Sache, Art. 255 SteuerGB RF, geändert hat und die Abfindung unter anderem als eine Zahlung zur Vertragslösung und eine Quelle zur Sicherung des Lebensunterhalts erkannte. So kann man hoffen, dass der Gesetzgeber nicht weiter tätig wird, um Rechtssicherheit zu schaffen. Art. 178 ArbGB RF bietet ausreichend Möglichkeiten zu einer richtigen Auslegung und Bestimmung der Rechtsnatur der Abfindung sowie deren Höhe.

⁵⁰ Föderales Gesetz über die Beschäftigung der Bevölkerung.

Sapozhnikov/Fomina - Rechtliche Natur und Bedeutung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ost/Letter-3-2017 (Dezember 2017)

©Ostinstitut Wismar, 2017
Alle Rechte vorbehalten
Der Beitrag gibt die Auffassung des Autors wieder

Redaktion:

Prof. Dr. Otto Luchterhandt,
Dimitri Olejnik,
Dr. Hans-Joachim Schramm
Prof. Dr. Andreas Steininger

Ostinstitut Wismar
Philipp-Müller-Straße 14
23966 Wismar
Tel +49 3841 753 75 17
Fax +49 3841 753 71 31
office@ostinstitut.de
www.ostinstitut.de

ISSN: 2366-2751