

# Legal update

November 2019

## Weinhold Legal

### Inhalt

Neu veröffentlichte Rechtsprechung  
Grenzen der Pflicht, die Funktion des Geschäftsführungsmitglieds loyal auszuüben

Aktionärsvereinbarungen – die Geschäftsleitung betreffende Weisungen an den Vorstand

Aufrechnung der Forderung des Arbeitgebers auf Schadenersatz gegenüber dem Arbeitnehmer

Die in diesem Bulletin enthaltenen Informationen werden aufgrund unserer besten Überzeugung und Erkenntnisse zusammengestellt, die zu dem Zeitpunkt vorlagen, zu dem dieser Text in den Druck gegangen ist. Konkrete Informationen zu den in diesem Bulletin enthaltenen Themen sollten jedoch konsultiert werden, bevor auf ihrer Grundlage Investitionsentscheidungen getroffen werden.

#### Bank- und Finanzdienstleistungen:

Pavel Jendrulek

#### Fusionen und Akquisitionen:

Daniel Weinhold, Dušan Kmoch, Dalibor Šimeček

#### Gerichts- / Schiedsverfahren:

Milan Polák, Ondřej Havránek, Zbyšek Kordač

#### Informationstechnologie und geistiges Eigentum:

Martin Lukáš, Jan Turek

#### Wettbewerbsrecht / EU-Recht:

Tomáš Čermák

#### Insolvenzverfahren und Umstrukturierung:

Zbyšek Kordač, Vladimír Petráček

#### Arbeitsrecht:

Ondřej Havránek, Anna Bartůňková

#### Immobilien:

Pav Younis, Václav Štraser

© 2019 Weinhold Legal. Alle Rechte vorbehalten

### Neu veröffentlichte Rechtsprechung

#### Grenzen der Pflicht, die Funktion des Geschäftsführungsmitglieds loyal auszuüben

(Urteil des Obersten Gerichtshofs der Tschechischen Republik, Az. 27 Cdo 2695/2018, vom 25. April 2019)

Der Oberste Gerichtshof hat sich in diesem Streit mit der Frage der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns und der damit verbundenen Loyalitätspflicht, d.h. der Pflicht des Geschäftsführungsmitglieds einer Gesellschaft befasst, bei Entscheidungen die Interessen der Gesellschaft den eigenen Interessen oder den Interessen Dritten vorzuziehen. Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs gilt die Loyalitätspflicht des Geschäftsführungsmitglieds der Gesellschaft 24 Stunden täglich, 7 Tage in der Woche. Ohne guten Grund sollte er also nichts tun, was offenkundig den Interessen der Gesellschaft widerspricht, auch dann nicht, wenn er gerade keine mit der Ausübung seiner Funktion verbundenen Pflichten erfüllt.

Die Klägerin (eine GmbH) hat vom Beklagten (Geschäftsführer) Schadenersatz gefordert, den er ihr dadurch zugefügt habe, indem er in ihrem Namen nicht ordnungsgemäß und fristgerecht den Pachtzins für die Pacht der Grundstücke gezahlt habe, die er der Klägerin selbst (als natürliche Person) zur agrarwirtschaftlichen Nutzung überlassen hat, wobei die Klägerin zur Bewirtschaftung dieser Grundstücke Fördermittel erhalten hat. Wegen des Verzugs mit der Pachtzinszahlung ist der Beklagte vom Pachtvertrag zurückgetreten und wurde die Klägerin wegen Erlöschens der Pacht der betroffenen Grundstücke vom Staatlichen Agrar-Interventionsfonds dazu aufgefordert, einen Teil der erhaltenen Fördermittel zurückzuzahlen, was die Klägerin als ihr zugefügten Schaden empfunden hat.

Das Gericht der ersten Instanz hat in seiner Entscheidung festgestellt, dass der Beklagte, als Geschäftsführer der Gesellschaft, wissen musste oder hätte wissen müssen, dass der Staatliche Agrar-Interventionsfonds die Klägerin (Gesellschaft) zur Rückzahlung eines Teils der Fördermittel auffordern wird, sollte er (als Verpächter) vom Pachtvertrag zurücktreten. Der Beklagte habe durch seinen Rücktritt vom Pachtvertrag daher die Loyalitätspflicht verletzt und war nach Ansicht des Gerichts zum Ersatz des der Gesellschaft entstandenen Schadens verpflichtet.

Diese rechtliche Auffassung hat durch sein Urteil auch das Berufungsgericht bestätigt, das festgestellt hat, dass der Beklagte zumindest von den Bedingungen für die Inanspruchnahme der Fördermittel und somit auch davon wissen musste (und nach Meinung des Berufungsgerichts auch wusste), dass die Klägerin die Bedingung der Bewirtschaftung der gepachteten Grundstücke im gesamten Fördermittelzeitraum ohne Änderung des Flächenausmaßes einzuhalten hat.

Der Oberste Gerichtshof und auch das Berufungsgericht haben judiziert, dass Loyalitätspflicht nicht bedeute, dass das Geschäftsführungsmitglied nicht legitim andere Interessen als die Interessen der Gesellschaft schützen könne. Situationen, in denen diese Interessen gegen die Interessen der Gesellschaft verstoßen, regelt der Interessenkonflikt, nach dem untersagt ist, dass ein Organmitglied in Namen der Gesellschaft handelt, sollten seine Interessen im Widerspruch zu den Interessen der Gesellschaft stehen.

Übertragen auf die Verhältnisse des verhandelten Sachverhalts bedeutet Vorstehendes, dass der Beklagte seine eigenen Interessen des Verpächters schützen konnte, einschließlich des Interesses an der Zahlung des Pachtzinses, er allerdings – angesichts des Interessenkonflikts zwischen ihm und der Klägerin – nicht berechtigt war, in ihrem Namen in Angelegenheiten des Pachtvertrages zu handeln. Wenn er (von sich aus) im Namen der Klägerin die

# Legal update

November 2019

Aufforderung zur Zahlung des Pachtzinses sowie auch den anschließenden.

Rücktritt vom Pachtvertrag „übernommen“ und sie nicht dem anderen Geschäftsführer der Gesellschaft übergeben hat, so hat er im Namen der Klägerin in einer Sache gehandelt, in der er hierzu nicht berechtigt war. Weder die Aufforderung zur Zahlung des geschuldeten Pachtzinses noch der Rücktritt vom Pachtvertrag konnten Indem allerdings der Beklagte gesetzwidrig im Namen der Klägerin in seiner eigenen Angelegenheit gehandelt hat, obgleich er hierzu nicht berechtigt war, und sich anschließend so verhalten hat, als ob der Pachtvertrag infolge des Rücktritts erloschen wäre, obgleich dies der Klägerin nicht zugestellt wurde, hat er bewirkt, dass die Klägerin dazu verpflichtet wurde, einen Teil der eingeräumten Fördermittel zurückzuzahlen. Den Schluss des Berufungsgerichts hat der Oberste Gerichtshof daher für richtig befunden daher als der Klägerin wirksam zugestellt behandelt werden.

## Aktionärs- und Akquisitionsverträge – die Geschäftsleitung betreffende Weisungen an den Vorstand

(Urteil des Obergerichts in Prag, Az. 14 Cmo 23/2018, vom 23. Januar 2019)

Das vorstehend genannte Urteil des Obergerichts in Prag hat in juristischen Fachkreisen für großes Aufsehen gesorgt, da es an der über Jahre bewährten und gefestigten Praxis und den Gepflogenheiten bezüglich der corporate governance und der Akquisitionen gerüttelt hat.

In diesem Verfahren hat das Obergericht in Prag entschieden, dass die Formulierung eines Aktionärs- und Stimmrechtsausübungsvertrages, nach der sich die Aktionäre verpflichten sicherzustellen, dass sich die von ihnen nominierten Vorstandsmitglieder bei der Geschäftsleitung nach ihren Weisungen richten, und für deren Verletzung die Klägerin eine Vertragsstrafe fordert, wegen ihrer Gesetzwidrigkeit eine ungültige Vereinbarung ist - konkret wegen ihres Widerspruchs zu § 194 Abs. 4 Handelsgesetzbuch (analog und aktuell zur geltenden rechtlichen Regelung des § 435 Abs. 3 Handelsgesetzbuch), der untersagt, dem Vorstand die Geschäftsleitung betreffende Weisungen zu erteilen, einschließlich der Verfügung über Finanzmittel und einschließlich Kreditvergabe.

Die Klägerin hat in diesem Streit gegenüber den Beklagten die Zahlung einer Vertragsstrafe für die Verletzung der Aktionärsvereinbarung gefordert, nach der die Aktionäre sicherzustellen hatten, dass sich die von ihnen nominierten Vorstandsmitglieder der Gesellschaft bei der Geschäftsleitung nach ihren Weisungen richten.

Das erstinstanzliche Gericht hat geschlossen, dass die Bestimmung der Aktionärsvereinbarung, auf deren Grundlage von der Klägerin die durch die Klage geltend gemachte Vertragsstrafe gefordert wurde, wegen ihrer Gesetzwidrigkeit eine ungültige Vereinbarung sei, sodass die Klägerin keinen Anspruch auf Bezahlung des genannten Betrages besitzt.

Gegen das Urteil ist die Klägerin in Berufung gegangen. Den rechtlichen Schluss des Gerichts der ersten Instanz hat sie für falsch befunden, da die vertragliche Vereinbarung nach ihrer Auffassung nicht die Erteilung von Weisungen an die Vorstandsmitglieder geregelt, sondern nur einen Rahmen für das gemeinsame Vorgehen der Aktionäre gesetzt habe. Zweck war also das Erreichen des Zustandes, dass die Geschäfte der Gesellschaft naturgemäß im Einklang mit dem Willen der Aktionäre geführt werden.

Das Obergericht in Prag ist in seiner Entscheidung den Feststellungen und der rechtlichen Beurteilung des Gerichts der ersten Instanz gefolgt und hat seine Entscheidung daher bestätigt.

Es ist festzustellen, dass das Urteil des Obergerichts in Prag im Widerspruch zur bislang üblichen Praxis steht, nach der Aktionärsvereinbarungen allgemein durch eine Vertragsstrafe bekräftigte Bestimmungen enthalten, nach denen die Aktionäre sicherzustellen zu haben, dass bestimmte Mitglieder der gewählten Organe der entsprechenden Gesellschaft etwas erfüllen oder etwas tun oder etwas unterlassen. Ein ähnliches Konzept gelangt ebenfalls in Akquisitionsverträgen zur Anwendung, wo sich der Verkäufer häufig verpflichtet, im Zeitraum von der Unterzeichnung des Akquisitionsvertrages bis zur Auseinandersetzung der Transaktion sicherzustellen, dass die Gesellschaft (deren Gesellschafter er ist) bestimmte Schritte unterlässt, wobei diese Verpflichtung üblicherweise durch eine Vertragsstrafe bekräftigt wird.

Angesichts der möglichen Auswirkungen des vorstehend angeführten Urteils kann gehofft werden, dass sich zu dieser Frage des Eingreifens in die Geschäftsleitung – sollte eine der Streitparteien in Revision gehen – das dem Obergerichts vorgesetzte Gericht (der Oberste Gerichtshof der Tschechischen Republik) äußern wird, damit die Interpretationspraxis der tschechischen Gerichte in dieser Frage eindeutig geklärt wird.

## Aufrechnung der Forderung des Arbeitgebers auf Schadenersatz gegenüber dem Arbeitnehmer

(Urteil des Obersten Gerichtshofs der Tschechischen Republik, Az. 21 Cdo 238/2019, vom 21. Mai 2019)

Der Oberste Gerichtshof hat sich in diesem Fall mit der einseitigen Aufrechnung der Forderung des Arbeitgebers auf Schadenersatz gegen die Forderung des Arbeitnehmers auf Lohnzahlung befasst. Der Oberste Gerichtshof hat geschlossen, dass der Arbeitgeber seine Schadenersatzforderung gegen die Forderung des Arbeitnehmers auf Lohn, Gehalt, Vergütung aus einer Vereinbarung oder Lohn- oder Gehaltersatz aufrechnen und Lohnabzüge zur Befriedigung seines Schadenersatzanspruchs vornehmen kann, allerdings nur aufgrund einer mit dem Arbeitnehmer geschlossenen Lohnabzugsvereinbarung.

Im betroffenen Verfahren hat der Kläger (Arbeitgeber) die Feststellung gefordert, dass die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, von der der Beklagte (Arbeitnehmer) im Einklang mit § 56 Abs. 1 Buchst. b) Arbeitsgesetzbuch Gebrauch gemacht hat, da ihm ein Teil seines Lohns nicht gezahlt und vom Kläger einseitig auf die Schadenersatzforderung aufgerechnet wurde, wobei der Beklagte diese Aufrechnung nicht anerkannt hat, ungültig ist.

Das Gericht der ersten Instanz hat die Klage abgewiesen, da die Aufrechnung der Forderung des Arbeitgebers auf Lohn des Arbeitnehmers bei Erfüllung der durch das Arbeitsgesetzbuch und subsidiär das Bürgerliche Gesetzbuch geregelten gesetzlichen Voraussetzungen möglich ist. Da die Forderung des Klägers auf Schadenersatz nicht als sicher und bestimmt im Sinne von § 1987 Bürgerliches Gesetzbuch behandelt werden konnte, war die Forderung nicht aufrechnungsfähig und konnte so nicht aufgerechnet werden.

Das Berufungsgericht ist der Auffassung des erstinstanzlichen Gerichts gefolgt und hat dessen Entscheidung bestätigt.

Der Kläger hat gegen das Urteil des Berufungsgerichts Revision eingelegt, die der Oberste Gerichtshof abgewiesen hat, indem er das Urteil des Berufungsgerichts für sachlich richtig befunden hat.

Der Oberste Gerichtshof hat festgestellt, dass gegen die Forderung



# Legal update

November 2019

des Arbeitnehmers auf Lohn, Gehalt, Vergütung aus einer Vereinbarung oder Lohn- oder Gehaltersatz eine einseitige Aufrechnung durch den Arbeitgeber – wenn die gesetzlichen Beschränkungen geachtet werden – allgemein zulässig ist. Handelt es sich jedoch um eine Schadenersatzforderung des Arbeitgebers, untersagt das Gesetz die einseitige Aufrechnung durch den Arbeitgeber, da es die Möglichkeit, Lohnabzüge zum Schadenersatz vorzunehmen, durch den Abschluss einer Lohnabzugsvereinbarung bedingt. Ohne eine solche Vereinbarung kann der Arbeitgeber keine Lohnabzüge (vom Gehalt, der Vergütung aus einer Vereinbarung oder Lohn- oder Gehaltersatz) zu Schadenersatzzwecken vornehmen, auch dann nicht, wenn die Haftungsvoraussetzungen des Arbeitnehmers für den dem Arbeitgeber zugefügten Schaden gegeben sind und der Arbeitnehmer seine Haftung für den Schaden anerkannt und sich zum Schadenersatz verpflichtet hat.

© 2019 Weinhold Legal

Wir hoffen, dass dieses Legal Update für Sie eine nützliche Informationsquelle ist. An Ihrer Meinung zu diesem Bulletin, insbesondere zu seinem Inhalt, Format und Periodizität, sind wir auch weiterhin interessiert.

Ihre Anmerkungen senden Sie bitte an die E-Mailanschrift: [david.hlavacek@weinholdlegal.com](mailto:david.hlavacek@weinholdlegal.com) oder per Fax an +420 225 385 444 zu Händen von David Hlaváček oder kontaktieren Sie die Person, mit der Sie üblicherweise in Kontakt stehen.