



Vertragliche Verfallklausel führt nicht zum Ausschluss der Vorsatzhaftung

Vertragliche Verfallklausel führt nicht zum Ausschluss der Vorsatzhaftung

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg und Stuttgart www.grprainer.com führen aus: Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 20.06.2013 (Az.: 8 AZR 280/12). Eine von den Arbeitsparteien im Arbeitsvertrag geregelte Verfallsklausel soll nur diejenigen Fälle erfassen, die nicht bereits gesetzlich geregelt sind, sodass zum Beispiel die Vorsatzhaftung von einer derartigen Klausel gerade nicht erfasst sei.

Dem Urteil lag ein Fall zugrunde, in dem die Parteien im Rahmen des auf ein Jahr geschlossenen Arbeitsvertrages vereinbart hatten, dass eine beiderseitige Geltendmachung von Ansprüchen aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis nur innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich möglich sei. Andernfalls sollten etwaige Ansprüche verfallen.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wurde aufgrund längerfristiger Krankheit und durch bedingte Arbeitsunfähigkeit der Klägerin im Einvernehmen beendet. Die Klägerin soll kurz darauf ihrer ehemaligen Arbeitgeberin gegenüber erklärt haben, sie hätte Anzeige wegen Belästigung und Beleidigung erstattet. Drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichte sie wohl außerdem eine Klage auf Schmerzensgeld beim Arbeitsgericht ein.

Nachdem die Klage in den Vorinstanzen erfolglos blieb, wies das BAG die Klage zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landgericht zurück, welches sich wohl damit zu befassen hat, ob eine vorsätzliche Handlung der Arbeitgeberin und ihrer Erfüllungsgehilfen den geltend gemachten Anspruch auf Schmerzensgeld begründet.

Das BAG soll insbesondere ausgeführt haben, dass die Parteien die Vorsatzhaftung oder deren Verjährung aufgrund der eindeutigen gesetzlichen Regelungen nicht wirksam durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen regeln könnten. Dies könne von den Parteien auch aufgrund mangelnder besonderer Anhaltspunkte nicht gewollt sein. Eine solche Klausel soll ohnehin auch nicht wirksam sein.

Ein im Arbeitsrecht versierter Rechtsanwalt unterstützt insbesondere bei Fragen zu Arbeitsverträgen, Abmahnungen und Kündigung.

Besonders wichtig ist im Arbeitsrecht die Einhaltung von Fristen, da diese oftmals ein schnelles Handeln der Parteien notwendig machen und mögliche Ansprüche nach Fristablauf nicht mehr durchsetzbar sind. Ein Anwalt kann dabei helfen, Ansprüche durchzusetzen und bei arbeitsrechtlichen Problemen zur Seite stehen.

<http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht-Arbeitsvertrag.html>

Pressekontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

Firmenkontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater www.grprainer.com ist eine überregionale, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Sozietät. An den Standorten Köln, Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg, Stuttgart und London berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild



w w w . g r p r a i n e r . c o m