Arbeitsvertragliche Regelungen bezüglich freiwilliger Zusatzzahlungen des Arbeitgebers dürfen nicht unklar formuliert sein

Arbeitsvertragliche Regelungen bezüglich freiwilliger Zusatzzahlungen des Arbeitgebers dürfen nicht unklar formuliert sein

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart www.grprainer.com führen aus: Es ist unbedingt von Nöten, dass in den allgemeinen Arbeitsbedingungen der Hinweis im Arbeitsvertrag auf die Freiwilligkeit und den Widerruf der Sonderzahlungen gegenüber dem Arbeitnehmer deutlich erkennbar ist. Anderweitig gäbe es für den Arbeitgeber nicht die Möglichkeit der vorbehaltlosen Änderung dieser Zahlungen. Eine exakte Definition der Anteile der zusätzlichen Zahlungen, die unter dem Freiwilligkeitsvorbehalt und der Anteile die unter dem Widerrufsvorbehalt stehen, sei notwendig.

So entschied das Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz in seinem Urteil vom 27.08.2012 (5 Sa 54/12). Konkret ging es in dem zu entscheidenden Fall darum, dass das Weihnachtsgeld des Arbeitnehmers von dem Arbeitgeber gekürzt worden war, weil dieser an einigen Tagen arbeitsunfähig war. Das Gericht entschied, dass es die Pflicht des Arbeitgebers sei, in den allgemeinen Arbeitsbedingungen eine Klausel zu integrieren, die unmissverständlich erkläre, welche Zahlungen dem Freiwilligkeitsvorbehalt unterliegen und welche von dem Arbeitgeber widerrufen werden können.

Eine Kürzung oder Änderung der freiwilligen Zusatzzahlungen durch den Arbeitgeber sei nur mit einer klar verfassten Klausel möglich. In dem zur Entscheidung stehenden Fall entschied das Gericht demnach zugunsten des Arbeitnehmers. Das Gericht begründetet dies damit, dass die Regelung bezüglich des Freiwilligkeitsvorbehalts im Arbeitsvertrag unklar formuliert worden und folglich die gesamte Regelung rechtlich unwirksam sei.

Weiterhin führte es fort, dass eine Klausel, die allgemein den Widerruf und den Freiwilligkeitsvorbehalt für Sozialleistungen kombiniert, nicht den Anforderungen des Transparenzgebots des § 305c Abs. 1 BGB entspreche. Eine rechtliche Leistungspflicht bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers bestehe nicht, doch nur von vornherein verpflichtende Leistungen könnten demnach auch widerrufen werden. Folglich ist bei einer Kombination dieser Vorbehalte nicht erkennbar auf welche Sozialzahlungen sich der Freiwilligkeitsvorbehalt bezieht. Ein Zusammenschluss dieser Regelungen sei regelmäßig unwirksam.

Sie sollten sich bezüglich Änderungen eines Arbeitsvertrages, der allgemeinen Arbeitsbedingungen, der verpflichtenden und freiwilligen Sozialleistungen, sowie bei Tarifverhandlungen, von einem im Arbeitsrecht tätigen Rechtsanwalt beraten lassen. Zudem können Sie sich bezüglich Regelungen über Urlaub, Gehalt, Kündigung und Abmahnung und sonstigen arbeitsrechtlichen Themen informieren und sich gegebenenfalls von einem kompetenten Rechtsanwalt vertreten lassen.

http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht.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, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild

GRP
RAINER
RECHTSANWÄLTE
STEUERBERATER
www.grprainer.com