



Vorsatzhaftung kann nicht durch vertragliche Verfallklausel ausgeschlossen werden - Arbeitsrecht

Vorsatzhaftung kann nicht durch vertragliche Verfallklausel ausgeschlossen werden - Arbeitsrecht

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg und Stuttgart www.grprainer.com führen aus: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil (Az.: 8 AZR 280/12) entschieden, dass eine Verfallklausel, welche von den Parteien in den Arbeitsvertrag aufgenommen wurde, nur diejenigen Fälle erfasse, die nicht bereits gesetzlich geregelt sind. Daher sei die Vorsatzhaftung von einer derartigen Klausel nicht erfasst.

Die Parteien hatten sich in einem Arbeitsvertrag geeinigt, dass Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis nur innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden können. Erfolge eine Geltendmachung nicht innerhalb der vereinbarten Frist, so sollten die Ansprüche verfallen.

Wegen langfristiger Krankheit und Arbeitsunfähigkeit der Klägerin beendeten beide Parteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich. Im Anschluss erklärte die Klägerin der ehemaligen Arbeitgeberin, dass sie Anzeige wegen Belästigung und Beleidigung erstattet habe. Zudem reichte sie drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Arbeitsgericht eine Klage auf Schmerzensgeld ein.

Die Vorinstanzen lehnten die Klage ab. Durch das BAG wurde die Klage aber zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landgericht zurückverwiesen. Das Gericht muss nun die Frage klären, ob der geltend gemachte Schmerzensgeldanspruch durch eine vorsätzliche Handlung der Arbeitgeberin und ihrer Erfüllungsgehilfen begründet ist. Nach Ansicht des BAG können die eindeutigen gesetzlichen Vorschriften bezüglich der Vorsatzhaftung und der Verjährung nicht durch arbeitsvertragliche Regelungen ersetzt werden. Es lägen auch keine besonderen Anhaltspunkte vor, die eine entsprechende Absicht der Parteien ersichtlich mache. Weiterhin sei eine solche Klausel ohnehin unwirksam.

Vielfach ergeben sich im Arbeitsrecht für alle beteiligten Parteien rechtliche Fragen. Einhergehend mit Einstellungsverfahren, Arbeitsverträgen und Kündigungen kann es zu Problemen kommen. Mit der Hilfe eines im Arbeitsrecht versierter Rechtsanwalts können die rechtlichen Schwierigkeiten umgangen werden. Bei Fragen zu Arbeitsverträgen, Abmahnungen und Kündigungen kann er die rechtlichen Möglichkeiten aufzeigen.

Dabei sind vor allem die Fristen im Auge zu behalten, da diese im Arbeitsrecht oft sehr kurz sind. Nach Fristablauf sind Ansprüche nicht mehr durchsetzbar. Ein Anwalt ist behilflich, mögliche Ansprüche innerhalb der Frist geltend zu machen.

<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