

PA - PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Leitfaden zur Erweiterung und Vertiefung des arbeitsrechtlichen Praxiswissens

Liebe Leserinnen und Leser, herzlich willkommen zur zehnten Ausgabe der PA im Jahr 2010.

Eine wichtige neue Entscheidung des BAG ändert die anwaltliche Beratungspraxis in Fällen der vom Arbeitgeber falsch gewählten Kündigungsfrist, die Kündigung bei Straftaten mit Bagatellschäden ist nach Emmely erst richtig Thema und das Urlaubsrecht ist nach dem 20. Januar 2009 weiterhin in der Veränderung. Es ist also wieder viel geschehen im Recht.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen wie immer

Ihr Stefan von Zdurowski

ENTSCHEIDUNGEN

Zu kurze Kündigungsfrist neuerdings besser binnen der Dreiwochenfrist angreifen!

BAG, Urteil vom 01.09.2010 (5 AZR 700/09) = NZA 18/2010 vom 27.09.2010, NZA aktuell Seite X

Der Mitarbeiter hatte eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung erhalten, gegen die er sich nicht wehrte. Der Arbeitgeber hatte jedoch eine zu kurze Kündigungsfrist gewählt, weil er zum einen eine längere Betriebszugehörigkeit wegen eines Betriebsübergangs und zum anderen die Unanwendbarkeit des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB (Nichtberücksichtigung der Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr, die Entscheidung des EuGH ist aufgeführt unter <http://www.advoquo.de/inhalt/kanzlei/aktuelles/arbeitsrecht-urteile.html#block23>) nicht berücksichtigt hatte. Was macht also der Arbeitnehmer? Er wartet den Ablauf der richtigen Kündigungsfrist ab, damit der Arbeitgeber ihn nicht mehr zur Arbeit auffordern kann, und klagt sodann den Annahmeverzugslohn bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist im Wege der Zahlungsklage ein.

Dem hat das BAG nun eine Absage erteilt, nachdem der Arbeitnehmer zunächst vor dem ArbG gescheitert war, dann aber vor dem LAG gewonnen hatte. Die Kündigung des Arbeitgebers war weder nach dem Inhalt noch nach sonstigen Umständen als Kündigung zu einem anderen als dem darin genannten Termin umzudeuten, wie das BAG urteilt. Ist eine solche Auslegung nicht möglich, muss der Arbeitnehmer die Kündigung binnen der Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG mit einer Kündigungsschutzklage angreifen, um eine Beendigung zum regulären Ablauf zu erreichen.

Bislang hat man sich um die Auslegungsfähigkeit der Kündigung hinsichtlich des Kündigungsendtermins wenig Gedanken gemacht, sondern nahm die "automatische" Umdeutung an, wohl weil man annahm, dass der Arbeitgeber im Zweifel die richtige Kündigungsfrist einhalten will. Künftig wird man hier nun wohl immer eine Kündigungsschutzklage erheben müssen, wenn die Auslegung nicht eindeutig ist, um Risiken zu vermeiden. Steht in der Kündigung der Passus "... hilfsweise zum nächst zulässigen Termin." ist eine Umdeutung indes auch weiterhin freilich ohne Weiteres möglich.

Betrug im Umfang von 160 EUR rechtfertigt die Kündigung nicht

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.09.2010 (2 Sa 509/10) = NZA 18/2010 vom 27.09.2010, NZA aktuell Seite X

Diese beachtenswerte Entscheidung ist mit Abdruck der gesamten Pressemitteilung des LAG dargestellt und kommentiert unter <http://www.advoquo.de/inhalt/kanzlei/aktuelles/arbeitsrecht-aktuell.html> und soll hier daher nicht erneut im Einzelnen aufgeführt werden.

Kündigung wegen Stromdiebstahl im Wert von 1,8 Cent unwirksam

LAG Hamm, Urteil vom 25.08.2010 (16 Sa 260/10) = NZA 18/2010 vom 27.09.2010, NZA aktuell Seite X

Auch wenn der eine oder andere der Entscheidung oben wegen des Schadens von 160 EUR Unverständnis entgegenbringt, wird man hier nun vielleicht doch zu dem gemeinsamen Nenner gelangen können, dass manche Arbeitgeberkündigung letztlich noch andere Ursachen haben muss, weil man gute und geschätzte Mitarbeiter vermutlich nicht auf diese Weise abservieren wird:

Der Arbeitnehmer ist seit knapp 19 Jahren im Betrieb beschäftigt, als er einen gemieteten Elektroroller im Vorraum zum Rechenzentrum – der Arbeitnehmer ist Netzwerkadministrator – an der Steckdose auflädt. Nach ca. eineinhalb Stunden wird er vom Arbeitgeber aufgefordert, den Akku vom Stromnetz zu nehmen; bis dahin waren Stromkosten von etwa 1,8 Cent angefallen. Wegen des begangenen Vermögensdeliktes wurde der Mitarbeiter daraufhin fristlos gekündigt.

Die Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Hintergrund war nicht nur der geringe Schaden von 1,8 Cent und die mehr als 19jährige Betriebszugehörigkeit, sondern auch der Umstand, dass es im Betrieb üblich ist, dass Mitarbeiter ihre Handys aufladen und auf dem Schreibtisch einen elektronischen Bilderrahmen betreiben, der an den Strom des Arbeitgebers angeschlossen ist, ohne dass der Arbeitgeber hiergegen einschreitet.

Der Arbeitgeber hat zudem einen Auflösungsantrag für den Fall, dass das Gericht die Kündigung als unwirksam ansieht, gestellt, den das LAG ebenfalls abgewiesen hat. Der Arbeitgeber meinte, dass das Verhalten des Klägers nach der Kündigung das Vertrauen zerstört habe, weil dieser sich in den Medien präsentiert und vor einer Fernsehberichterstattung Handzettel mit Hinweis auf die Sendung im Betrieb verteilt hatte. Das LAG berücksichtigte jedoch, dass der Arbeitnehmer nicht von sich aus an die Medien herangetreten war und dass sein Verhalten durch die emotionale Ausnahmesituation während des Prozesses erklärbar war.

Letzteres Gebahren erinnert dann doch wieder an Emmely und man kann wohl nur empfehlen, einen Rechtsstreit nicht vor den Medien und nicht mit zu viel "Tamtam" auszutragen, wenn es einem *wirklich* darum geht, an den Arbeitsplatz zurückkehren zu dürfen.

Ohne Regelung umfasst Urlaubsabgeltung nach Langzeiterkrankung auch vertragliche Mehrurlaubsansprüche

BAG, Urteil vom 04.05.2010 (9 AZR 183/09) = NJW-Spezial 19/2010 vom 23.09.2010, Seiten 594 f.

Eine weitere der offenen Folgen des Schultz-Hoff-Urteils des EuGH ist nun geklärt (s. <http://www.advoquo.de/inhalt/kanzlei/aktuelles/arbeitsrecht-urteile.html#block10>):

Wenn die Parteien den Verfall von übergesetzlichem Mehrurlaub nicht vertraglich vereinbart haben (s. PA 01/2009 vom 10.06.2009, <http://www.praxiswissen-arbeitsrecht.de/dateien/2009/PA%2001-09.pdf>), erfasst der Abgeltungsanspruch auch den Mehrurlaub, der dann genau wie der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nicht zum 31. März des Folgejahres verfallen ist. Da bislang auch abgesehen von älteren Arbeitsverträgen kaum Differenzierungsklauseln bestehen (s. Formulierungsvorschlag in PA 07/2010 vom 10.07.2010, <http://www.praxiswissen-arbeitsrecht.de/dateien/2010/PA%2007-10.pdf>), betrifft dies den Großteil aller Arbeitsverhältnisse.

Wie viele Jahre solch ein Urlaub angesammelt werden kann, ist gegenwärtig noch Gegenstand einer Vorlage beim EuGH (s. ebenfalls PA 07/2010 vom 10.07.2010).

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Konstanzer Strasse 10
10707 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de
info@praxiswissen-arbeitsrecht.de