NEWSFLASH ARBEITSRECHT

Juni 2017

VERTRAGSGESTALTUNG

VERTRAGLICHE AUSSCHLUSSFRISTEN

Ausschlussfristen bilden ein wichtiges Regulativ in Arbeitsverträgen. Das Risiko des Arbeitgebers, jahrelang mit der Geltendmachung insbesondere von Überstunden- und Bonusansprüchen rechnen zu müssen, wird erheblich eingegrenzt. Bei der Ausformulierung der Klauseln werden oftmals alle denkbaren Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Dies mag sinnvoll für Abgeltungsklauseln sein, bei Ausschlussfristen sollte hingegen allein auf vertragliche Ansprüche Bezug genommen werden. Dies eröffnet, wie das Urteil des BAG vom 21.04.2016, 8 AZR 753/14, zeigt, dem Arbeitgeber die Möglichkeit, eventuelle, gegen den Arbeitnehmer gerichtete Schadensersatzansprüche unabhängig von den Ausschlussfristen innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend zu machen.

auch interessant...

- Gestaltung des Arbeitsvertrages zum Urlaub: Trennung zwischen gesetzlichem und vertraglichem Urlaub.
- Arbeitsvertragliche Gestaltung der Reichweite des § 616 BGB - kurzzeitige Arbeitsunterbrechung: Ausschluss weitgehend möglich.

RECHTSPRECHUNG

UNVERBINDLICHKEIT EINER UNBILLIGEN WEISUNG

Bisher ist das BAG (5. Senat) davon ausgegangen, dass ein Arbeitnehmer einer Weisung, die nicht billigem Ermessen entspricht, zumindest solange folgen muss, bis eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung dazu vorliegt. Das hatte zur Folge, dass der Arbeitnehmer bei Weigerung arbeitsrechtliche Maßnahmen befürchten musste. Der 10. Senat des BAG (Urteil vom 14.06.2017, 10 AZR 330/16) vertritt nunmehr eine abweichende Auffassung. Demnach muss der Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers nicht – auch nicht vorläufig – folgen. In dem konkreten Fall ging es um eine Versetzung von Dortmund nach Berlin, die sich als unbillig herausstellte. Der 10. Senat hat nun angefragt, ob der 5. Senat seine Auffassung aufrechterhält. Zunächst bleibt es also bei der Ungewissheit, die bei einer Risikoeinschätzung beachtet werden sollte.

auch interessant...

- LAG Düsseldorf Urteil vom 08.06.2017: Ernsthafte Drohung gegen das Leben des Vorgesetzten, rechtfertigt fristlose Kündigung.
- LAG Hessen Beschluss vom 13.3.2017: Betriebsrat hat im Einzelfall Anspruch auf Gestellung eines Smartphones.

UPCOMING...

- Mündliche Verhandlung vor dem BAG am 27.07.2017: Beweisverwertungsverbot bei Einsatz eines Keyloggers.

Herausgeber

HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH // Brienner Str. 9/Amiraplatz // 80333 München
Amtsgericht München, HRB: 200015 // Geschäftsführer: RA Christoph Hamm

Verantwortlich i.S.d. § 55Abs. 2 RStV und des Presserechts

RA Dr. Ralf Busch // Brienner Str. 9/Amiraplatz // 80333 München
ralf.busch@heussen-law.de

Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit. Für Inhalte wird nicht gehaftet.