



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe August 2018 | Seite 191 – 194

INHALT

SEITE 191: **Arbeitsrecht**
Spontan-Urlaub rechtfertigt Kündigung

SEITE 193: **Arbeits-/Schadensersatzrecht**
Widerruf einer Dienstwagenüberlassung
aufgrund „wirtschaftlicher Entwicklung des
Unternehmens“

SEITE 194: **Bankrecht**
Bank darf keine Gebühr in Höhe von 7,50
EUR für Bareinzahlung verlangen

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen
Newsletter August 2018.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen
aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Spontan-Urlaub rechtfertigt Kündigung

Abmahnung entbehrlich

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat mit Urteil vom 21.06.2018 entschieden, dass die eigenmächtige und nicht genehmigte Inanspruchnahme von Urlaub einen Kündigungsgrund darstellt. Ferner sei in diesem Zusammenhang eine Abmahnung entbehrlich.

Im betreffenden Fall war die klagende Arbeitnehmerin seit 2014 als Junior Business Excellence Manager bei der Beklagten in der Abteilung „Online Performance Management“ beschäftigt. Neben dieser Tätigkeit studierte sie

berufsbegleitend den Masterstudiengang „BWL Management“.

Im Hinblick auf die bevorstehende Prüfung hatte sich die Klägerin für den 22. und 23.06.2017 (Donnerstag und Freitag) genehmigten Urlaub genommen. Am darauffolgenden Montag erschien die Klägerin dann aber nicht im Unternehmen. Um 12:04 Uhr erreichte den Arbeitgeber eine E-Mail mit dem Betreff „Spontan-Urlaub“.

In der E-Mail teilte die Klägerin mit, sie sei aufgrund der bestandenen Prüfung von ihrem Vater mit einem Aufenthalt auf Mallorca überrascht worden. In der Eile habe sie keine Möglichkeit mehr gehabt ihre Abwesenheit an ihrem Rechner zu vermerken. Sie sei bis zum 30.06. abwesend und bat um eine kurze Rückmeldung. Überdies entschuldigte sie sich bei ihrem Vorgesetzten für die „Überrumpelung“.

Der Arbeitgeber antwortete der Klägerin, dass ihre Anwesenheit aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich sei, sie jedoch den Montag und Dienstag der Folgewoche frei nehmen könne.

Da die Klägerin sich bereits seit einigen Tagen auf Mallorca befand, teilte sie mit, sie habe keine Möglichkeit ins Büro zu kommen.

Als die Arbeitnehmerin auch am Montag, den 03.07.2017 nicht auf der Arbeit erschien, kündigte der Arbeitgeber ihr nach Anhörung des Betriebsrats fristgerecht zum 31.08.2017.

Das Gericht hob hervor, dass die eigenständige Inanspruchnahme von Urlaub an sich sogar eine fristlose Kündigung rechtfertige.

Die Klägerin habe durch ihr Verhalten spätestens an dem Dienstag eindeutig zu erkennen gegeben, dass sie an dem eigenmächtig genommenen Urlaub festhalte. Sie habe dadurch die falschen Prioritäten gesetzt und ihre arbeitsvertragliche Pflicht beharrlich verletzt.

Der Vorgesetzte habe der kurzfristigen Verlängerung des Urlaubs nicht vorher zugestimmt.

Einer Abmahnung habe es in diesem Fall nicht bedurft und die Interessenabwägung falle in Anbetracht der kurzen Beschäftigungsdauer zu Lasten der Klägerin aus.

Die Beteiligten verständigten sich dennoch im Vergleichswege letztlich aufgrund der rechtlichen Hinweise auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Kündigungsdatum, mithin dem 31.08.2017. Die beklagte Arbeitgeberin erteilt der Klägerin zudem ein qualifiziertes Zeugnis und zahlt eine Abfindung in Höhe von 4.000,00 EUR, was dem knappen Monatsgehalt der Klägerin entspricht (LAG Düsseldorf, Urt. v. 21.06.2018, Az. 8 Sa 87/18).

Widerruf einer Dienstwagenüberlassung aufgrund „wirtschaftlicher Entwicklung des Unternehmens“

Eine im Arbeitsvertrag enthaltene Klausel, wonach eine Dienstwagenüberlassung aufgrund der „wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens“ widerrufen werden kann, ist dem Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen zufolge zu weit gefasst.

Nicht jeder wirtschaftliche Grund rechtfertigt den Entzug des Dienstwagens.

Im zugrunde liegenden Fall war einem Arbeitnehmer aufgrund einer Regelung im Arbeitsvertrag ein Audi Q5 als Dienstwagen auch zu privaten Zwecken überlassen worden.

Als die Arbeitgeberin im Juni 2016 die Dienstwagenüberlassung widerrief, verwies er auf die arbeitsvertraglich geregelte Klausel, wonach ein Widerruf dann möglich ist, wenn sich die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens verändert hatte.

Der Arbeitnehmer hielt den Entzug des Dienstwagens für unzulässig und erhob Klage auf Zahlung von Schadensersatz.

Das Arbeitsgericht Celle wies die Klage ab. Hiergegen richtet sich nun die Berufung des Arbeitnehmers.

Das LAG Niedersachsen hob das Urteil des Arbeitsgerichts auf und entschied somit zu Gunsten des Arbeitnehmers. Die Arbeitgeberin habe

ihre Pflicht aus dem Arbeitsvertrag, dem Arbeitnehmer einen Dienstwagen zur Verfügung zu stellen, verletzt. Die Höhe des Schadensersatzes bemesse sich mit monatlich 1% des Listenpreises des Fahrzeugs im Zeitpunkt der Erstzulassung. Bei dem betreffenden Fahrzeug lag dieser bei 40.000,00 EUR. Mithin betrage der zu zahlende Betrag 400,00 EUR für jeden Monat, in welchem dem Arbeitnehmer das Fahrzeug nicht zur Verfügung gestanden hatte.

Die Dienstwagennutzung stelle eine Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsvertrag dar, weshalb der Widerruf unzulässig gewesen sei. Es handele sich bei dem Dienstwagen um eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung.

Für den Fall, dass eine solche Leistungspflicht unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt werde, bedürfe es einer näheren Beschreibung des Widerrufgrundes. Dieser müsse dann auch das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Leistung berücksichtigen.

Der hier vereinbarte Widerrufsvorbehalt sei inhaltlich zu weit gefasst. Es bleibe unklar, was genau mit „wirtschaftlicher Entwicklung des Unternehmens“ gemeint sei. Es sei nicht zu erkennen, ob eine wirtschaftliche Notlage, Verluste, ein Gewinnrückgang, rückläufige Umsätze oder Nichterreichen wirtschaftlicher Ziele gemeint sei.

Allgemein gefasst sei die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens kein ausreichender Grund für den Entzug eines Dienstwagens (LAG Niedersachsen, Urt. v. 28.03.2018, Az. 13 Sa 305/17).

Hinweis: Bereits bei der Arbeitsvertragsgestaltung sollten Sie darauf achten, dass jedwede Klauseln, die eingebaut werden auch wirksam sind, damit es nicht zu einem Rechtsstreit mit der möglichen Folge von Schadensersatzansprüchen kommen kann.

Sollten Sie Hilfe bei der Gestaltung Ihrer Arbeitsverträge benötigen sprechen Sie uns gerne an.

Bank darf keine Gebühr in Höhe von 7,50 EUR für Bareinzahlungen verlangen

OLG Karlsruhe: Gebühr darf die Höhe der Kosten nicht übersteigen

Das Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe hat mit Urteil vom 26.06.2018 entschieden, dass eine Gebühr von 7,50 EUR für die Einzahlung von Bargeld zu hoch ist. Geklagt hatte die Verbraucherzentrale Baden-Württemberg.

Das Gericht begründet seine Entscheidung damit, dass das Entgelt die Kosten übersteige, die der Bank durch die Nutzung des Zahlungsmittels entstehen.

Durch die sogenannte Münzgeldklausel würden Kunden unangemessen benachteiligt. Das Entgelt müsse auch in Fällen gezahlt werden, in denen Kunden durch die Einzahlung von Bargeld einen Sollsaldo auf ihrem Konto ausgleichen wollten.

Die betroffene Bank hat bereits Revision eingelegt, weshalb der Fall nun beim Bundesgerichtshof liegt. Wir werden weiter berichten (OLG Karlsruhe, Urt. v. 26.06.2018, Az. 17 U 147/17).

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte
Stroot & Kollegen
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de