

## **Das gesetzliche Arsenal der Arbeitgeber im Falle von Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers**

**Wann und was kann der Arbeitgeber tun, und was kann er nicht tun, wenn seine Arbeitnehmer ihre Pflichten verletzen? Diese Problematik wird von der Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő untersucht.**

Oft stellt sich die Frage, was kann der Arbeitgeber tun, welche Mittel kann er in Anspruch nehmen, wenn sein Arbeitnehmer seine mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Pflichten verletzt – hat RA dr. Zita Orbán einleitend erläutert.

Die eventuellen Sanktionen der Pflichtverletzung des Arbeitnehmers müssen als erstes in einem Kollektivvertrag festgelegt werden, gibt es jedoch einen solchen beim Arbeitgeber nicht, so können die Parteien die anwendbaren Sanktionen auch in einem Arbeitsvertrag vereinbaren.

### **Welche sind die wichtigsten Grundsätze und Erfordernisse der anwendbaren Sanktionen?**

Die Anwendung jedweder Sanktion ist nur im Falle der schuldhaften Pflichtverletzung des Arbeitnehmers gerechtfertigt, d.h. im Falle einer Pflichtverletzung, die der Arbeitnehmer rechtfertigen kann, darf keine Sanktion angewendet werden.

Wenn der Arbeitnehmer z.B. sein verspätetes Erscheinen an seinem Arbeitsplatz den Umständen gemäß begründet entschuldigen kann, dürfen ihm gegenüber keinerlei Sanktionen angewendet werden, da seine Abwesenheit von der Arbeit daher als rechtmäßig anzusehen ist – betonte die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő.

Ein weiterer Grundsatz ist, dass nur eine der Pflichtverletzung angemessene Sanktion als nachteilige Rechtsfolge angewendet werden kann. So wäre z.B. die Auferlegung einer einem monatlichen Grundgehalt entsprechenden Geldstrafe wegen einer unbedeutenden, erstmalig erfolgten Verspätung nicht angemessen.

Nur mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängende und dessen Bedingungen für einen bestimmten Zeitraum ändernde Sanktionen können dem Arbeitnehmer gegenüber angewendet werden, und die angewandte Sanktion darf weder die Persönlichkeitsrechte noch die Würde des Arbeitnehmers verletzen.

So würde z.B. die menschliche Würde eines früher in einer Führungsposition gewesenen Arbeitnehmers, der zur Arbeitsverrichtung mit viel niedrigerem Prestige verpflichtet wird, offenbar verletzt.

RA dr. Zita Orbán hat darauf hingewiesen, dass es eine weitere Voraussetzung ist, dass die Höhe einer einen finanziellen Nachteil verursachenden Sanktion insgesamt ein Monatsgrundgehalt des Arbeitnehmers nicht übersteigen darf.



### **Es muss schriftlich, begründet sein und über Rechtsmittel informieren**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die mit einer nachteiligen Rechtsfolge verbundene Maßnahme schriftlich mitzuteilen und entsprechend zu begründen, weiterhin muss er den Arbeitnehmer über die Möglichkeiten eines Rechtsmittels informieren.

Die bei einer fristlosen Kündigung anzuwendende Frist muss auch vom Gesichtspunkt der Anwendung der nachteiligen Rechtsfolge als maßgebend betrachtet werden, d.h. das Gesetz gewährt die Möglichkeit zur Anwendung einer nachteiligen Rechtsfolge nur innerhalb einer subjektiven Frist von 15 Tagen (und einer objektiven Frist von einem Jahr).

### **Art und Weise der Zahlungsaufforderung**

Falls dem Arbeitgeber ein mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängender Anspruch (typischerweise Schadenersatzanspruch) gegenüber dem Arbeitnehmer entsteht, dann kann er diesen Anspruch auch mit einer Zahlungsforderung geltend machen, und auf dieser Grundlage kann er seinen Anspruch gegenüber dem Arbeitnehmer von dessen Gehalt abziehen.

Bedingend für das Verfahren zur Zahlungsaufforderung ist die schriftliche Verfassung der Zahlungsaufforderung, und der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über die Möglichkeit und Art und Weise eines Rechtsmittels unterrichten. Der Arbeitgeber ist nur dann berechtigt einen solchen Anspruch geltend zu machen, wenn dessen Höhe das Dreifache des jeweiligen Mindestlohns nicht übersteigt.

Nach den allgemeinen Regeln ist der Arbeitgeber berechtigt, die Zahlungsforderung innerhalb der Verjährungsfrist – d.h. innerhalb von 3 Jahren - dem Arbeitnehmer mitzuteilen, jedoch im Falle von den in den Rechtsnormen festgelegten Ausnahmebestimmungen steht dem Arbeitgeber eine wesentlich kürzere Frist zur Verfügung (diese Frist beträgt im Falle einer Inventarhaftungsvereinbarung z.B. nur 60 Tage) – hat die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szigheő abschließend dargelegt.