

Warum müssen wir alle Verträge gründlich lesen? – Fälle aus dem Arbeitsrecht

Im Folgenden stellen wir zwei aktuelle Gerichtsentscheidungen vor, deren zugrunde liegender Rechtsstreit hätte vermieden werden können, wenn der Arbeitgeber sorgfältig gehandelt und die Unterlagen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers gelesen hätte – und (zumindest vorerst) zu viel zu zahlen hatte.

Im ersten Fall machte der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Angebot, in dem er sich bereit erklärte, dem Arbeitnehmer bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses 5.500 Euro zu zahlen. Der oben genannte Betrag wurde verwendet, um alle Bedürfnisse zu befriedigen, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden sein könnten. Der Arbeitnehmer hielt den Betrag zu wenig, bat daher um Bedenkzeit und bat den Arbeitgeber auch, ihm einen schriftlichen Vertragsentwurf zuzusenden. Dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprechend schickte der Arbeitgeber den Entwurf am nächsten Tag in einem editierbaren, zweisprachigen Format an den Arbeitnehmer. Der Mitarbeiter hat den empfohlenen Betrag im Entwurf von 5.500 Euro auf 25.500 Euro umgeschrieben. Er gab den Betrag sowohl in Zahlen als auch in Buchstaben an und machte ihn mit Fettschrift fett und schickte das unterschriebene Dokument dann im PDF-Format mit der E-Mail-Nachricht „Ich habe unterschrieben“ an den Arbeitgeber zurück.

Der Arbeitgeber hat den ihm zugestellten Vertrag unterzeichnet, ohne den Inhalt des Dokuments zu bestreiten. Der Arbeitgeber beantragte bei Gericht, die Vereinbarung unter Berufung auf Täuschung für unwirksam zu erklären, da der Arbeitnehmer ihn seiner Meinung nach getäuscht habe, indem er ihn nicht über die Änderung informiert und diese nicht begründet habe. Während des Verfahrens gab der Vorgesetzte des Arbeitgebers, der die Vereinbarung im Namen des Arbeitgebers unterzeichnet hatte, zu, dass er die vom Arbeitnehmer unterzeichnete Vereinbarung unterzeichnet hatte, ohne sie gelesen zu haben. Die Klage des Arbeitgebers wurde sowohl vom erstinstanzlichen Gericht als auch vom Berufungsgericht mit der Begründung abgewiesen, der Manager hätte damit rechnen müssen, einen Wechsel über einen anderen Betrag als der Arbeitnehmer zu erhalten.

Auch im vorgenannten Fall war die Frage der Auskunftspflicht ein wichtiger Aspekt, da der Gesetzgeber eine Mitwirkungs- und Auskunftspflicht für die Parteien sowohl bei Vertragsabschluss als auch bei Vertragsbeendigung definiert, wonach Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet sind, zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig über die wesentlichen Umstände des Vertrages zu unterrichten.

Gleichzeitig befreien sowohl der Gesetzgeber als auch die Rechtsprechung nicht davon, dass die Auskunftspflicht die Vertragsparteien nicht von ihrer Verpflichtung entbindet, sich über den Inhalt des Vertrages und seine wesentlichen Punkte zu informieren.

Im zweiten Fall musste der Arbeitgeber aufgrund eines Verwaltungsfehlers seinem ehemaligen Mitarbeiter einen Betrag von knapp 1,3 Millionen „schenken“. Der Personalleiter, der die für die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Urkunde erstellte, hat sich nach der Fallbeschreibung an einer ähnlichen Urkunde, die mit einem ehemaligen Mitarbeiter abgeschlossen wurde, orientiert.

In der von den Parteien unterzeichneten Vereinbarung blieb die Bestimmung über die im Muster angegebene Summe von 1.292.238 Forint der Geldentschädigung bestehen, die er an den ehemaligen Arbeitnehmer zahlte, die er jedoch in dem von der Klage betroffenen Fall nicht beabsichtigte . Der Arbeitgeber legte dem Arbeitnehmer die Vereinbarung vor und forderte ihn auf, sie zu unterschreiben, aber der Arbeitnehmer erhielt keine weiteren Anweisungen. Als der Arbeitnehmer den Betrag anschließend von seinem ehemaligen Arbeitgeber forderte, verweigerte er die Zahlung unter Berufung auf einen Verwaltungsfehler und den falschen Betrag, woraufhin der Arbeitnehmer klagte.

Am Ende hatte das Gericht das letzte Wort in der Sache und verpflichtete den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer 1.292.238 HUF zu zahlen. Das Gericht zweiter Instanz verwies in dem Fall auch auf die ständige Rechtsprechung, wonach derjenige, der den Vertrag ungelesen unterschrieb, sich nicht auf Täuschung berufen könne.

Dies basiert auf der Bestimmung im Arbeitsgesetzbuch, dass Der Vertrag kann nicht von denen angefochten werden, die ihren Fehler möglicherweise erkannt oder das Risiko eines Fehlers eingegangen sind. Die Möglichkeit der Anerkennung war in beiden vorgestellten Rechtsfällen offensichtlich gegeben, denn der Arbeitgeber hätte die Vereinbarung ohne Zweifel vor der Unterzeichnung lesen können.

Um das oben Geschriebene zusammenzufassen, können wir sagen, dass es dringend empfohlen wird, die Ratschläge zum Lesen der zu unterzeichnenden Dokumente beizubehalten, daher ermutigen wir jeden, keine Vereinbarung zu unterzeichnen, egal wie einfach sie erscheinen mag, ohne sie sorgfältig zu lesen und interpretieren.

Brauchen Sie Beratung in arbeitsrechtlichen Fragen? Wenden Sie sich an unsere Experten!