

Ihr Ansprechpartner

Jochen Harmgardt
Rechtsanwalt

harmgardt@simon-law.de

Textformerfordernis: Lohnabrechnung im elektronischen Postfach statt in Papierform?

Die bloße Zurverfügungstellung der Lohnabrechnung in elektronischer Form zum Abruf durch den Arbeitnehmer ist keine Erfüllung der Pflicht, eine Lohnabrechnung zu erteilen. Das hat jetzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm klargestellt.

Sachverhalt

Der Arbeitgeber informierte den Arbeitnehmer darüber, dass seine Verdienstabrechnungen künftig verschlüsselt in einem Online-Portal bereitstünden, und nicht, wie bis dahin, ausgedruckt zur Verfügung gestellt werden würden. Dieser Form der Lohnabrechnungen widersprach der Arbeitnehmer ausdrücklich schriftlich.

In der Folge wurden dem Arbeitnehmer die seinem Lohn entsprechenden Abrechnungen nicht mehr ausgedruckt zur Verfügung gestellt, sondern – wie angekündigt – in digitaler, elektronischer Form im Online-Portal des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer druckte sich seine Lohnabrechnungen nicht selbst aus. Er ist der Ansicht, dass ein Bereitstellen der Lohnabrechnung in elektronischer Form seiner Zustimmung bedürfe und es nicht ausreicht, die Lohnabrechnungen in digitaler bzw. elektronischer Form in einem Online-Portal hochzuladen. Vielmehr müsse eine Abrechnung in Textform erteilt werden. Der Textform genüge das Bereitstellen in einem Online-Portal gerade nicht. Die Möglichkeit des Abrufs der Lohnabrechnungen durch ihn selbst werde diesem Erfordernis nicht gerecht und erfülle nicht die gesetzlichen Voraussetzungen.

So entschieden die Instanzen

Das Arbeitsgericht (ArbG) wies die Klage insoweit ab, als der Arbeitnehmer die Erteilung der Abrechnungen in Papierform beantragt hat. Es verurteilte den Arbeitgeber aber dazu, die streitgegenständlichen Lohnabrechnungen zu erteilen. Zu Recht, sagt das LAG Hamm in der Berufung des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber habe die erforderliche Textform gewahrt, weil er eine insofern lesbare Erklärung, in denen die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben habe. Sein Online-Portal sei dabei ein Medium, das es dem Empfänger ermögliche, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich sei. Sie sei auch geeignet, die Erklärung unverändert wiederzugeben. Die Tatsache, dass man auf die Abrechnungen nur mit dem bestimmten Passwort zugreifen könne, ändere

SIMON und PARTNER
RechtsanwälteKönigsallee 20
40212 Düsseldorf
Tel: 0211 86602-0
Fax: 0211 86602-20
duesseldorf@simon-law.de
www.simon-law.de

nichts daran, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer bestimmte Lohnabrechnungen in Textform erstellt habe. Der Arbeitgeber müsse jedoch nicht nur eine Lohnabrechnung erstellen und dem Arbeitnehmer den Zugang zu der erstellten Abrechnung ermöglichen. Er müsse auch dem Arbeitnehmer die Lohnabrechnungen erteilen. Die Abrechnung bezwecke dabei die Information über die erfolgte Zahlung, sodass die Erfüllung des Lohnabrechnungsanspruchs nicht nur die Erstellung, sondern auch den Zugang voraussetze.

Arbeitgeber schuldet nicht nur Bereitstellung zur Abholung

Dieser Zugang liege vor, wenn die Willenserklärung so in den Machtbereich des Empfängers gerate, dass dieser nach allgemeinen Umständen von ihr Kenntnis erlangen könne. Die Erfüllung des Anspruchs auf Erteilung der Lohnabrechnung in Textform setze demnach voraus, dass die Lohnabrechnung den Machtbereich des Empfängers erreicht habe. Eine Übermittlung der Lohnabrechnungen an eine dienstliche E-Mail-Adresse des Arbeitnehmers erfolgte hier jedoch nicht. Der Arbeitgeber habe zwar dem Arbeitnehmer ermöglicht, sich die Lohnabrechnungen auf seinem Online-Portal abzuholen. Dies reiche jedoch für die Erfüllung der obliegenden Verpflichtung zur Erteilung der Lohnabrechnung nicht aus. Es werde nicht die Bereitstellung zur Abholung durch den Arbeitnehmer, sondern die Erteilung durch den Arbeitgeber geschuldet. Daher sei der Arbeitgeber verpflichtet, die in elektronischer Form erstellte Lohnabrechnung in den Machtbereich des Arbeitnehmers zu verbringen.

Einverständnis des Arbeitnehmers lag nicht vor

Besitze der Arbeitnehmer keine dienstliche E-Mail-Adresse, könne ein Zugang einer elektronischen Erklärung, die dem Textformerfordernis genüge, nach nahezu einhelliger Ansicht im Schrifttum nur angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer sich mit dem Empfang elektronischer Erklärungen ausdrücklich oder konkludent einverstanden erklärt habe. Das sei hier nicht der Fall gewesen.

LAG Hamm, Urteil vom 23.9.2021, 2 Sa 179/21

Urlaubsgewährung: Arbeitgeber muss bei Urlaub des langzeiterkrankten Arbeitnehmers nicht mitwirken

Die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung gelten nicht gegenüber einem langzeiterkrankten Arbeitnehmer. So entschied es das Arbeitsgericht (ArbG) Köln.

Der Arbeitgeber könne den langzeiterkrankten Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzen, seinen Urlaub zu nehmen. Daher müsse er ihn auch nicht auf eine tatsächlich und rechtlich ohnehin unmögliche Urlaubsgewährung hinweisen.

ArbG Köln, Urteil vom 30.9.2021, 8 Ca 2545/21

SIMON und PARTNER
Rechtsanwälte

Königsallee 20
40212 Düsseldorf
Tel: 0211 86602-0
Fax: 0211 86602-20
duesseldorf@simon-law.de
www.simon-law.de

Urheberrechtlicher Hinweis:

Der Newsletter ist nur zur persönlichen Information des Empfängers und seiner Mitarbeiter bestimmt. Eine Weitergabe des Inhalts an Dritte ist nicht gestattet. Nachdruck, fotomechanische, elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Mikroverfilmung und Einspeicherung, Verarbeitung bzw. Wiedergabe in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien oder Systemen ist – auch auszugsweise – nur nach schriftlicher Zustimmung des Verfassers erlaubt.

Haftungsausschluss:

Der Inhalt Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen. Die Informationen stellen keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar und begründen kein Beratungsverhältnis.

Änderung und Abmeldung des Newsletter-Abonnements:

Sie erhalten unseren aktuellen Newsletter regelmäßig für die von Ihnen angegebenen Rechtsgebiete unter der von Ihnen angegebenen E-Mail-Anschrift. Sollten Sie eine Änderung der Rechtsgebiete wünschen, lassen Sie uns dies bitte wissen. Wollen Sie den Newsletter nicht mehr beziehen, reicht eine kurze E-Mail an duesseldorf@simon-law.de aus, wir werden Sie sodann umgehend aus dem Verteiler entfernen.

SIMON und PARTNER
Rechtsanwälte

Königsallee 20
40212 Düsseldorf
Tel: 0211 86602-0
Fax: 0211 86602-20
duesseldorf@simon-law.de
www.simon-law.de