

Geschäftsverzeichnissnr. 5745

Entscheid Nr. 166/2014
vom 13. November 2014

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 36 § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen, gestellt vom Arbeitsgericht Kortrijk.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten A. Alen und J. Spreutels, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 7. November 2013 in Sachen Maria Wziatka gegen den Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer, dessen Ausfertigung am 18. November 2013 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Kortrijk folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Beinhaltet Artikel 36 § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen einen Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem er die in § 1 erwähnten Fristen nicht auf entlassene Arbeitnehmer für anwendbar erklärt, die den Vorteil einer Entscheidung genießen, die nach Ablauf eines vor der Schließung rechtsgültig eingeleiteten Gerichtsverfahrens ausgesprochen wurde, und zwar für die aus dieser Entscheidung hervorgehenden Beträge, während die in § 1 erwähnten Fristen wohl auf entlassene Arbeitnehmer anwendbar sind, die den Vorteil eines Vergleichs genießen, der vor der Schließung mit dem ehemaligen Arbeitgeber rechtsgültig geschlossen wurde, und zwar für die aus diesem Vergleich hervorgehenden Beträge? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Artikel 36 §§ 1 und 2 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen, abgeändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 11. Juli 2006, bestimmt:

« § 1. Die Bestimmungen von Artikel 35 §§ 1 und 2 sind anwendbar, wenn der Arbeitsvertrag im Laufe der dreizehn Monate vor den gemäß den Artikeln 3 und 4 festgelegten Daten bis zum Ende eines Zeitraums von zwölf Monaten, der an diesen Daten beginnt, beendet wurde. Für Arbeitnehmer, die an den Tätigkeiten in Bezug auf die Liquidation des Unternehmens beteiligt sind, wird der Zeitraum von zwölf Monaten, der an den gemäß den Artikeln 3 und 4 festgelegten Daten beginnt, auf drei Jahre erhöht.

§ 2. Die in § 1 erwähnten Fristen sind nicht auf entlassene Arbeitnehmer anwendbar:

1. auf die die Zahlung der Vertragsbruchentschädigung in Monatsraten gemäß Artikel 39*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge anwendbar ist, was allein die in diesem Artikel 39*bis* erwähnte Entschädigung betrifft,

2. die Anrecht auf die in Artikel 8 erwähnte Zusatzentschädigung im Rahmen der Frühpension haben,

3. die den Vorteil einer Entscheidung genießen, die nach Ablauf eines vor der Schließung rechtsgültig eingeleiteten Gerichtsverfahrens ausgesprochen wurde, und zwar für die aus dieser Entscheidung hervorgehenden Beträge ».

B.2. Der Gerichtshof wird gefragt, ob Artikel 36 § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 vereinbar sei mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, indem die in Paragraph 1 dieses Artikels vorgesehenen Fristen nicht auf die entlassenen Arbeitnehmer anwendbar seien, die den Vorteil einer Entscheidung erhielten, die nach Ablauf eines vor der Schließung des Unternehmens rechtsgültig eingeleiteten Gerichtsverfahrens ausgesprochen worden sei, während diese Fristen wohl auf die entlassenen Arbeitnehmer anwendbar seien, die den Vorteil eines Vergleichs erhielten, der mit dem ehemaligen Arbeitgeber vor der Schließung des Unternehmens geschlossen worden sei.

B.3. Aus dem Sachverhalt der vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anhängigen Rechtssache geht hervor, dass die entlassene Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber vor der Schließung des Unternehmens einen Vergleich geschlossen haben, in dem der Arbeitgeber sich unter anderem dazu verpflichtet hat, der Arbeitnehmerin während eines vereinbarten Zeitraums eine monatliche Entschädigung zu zahlen, wobei der Arbeitgeber diese Verpflichtung nur bis zum Konkurs des Unternehmens eingehalten hat.

B.4. Aufgrund von Artikel 27 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 wurde beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung ein Fonds mit Rechtspersönlichkeit eingerichtet, der « Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer » (nachstehend: der Schließungsfonds). Der Schließungsfonds wird finanziert durch Arbeitgeberbeiträge und durch Rückzahlungen - durch den Arbeitgeber, den Konkursverwalter oder den Liquidator - der durch den Fonds den entlassenen Arbeitnehmern gezahlten Beträge (Artikel 56 Absatz 1). Die Mittel können sich ebenfalls aus einer Finanzierung der Förderbehörde zusammensetzen (Artikel 56 Absatz 2).

B.5.1. Aufgrund von Artikel 35 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 hat der Schließungsfonds unter anderem die Aufgabe, den Arbeitnehmern die aufgrund der individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen geschuldeten Entlohnungen sowie die aufgrund des Gesetzes oder der individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen geschuldeten Entschädigungen und Vorteile zu zahlen, wenn der Arbeitgeber im Falle einer Unternehmensschließung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 dieses Gesetzes seine finanziellen Verpflichtungen gegenüber seinen Arbeitnehmern nicht erfüllt. Somit bezweckt der Gesetzgeber, « die Rechte der Arbeitnehmer im Falle einer Unternehmensschließung zu gewährleisten » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2001-2002, DOC 50-1687/001, S. 4).

B.5.2. Unter Unternehmensschließung ist aufgrund von Artikel 3 § 1 Absatz 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 grundsätzlich die definitive Einstellung der Haupttätigkeit des Unternehmens

zu verstehen, wenn die Anzahl Arbeitnehmer unter ein Viertel der Anzahl Arbeitnehmer sinkt, die im Durchschnitt im Laufe der vier Quartale vor dem Quartal, im Laufe dessen die Haupttätigkeit des Unternehmens definitiv eingestellt worden ist, im Unternehmen beschäftigt waren. Es wird davon ausgegangen, dass die Schließung am ersten Tag des Monats nach dem Monat erfolgt, im Laufe dessen die Anzahl beschäftigter Arbeitnehmer unter ein Viertel des in Artikel 3 § 1 Absatz 1 erwähnten Durchschnitts gesunken ist.

B.6.1. Das Recht eines Arbeitnehmers auf eine Beihilfe des Schließungsfonds gilt aufgrund von Artikel 36 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 grundsätzlich erst dann, wenn der Arbeitsvertrag im Laufe der dreizehn Monate vor dem Schließungsdatum bis zum Ende eines Zeitraums von zwölf Monaten, der an dem gleichen Datum beginnt, beendet wurde.

Diese Bestimmung ist zurückzuführen auf das Gesetz vom 30. Juni 1967 zur Ausdehnung des Auftrags des Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer. In den Vorarbeiten zu diesem Gesetz wurde Folgendes angeführt:

« In Artikel 3 wird ferner präzisiert, dass die Beendigung des Arbeitsvertrags, die die Voraussetzung für die Zahlung durch den Fonds statt durch den Arbeitgeber ist, in dem Zeitraum erfolgen muss, der zwölf [später: dreizehn] Monate vor und zwölf Monate nach der Schließung des Unternehmens umfasst [...].

Das Ziel von Artikel 3 besteht darin, dass die Arbeitnehmer selbst dann eine Garantie haben, wenn der Arbeitgeber die Beendigung seiner Tätigkeiten zeitlich gestreckt hat. In diesem Fall werden die verschiedenen Beendigungen von Arbeitsverträgen - ungeachtet dessen, ob es sich um unbefristete oder befristete Arbeitsverträge oder um Arbeitsverträge für eine bestimmte Arbeit handelt, oder um Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger oder mehr als fünf Jahren in dem Unternehmen - als Beendigungen betrachtet, die ihren Ursprung in der Erwartung oder der Verwirklichung der Unternehmensschließung haben [...] » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1966-1967, Nr. 445/1, SS. 2-3).

B.6.2. Daraus ergibt sich, dass der Gesetzgeber nicht nur die Rechte der Arbeitnehmer, die am Tag der Schließung des Unternehmens entlassen werden, gewährleisten wollte, sondern auch diejenigen der Arbeitnehmer, bei denen davon auszugehen ist, dass ihre Entlassung mit der Schließung zusammenhängt. Er ist davon ausgegangen, dass ein Zusammenhang zwischen der Entlassung und der Schließung besteht, wenn die Entlassung innerhalb bestimmter Zeiträume vor oder nach der Schließung erfolgt.

B.7.1. Aufgrund von Artikel 36 § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 gilt die Bedingung bezüglich des Zeitpunktes, zu dem die Entlassung stattgefunden hat, jedoch nicht für entlassene Arbeitnehmer, die den Vorteil einer Entscheidung genießen, die den Vorteil einer Entscheidung genießen, die nach Ablauf eines vor der Schließung rechtsgültig eingeleiteten

Gerichtsverfahrens ausgesprochen wurde, und zwar für die aus dieser Entscheidung hervorgehenden Beträge. Entlassene Arbeitnehmer, die ein Gerichtsverfahren vor der Schließung des Unternehmens eingeleitet haben, haben folglich Anspruch auf eine Beihilfe durch den Schließungsfonds für die Beträge, die sich aus der gerichtlichen Entscheidung ergeben, auch wenn der Arbeitsvertrag vor dem in Artikel 36 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 erwähnten Zeitraum von dreizehn Monaten beendet wurde.

B.7.2. Entlassene Arbeitnehmer, die vor der Schließung des Unternehmens mit dem Arbeitgeber einen Vergleich über noch geschuldete Beträge geschlossen haben, haben hingegen keinen Anspruch auf eine Beihilfe durch den Schließungsfonds, wenn die Entlassung vor der in Artikel 36 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 vorgesehenen Frist von dreizehn Monaten stattgefunden hat.

B.8.1. Aufgrund von Artikel 2044 des Zivilgesetzbuches ist ein Vergleich ein Vertrag, durch den die Parteien einen bereits entstandenen Streitfall beenden oder einem bevorstehenden Streitfall vorbeugen. Aus der Rechtsprechung des Kassationshofes geht hervor, dass nur dann von einem Vergleich die Rede ist, wenn beide Parteien gegenseitige Zugeständnisse machen, um den Streitfall zwischen ihnen zu beenden oder ihm vorzubeugen (Kass., 31. Oktober 2005, *Arr. Cass.*, 2005, Nr. 554).

B.8.2. Der Sachverhalt der vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anhängigen Rechtssache lässt erkennen, dass ein Vergleich geschlossen wurde, um einen Streitfall bezüglich der Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers zu beenden. Obwohl der Entlassungsschutz grundsätzlich zur öffentlichen Ordnung gehört, kann ein entlassener Arbeitnehmer rechtsgültig auf seine Entlassungsentschädigung verzichten, sobald die Wiedereingliederung in das Unternehmen nicht mehr beantragt werden kann oder nicht angenommen wurde (Kass., 16. Mai 2011, *Arr. Cass.*, 2011, Nr. 321), und kann diese Entschädigung unter diesen Umständen folglich auch Gegenstand eines Vergleichs sein.

B.9. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat und der Schließungsfonds anführen, sind die in der Vorabentscheidungsfrage erwähnten Kategorien ausreichend miteinander vergleichbar hinsichtlich der fraglichen Bestimmung. In beiden Fällen handelt es sich nämlich um Arbeitnehmer, die vor dem in Artikel 36 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 erwähnten Referenzzeitraum entlassen wurden und einen Streitfall in Bezug auf noch durch den Arbeitgeber geschuldete Beträge beendet haben, in einem Fall durch einen Vergleich, im anderen Fall durch ein Gerichtsverfahren, das zu einer gerichtlichen Entscheidung geführt hat.

B.10. Der fragliche Behandlungsunterschied beruht auf einem objektiven Kriterium, nämlich der Beschaffenheit der Handlung, aus der sich die Ansprüche des entlassenen Arbeitnehmers gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber ergeben.

B.11.1. Aus den Vorarbeiten ist ersichtlich, dass die fragliche Bestimmung auf einem Vorschlag des Nationalen Arbeitsrates zurückzuführen ist, der in seiner Stellungnahme Nr. 916 vom 16. Mai 1989 enthalten ist (*Parl. Dok.*, Kammer, 2001-2002, DOC 50-1687/001, S. 30).

In dieser Stellungnahme heißt es:

« Indem [...] Fristen in das Gesetz eingebaut werden, hat der Gesetzgeber die Beihilfe des Fonds auf die Arbeitnehmer begrenzt, bei denen die Beendigung ihres Arbeitsvertrags einen Zusammenhang mit der Unternehmensschließung aufwies.

In der Praxis kommt es jedoch vor, dass Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag vor diesem Referenzzeitraum beendet wurde, ein Gerichtsverfahren bei den Arbeitsgerichten gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber einleiten müssen, um gewisse ausstehende Beträge einzufordern.

Infolge der oft langen Dauer dieser Verfahren kommt es regelmäßig vor, dass solche Arbeitnehmer erst ein endgültiges Urteil erhalten zu einem Zeitpunkt, wenn das Unternehmen des Arbeitgebers bereits in Konkurs gegangen ist.

In Anwendung der vorerwähnten Verordnungsbestimmungen können diese Arbeitnehmer dann nicht den Fonds in Anspruch nehmen, um die Zahlung der ihnen durch die gerichtliche Entscheidung zuerkannten Summe zu erhalten.

Der Rat verweist darauf, dass für diese Arbeitnehmer ein direkter Zusammenhang zwischen der Unternehmensschließung und dem Umstand, dass es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, sie zu bezahlen, besteht.

Daher ist der Rat der Auffassung, dass die Anwendung von Artikel 4 auf diese Arbeitnehmer ausgedehnt werden muss » (Stellungnahme Nr. 916 vom 16. Mai 1989 des Nationalen Arbeitsrates, SS. 45-46).

B.11.2. Folglich war der Gesetzgeber der Auffassung, dass die Arbeitnehmer, die vor dem Referenzzeitraum im Sinne von Artikel 36 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 entlassen wurden und die vor der Schließung des Unternehmens ein Gerichtsverfahren eingeleitet haben, um ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren, sich in einer Situation befinden, die einen ausreichenden Zusammenhang mit der Schließung des Unternehmens aufweist, um eine Beihilfe des Schließungsfonds zu rechtfertigen.

B.12. Die Fristen, innerhalb deren die Parteien die gegenseitigen Zugeständnisse erreichen, die für den Abschluss eines Vergleichs notwendig sind, sind im Allgemeinen viel kürzer als die Dauer eines Gerichtsverfahrens, das zu einem Endurteil führt. Wenn, wie im vorliegenden Fall,

ein vor der Schließung des Unternehmens geschlossener Vergleich eine Verpflichtung für den Arbeitgeber beinhaltet, während eines bestimmten Zeitraums dem entlassenen Arbeitnehmer eine monatliche Entschädigung zu zahlen, und der Arbeitgeber diese Verpflichtung infolge eines Konkurses nicht mehr einhalten kann, besteht tatsächlich « ein direkter Zusammenhang zwischen der Unternehmensschließung und dem Umstand, dass es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, [...] zu bezahlen ».

In beiden verglichenen Fällen wird zwar eine Rechtshandlung ausgeführt, die den Streitfall zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet und aus der der Arbeitnehmer Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ableiten kann. Der Vergleich hat jedoch nicht die gleiche juristische Tragweite wie eine gerichtliche Entscheidung, unter anderem weil diese Entscheidung durch einen unabhängigen und unparteiischen Richter getroffen wird.

B.13.1. Der Ministerrat und der Schließungsfonds führen an, dass der fragliche Behandlungsunterschied durch den Umstand gerechtfertigt werde, dass der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei einem Vergleich auf eine mögliche Schließung des Unternehmens vorgeifen könnten und böswillig eine Regelung ausarbeiten könnten, mit der die Beihilfe des Schließungsfonds missbraucht werden könnte.

B.13.2. Aufgrund von Artikel 2053 Absatz 2 des Zivilgesetzbuches kann ein Vergleich in allen Fällen rezindiert werden, wo arglistige Täuschung Betrug oder Gewalt stattgefunden haben. Diese Nichtigkeitsgründe sind jedoch relativ. Sie schützen den Schließungsfonds also nicht vor etwaiger Kollusion zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.

B.14. Angesichts der Zielsetzungen des Gesetzgebers und unter Berücksichtigung der juristischen Beschaffenheit eines Vergleichs entbehrt der fragliche Behandlungsunterschied nicht einer vernünftigen Rechtfertigung.

B.15. Die Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 36 § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 13. November 2014.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) A. Alen