

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnisnr. 6155
Entscheid Nr. 19/2016 vom 3. Februar 2016

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 82 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (vor seiner Aufhebung durch Artikel 50 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013), gestellt vom Arbeitsgerichtshof Antwerpen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten E. De Groot und J. Spreutels, und den Richtern L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Moerman, E. Derycke und F. Daoût, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten Richters A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren

In seinem Entscheid vom 9. Februar 2015 in Sachen der « NMBS Logistics » AG gegen Tom Proost, dessen Ausfertigung am 11. Februar 2015 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Antwerpen folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 82 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in der am 27. Dezember 2012 anwendbaren Fassung, dahin ausgelegt, dass die Kündigungsfrist eines höheren Angestellten nicht mittels eines kollektiven Arbeitsabkommens festgelegt werden kann, in Verbindung mit Artikel 59 dieses Gesetzes und Artikel 5 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern die Kündigungsfrist eines Angestellten nicht und diejenige eines Arbeiters wohl mittels eines kollektiven Arbeitsabkommens festgelegt werden kann und Artikel 82 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge vorsieht, dass die Vereinbarung bezüglich der Kündigungsfrist eines Angestellten frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung getroffen werden kann, während für Arbeiter die Vereinbarung zur Festlegung der Kündigungsfrist bereits vor dem Zeitpunkt der Kündigung getroffen werden kann? ».

(...)

III. Rechtliche Würdigung

B.1. Vor seiner Aufhebung durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 « über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen » bestimmte Artikel 82 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (nachstehend: Gesetz vom 3. Juli 1978):

« Wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR übersteigt, werden die vom Arbeitgeber und vom Angestellten einzuhaltenden Kündigungsfristen entweder durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung zu treffende Vereinbarung oder vom Richter festgelegt.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, darf die Kündigungsfrist nicht kürzer sein als die in § 2 Absatz 1 und 2 festgelegten Fristen.

Wird die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen, darf die Kündigungsfrist, wenn die jährliche Entlohnung mehr als 16.100 EUR beträgt, ohne jedoch 32.200 EUR zu übersteigen, nicht länger als viereinhalb Monate und, wenn die jährliche Entlohnung 32.200 EUR übersteigt, nicht länger als sechs Monate sein ».

Artikel 82 § 2 Absätze 1 und 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, auf den in der fraglichen Bestimmung Bezug genommen wird, bestimmt:

« Wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR nicht übersteigt, beträgt die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist für Angestellte, die seit weniger als fünf Jahren angestellt sind, mindestens drei Monate.

Mit Beginn jedes weiteren Zeitraums von fünf Dienstjahren beim selben Arbeitgeber verlängert sich diese Frist um drei Monate ».

Aufgrund von Artikel 131 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 werden die in Artikel 82 vorgesehenen Entlohnungsbeträge jährlich dem Index der vereinbarten Löhne für Angestellte des dritten Quartals angepasst, und zwar gemäß der in diesem Artikel bestimmten folgender Formel.

B.2.1. Der Gerichtshof wird gefragt, ob die in Rede stehende Bestimmung, dahin ausgelegt, dass die Kündigungsfristen für die « höheren Angestellten » nicht mittels eines kollektiven Arbeitsabkommens festgelegt werden könnten, in Verbindung mit Artikel 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 und mit Artikel 5 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen, mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, indem die Kündigungsfristen für diese Angestellten nicht und diejenigen für Arbeiter wohl mittels eines kollektiven Arbeitsabkommens festgelegt werden könnten, und indem Vereinbarungen bezüglich der Kündigungsfristen für diese Angestellten frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung getroffen werden könnten, während Vereinbarungen bezüglich der Kündigungsfristen für Arbeiter bereits vor dem Zeitpunkt der Kündigung getroffen werden könnten.

B.2.2. Die beim vorlegenden Rechtsprechungsorgan anhängige Streitsache betrifft die vom Arbeitgeber erteilte Kündigung eines Angestellten, der mehr als sechs Monate lang ununterbrochen im Dienst des Arbeitgebers gestanden hat.

Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung auf diese Hypothese. Die Angestellten müssen, was die in der Vorabentscheidungsfrage erwähnten Behandlungsunterschiede betrifft, demzufolge verglichen werden mit den Arbeitern, die mehr als sechs Monate lang ununterbrochen im Dienst des Arbeitgebers gestanden haben.

B.3.1. Aufgrund von Absatz 1 der fraglichen Bestimmung wurde die Kündigungsfrist, die vom Arbeitgeber und vom Angestellten, dessen jährliche Entlohnung einen bestimmten Betrag überschritt, einzuhalten war, entweder durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung zu treffende Vereinbarung oder vom Richter festgelegt.

Aufgrund von Absatz 2 dieser Bestimmung durfte die Kündigungsfrist im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber jedoch nicht kürzer sein als drei Monate für Angestellte, die seit weniger als fünf Jahren angestellt waren, und verlängerte sich diese Mindestfrist um drei Monate mit Beginn jedes weiteren Zeitraums von fünf Dienstjahren beim selben Arbeitgeber.

B.3.2. Aus dem Wortlaut der fraglichen Bestimmung ergibt sich, dass der Arbeitgeber und der Angestellte im Sinne dieser Bestimmung vor der Kündigung keine Vereinbarung über die Kündigungsfrist treffen konnten. Dieses Verbot beruht darauf, dass « in Sachen Arbeitsverträge der Verzicht auf ein Recht seitens des Arbeitnehmers erst dann möglich ist, wenn jedes Risiko der Druckausübung auf den Arbeitnehmer entfällt, das heißt ab der Beendigung des Arbeitsvertrags mit der ihn kennzeichnenden Weisungsbeziehung » (Kass., 5. Oktober 2009, *Arr. Cass.*, 2009, Nr. 255).

B.3.3. Wie der vorlegende Richter feststellt, hat der Kassationshof in einem Entscheid vom 16. März 1987 aus dem Wortlaut der fraglichen Bestimmung abgeleitet, dass die Kündigungsfristen für diese Angestellten nicht durch kollektives Arbeitsabkommen festgelegt werden konnten (Kass., 16. März 1987, *Arr. Cass.*, 1986-1987, Nr. 420).

B.4.1. In einem Entscheid vom 7. April 2008 hat der Kassationshof jedoch geurteilt:

« Aufgrund von Artikel 82 § 3 Absatz 1 wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist, wenn die jährliche Entlohnung des Angestellten den in dieser Bestimmung vorgeschriebenen Betrag übersteigt, entweder durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung zu treffende Vereinbarung oder vom Richter festgelegt.

Die Absätze 2 und 3 desselben Paragraphen bestimmen die vom Arbeitgeber einzuhaltende Mindestkündigungsfrist, wenn er den Arbeitnehmer entlässt, und die Höchstkündigungsfrist, zu der sich der Arbeitnehmer verpflichten kann, wenn er den Arbeitsvertrag kündigt.

Diese Bestimmungen, die nur den Arbeitnehmer schützen, sind demzufolge nur zu seinem Vorteil zwingend » (Kass., 7. April 2008, *Arr. Cass.*, 2008, Nr. 207).

B.4.2. Aus diesem Entscheid ergibt sich, dass, obwohl Vereinbarungen bezüglich der Kündigungsfristen für die betreffenden Angestellten grundsätzlich nicht vor der Kündigung getroffen werden konnten, es ausschließlich dem Angestellten oblag, sich auf die Nichtigkeit solcher Vereinbarungen zu berufen. Wenn der Angestellte der Ansicht war, dass eine solche Vereinbarung, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um eine individuelle Vereinbarung oder um ein kollektives Arbeitsabkommen handelte, ihm zum Vorteil gereichte, und er sich aus diesem Grund nicht auf ihre Nichtigkeit berief, verfügte der Arbeitgeber nicht über die Möglichkeit, ihre Nichtigkeit vom Richter feststellen zu lassen.

Diese Differenzierung des grundsätzlichen Verbots, die Kündigungsfristen durch eine vor der Kündigung getroffene Vereinbarung zu bestimmen, entsprach der Zielsetzung des Gesetzgebers, zu verhindern, dass der Arbeitgeber vor der Beendigung des Arbeitsvertrags seine Autoritätsbeziehung zum Arbeitnehmer missbrauchen würde, um eine für ihn günstige Regelung bezüglich der Kündigungsfristen zu erzielen, sowie der in Artikel 6 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 enthaltenen Regel, wonach «jede Klausel, die im Widerspruch zu den Bestimmungen [dieses] Gesetzes und seiner Ausführungserlasse steht, [...] nichtig [ist], insofern sie darauf abzielt, die Rechte der Arbeitnehmer einzuschränken oder ihre Verpflichtungen zu verschärfen ».

B.5.1. Die Kündigungsfristen für Arbeiter wurden vor den durch das vorerwähnte Gesetz vom 26. Dezember 2013 vorgenommenen Änderungen in Artikel 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 geregelt, der bestimmte:

«Die in Artikel 37 erwähnte Kündigungsfrist beginnt am Montag nach der Woche, in der die Kündigung notifiziert wurde.

Die Kündigungsfrist ist auf achtundzwanzig Tage festgesetzt, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wird, und auf vierzehn Tage, wenn sie vom Arbeiter ausgeht.

Diese Fristen verdoppeln sich, wenn es sich um Arbeiter handelt, die mindestens zwanzig Jahre lang ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden haben.

Diese Fristen müssen auf der Grundlage des Dienstalters zum Zeitpunkt, zu dem die Kündigungsfrist beginnt, berechnet werden.

Wird die Kündigung von einem Arbeitgeber ausgesprochen, auf den das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen keine Anwendung findet, wird die Kündigungsfrist in Abweichung von den Absätzen 2 und 3 wie folgt festgelegt:

1. fünfunddreißig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von sechs Monaten bis unter fünf Jahren,
2. zweiundvierzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von fünf Jahren bis unter zehn Jahren,
3. sechsundfünfzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von zehn Jahren bis unter fünfzehn Jahren,
4. vierundachtzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von fünfzehn Jahren bis unter zwanzig Jahren,
5. hundertzwölf Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von zwanzig Jahren oder mehr ».

B.5.2. Aus dieser Bestimmung geht hervor, dass die für Arbeiter geltenden Kündigungsfristen im Gesetz festgelegt waren. Dies führte grundsätzlich dazu, dass von diesen Fristen nicht durch individuelle Vereinbarung oder kollektives Arbeitsabkommen abgewichen werden konnte.

B.6.1. Artikel 61 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 bestimmte jedoch:

« § 1. Auf Vorschlag der paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates kann der König im Interesse bestimmter Sonderkategorien von Arbeitnehmern oder für Kündigungen aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen die Kündigungsfristen ändern.

§ 2. Im Rahmen der in Artikel 6 § 1 römisch IX Nr. 2 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen erwähnten Wiederbeschäftigungsprogramme wird die vom Arbeiter einzuhaltende Kündigungsfrist auf sieben Tage verkürzt ».

B.6.2. Aus dieser Bestimmung ergab sich, dass der König auf Vorschlag der paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates im Interesse bestimmter Sonderkategorien von Arbeitern oder für Kündigungen aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen die gesetzlich festgelegten Kündigungsfristen ändern konnte.

Diese Bestimmung, die den König nur dazu ermächtigte, die gesetzlich festgelegten Kündigungsfristen zu ändern, konnte nicht dahin ausgelegt werden, dass die Kündigungsfristen für Arbeiter durch kollektives Arbeitsabkommen festgelegt werden konnten.

Im Gegensatz zu dem, was die Berufungsklägerin vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anführt, lässt sich aus dem Entscheid Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011, in dem der Gerichtshof auf das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 75 über Kündigungsfristen für Arbeiter Bezug genommen hat, nicht ableiten, dass durch kollektives Arbeitsabkommen von den in Artikel 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegten Kündigungsfristen abgewichen werden konnte. Es ist übrigens nicht Sache des Gerichtshofes, ein kollektives Arbeitsabkommen anhand des Gesetzes zu prüfen.

B.6.3. Aufgrund von Artikel 9 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen sind die Bestimmungen eines kollektiven Arbeitsabkommens nichtig, wenn sie im Widerspruch zu den bindenden Bestimmungen der Gesetze, Erlasse und in Belgien verbindlichen internationalen Verträge und Verordnungen stehen.

Obwohl der Kassationshof in seinem - in B.4.1 angeführten - Entscheid ausschließlich über die Bestimmungen von Artikel 82 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 befunden hat, ist in Anbetracht von Artikel 6 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 davon auszugehen, dass seine Rechtsprechung ebenfalls für Artikel 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 galt. Dies führt dazu, dass Artikel 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 nur zum Vorteil des Arbeiters zwingend war und es ausschließlich ihm oblag, sich auf die Nichtigkeit der Bestimmungen eines kollektiven Arbeitsabkommens, die von den durch das Gesetz oder kraft des Gesetzes festgelegten Kündigungsfristen abwichen, zu berufen. Wenn der Arbeiter der Ansicht war, dass solche Bestimmungen ihm zum Vorteil gereichten und er sich aus diesem Grund nicht auf ihre Nichtigkeit berief, verfügte der Arbeitgeber nicht über die Möglichkeit, ihre Nichtigkeit vom Richter feststellen zu lassen. Dasselbe galt für individuelle Vereinbarungen, die von durch das Gesetz oder kraft des Gesetzes festgelegten Kündigungsfristen abweichen würden.

B.7. Aus dem Vorstehenden geht hervor, dass es keinen Behandlungsunterschied gibt.

Die Verbindung der fraglichen Bestimmung mit Artikel 5 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 führt nicht zu einer anderen Schlussfolgerung.

B.8. Die Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 82 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, in der Fassung vor seiner Aufhebung durch Artikel 50 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 « über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen », 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 3. Februar 2016.

Der Kanzler,

Der vors. Richter,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) A. Alen