

Geschäftsverzeichnisnr. 7177
Entscheid Nr. 172/2019 vom 7. November 2019

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf die Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » und Artikel 105 § 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 « zur Festlegung sozialer Bestimmungen », gestellt vom Arbeitsgerichtshof Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten F. Daoût und A. Alen, und den Richtern T. Merckx-Van Goey, T. Giet, R. Leysen, J. Moerman und M. Pâques, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten F. Daoût,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren

In seinem Entscheid vom 30. April 2019, dessen Ausfertigung am 17. Mai 2019 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Brüssel folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstoßen Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und Artikel 105 § 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem im Falle einer Entlassung ohne Kündigungsfrist und ohne schwerwiegenden Grund ein Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen verkürzt hat, um sich um sein Kind zu kümmern, bis es acht Jahre alt ist, im Rahmen von Artikel 4 § 1 Nr. 1 Buchstabe a) des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 103 vom 27. Juni 2012 zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und eines Laufbahnendesystems, nur Anrecht hat auf eine Entlassungsentschädigung, deren Betrag aufgrund der Entlohnung für die verkürzten Arbeitsleistungen berechnet wird, während

- seine Situation vergleichbar ist mit derjenigen des Arbeitnehmers, der einen Elternschaftsurlaub genießt im Rahmen des königlichen Erlasses vom 29. Oktober 1997 zur Einführung eines Rechtes auf Elternurlaub im Rahmen der Laufbahnunterbrechung, indem die Laufbahnverkürzung und der Elternschaftsurlaub ein identisches Ziel verfolgen, und indem der Arbeitnehmer, der einen Elternschaftsurlaub in der Form verkürzter Arbeitsleistungen genießt, Anrecht auf eine Entlassungsentschädigung hat, deren Betrag aufgrund der Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags Anrecht gehabt hätte, wenn er seine Leistungen nicht verkürzt hätte, berechnet wird, und

- seine Situation wegen der Begründung der Laufbahnverkürzung unterschiedlich ist im Vergleich zu derjenigen eines Arbeitnehmers, der eine Laufbahnverkürzung ohne Begründung genießt, im Rahmen von Artikel 3 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 103 in der im vorliegenden Fall geltenden Fassung, und ebenfalls nur Anrecht auf eine Entlassungsentschädigung hat, deren Betrag aufgrund der Entlohnung für die verkürzten Arbeitsleistungen berechnet wird? ».

Am 6. Juni 2019 haben die referierenden Richter T. Giet und R. Leysen in Anwendung von Artikel 72 Absatz 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof den Gerichtshof davon in Kenntnis gesetzt, dass sie dazu veranlasst werden könnten, vorzuschlagen, die Untersuchung der Rechtssache durch einen Vorverfahrensentscheid zu erledigen.

(...)

III. Rechtliche Würdigung

(...)

B.1. Der vorlegende Richter befragt den Gerichtshof zur Vereinbarkeit von Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » und Artikel 105 § 3 des

Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 « zur Festlegung sozialer Bestimmungen » mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, insofern im Falle einer Entlassung ohne Kündigungsfrist und ohne schwerwiegenden Grund ein Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen verkürzt hat, um sich um sein Kind zu kümmern, bis es acht Jahre alt ist, im Rahmen von Artikel 4 § 1 Nr. 1 Buchstabe a) des im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 103 vom 27. Juni 2012 « zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und eines Laufbahnnendensystems » (nachstehend: KAA Nr. 103 vom 27. Juni 2012) einerseits anders behandelt wird als ein Arbeitnehmer, der einen Elternschaftsurlaub genießt, und andererseits gleich behandelt wird wie ein Arbeitnehmer, der eine Laufbahnverkürzung « ohne Begründung » im Rahmen von Artikel 3 des KAA Nr. 103 vom 27. Juni 2012 « in der im vorliegenden Fall geltenden Fassung » genießt.

Aus dem Sachverhalt des Ausgangsverfahrens geht hervor, dass sich die Vorabentscheidungsfrage auf das KAA Nr. 103 vom 27. Juni 2012 in der Fassung bezieht, die vor seiner Abänderung durch das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossene KAA Nr. 103^{ter} vom 20. Dezember 2016 « zur Anpassung des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 103 vom 27. Juni 2012 zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und eines Laufbahnnendensystems » anwendbar war.

B.2. Artikel 39 § 1 Absätze 1 und 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » bestimmt:

« § 1. Ist der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden, ist die Partei, die den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der in den Artikeln 37/2, 37/5, 37/6 und 37/11 festgelegten Kündigungsfrist kündigt, dazu verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung zu zahlen, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht. Die Entschädigung stimmt jedoch immer mit dem Betrag der laufenden Entlohnung, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, überein, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber und unter Missachtung der Bestimmungen von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit ausgesprochen wird.

Die Entlassungsentschädigung umfasst nicht nur die laufende Entlohnung, sondern auch die aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile ».

Artikel 105 § 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 bestimmt:

« Wenn der Arbeitsvertrag während eines Zeitraums der Verkürzung der Arbeitsleistungen im Rahmen eines in Ausführung des vorliegenden Abschnitts genommenen

Elternschaftsurlaubs beendet wird, ist unter ‘ laufender Entlohnung ’ im Sinne von Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge die Entlohnung zu verstehen, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags Anrecht gehabt hätte, wenn er seine Leistungen nicht verkürzt hätte ».

Artikel 3 des KAA Nr. 103 vom 27. Juni 2012 bestimmte in seiner auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung:

« Droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d’1/5e sans motif

§ 1er. Les travailleurs visés à l’article 2 ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d’1/5e d’une durée équivalente à un maximum de douze mois de suspension complète des prestations de travail sur l’ensemble de la carrière :

1° soit en suspendant complètement leurs prestations de travail (crédit-temps à temps plein) pendant douze mois quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l’entreprise au moment de l’avertissement écrit opéré conformément à l’article 12;

2° soit en réduisant à mi-temps leurs prestations de travail (diminution de carrière à mi-temps) pendant vingt-quatre mois pour autant qu’ils soient occupés au moins aux 3/4 d’un temps plein dans l’entreprise pendant les douze mois qui précèdent l’avertissement écrit opéré conformément à l’article 12;

3° soit en réduisant leurs prestations de travail à concurrence d’un jour ou de deux demi-jours par semaine (diminution de carrière d’1/5e) pendant 60 mois pour autant qu’ils soient occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus et qu’ils soient occupés à temps plein pendant les douze mois qui précèdent l’avertissement écrit opéré conformément à l’article 12;

4° soit en combinant les systèmes susdits jusqu’à concurrence d’un équivalent temps plein de douze mois, dans laquelle un mois d’interruption à temps plein équivaut à deux mois de diminution de carrière à mi-temps ou à cinq mois de diminution de carrière d’1/5e.

§ 2. Ces périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail doivent être prises par période minimale de trois mois lorsqu’il s’agit d’un crédit-temps à temps plein ou d’une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu’il s’agit d’une diminution de carrière d’1/5e.

Par dérogation, l’éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte ».

Artikel 4 § 1 Nr. 1 Buchstabe a) desselben KAA bestimmte in seiner auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung:

« Droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d’1/5e avec motif

§ 1er. 1° Le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e visé à l'article 3 est élargi d'un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e jusqu'à 36 mois au maximum pour :

a° les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5e leurs prestations de travail pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans; en cas d'adoption, la suspension des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié;

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5e.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les documents attestant de l'évènement qui ouvre le droit prévu à l'article 4, § 1er, 1°, a ».

B.3.1. Was den ersten Teil der Vorabentscheidungsfrage betrifft, hat der Gerichtshof in seinen Entscheiden Nrn. 165/2011, 167/2011, 191/2011 und 90/2012 bereits geurteilt, dass der Behandlungsunterschied zwischen einem Arbeitnehmer, der einen Elternschaftsurlaub genießt, und einem Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen im Rahmen einer anderen Form der Laufbahnverkürzung oder des Zeitkredits verkürzt hat, in Bezug auf die Berechnung der laufenden Entlohnung, um die im Fall der Entlassung vom Arbeitgeber geschuldete Entlassungsentschädigung zu bestimmen, vernünftig gerechtfertigt ist.

B.3.2. In seinem Entscheid Nr. 90/2012 vom 12. Juli 2012 hat der Gerichtshof geurteilt:

« B.10. Gemäß Artikel 39 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge hat ein Arbeitnehmer, der ohne Kündigungsfrist entlassen wird, Anrecht auf eine Entlassungsentschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht. In der vom Richter angenommenen Auslegung entspricht die 'laufende Entlohnung' im Fall von verkürzten Arbeitsleistungen der tatsächlich erworbenen Entlohnung und nicht der vorher erworbenen Vollzeitentlohnung.

Um die Laufbahnunterbrechung ausreichend attraktiv zu gestalten, die Beschäftigungssicherheit der betroffenen Arbeitnehmer zu garantieren und mögliche unverhältnismäßige Folgen einer Entlassung während oder aufgrund der Laufbahnunterbrechung abzuschwächen, hat der Gesetzgeber eine pauschale Schutzentschädigung in Höhe von sechs Monaten Entlohnung im Fall einer Entlassung ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund vorgesehen (Artikel 101 Absatz 6 des Gesetzes

vom 22. Januar 1985) und überdies in Artikel 103 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 festgelegt, dass für die Berechnung der Kündigungsfrist oder der Anzahl Monate, die zur Festlegung des Betrags der Entlassungsentschädigung im Sinne von Artikel 39 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge zu berücksichtigen sind, von der Basisjahresentlohnung auszugehen ist, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte.

In diesem Fall kann dem Gesetzgeber jedoch vernünftigerweise nicht vorgeworfen werden, dass er nicht so weit gegangen ist, auch für den Betrag der Entlassungsentschädigung vorzusehen, dass von der Basisjahresentlohnung auszugehen ist, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte.

Es gehört nämlich zur Ermessensfreiheit des Gesetzgebers, das Maß festzulegen, in dem die Maßnahmen zum Schutz gegen Entlassung von Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistungen verkürzt haben, tatsächlich dafür sorgen können, dass der Arbeitgeber davon abgehalten wird, eine Entlassung vorzunehmen.

Der Gerichtshof könnte diese Entscheidung nur missbilligen im Falle einer offensichtlich unvernünftigen Beurteilung, was nicht zutrifft unter Berücksichtigung dessen, dass für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen verkürzt haben aufgrund des Zeitkredits in Anwendung des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 77bis, und insbesondere aufgrund von Artikel 20 § 4 dieses kollektiven Arbeitsabkommens, im Anschluss an Artikel 101 des Gesetzes vom 22. Januar 1985, festgelegt wurde, dass Arbeitgeber, die den Arbeitsvertrag beenden ohne schwerwiegende Gründe oder aus Gründen, deren Art und Ursprung keinen Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitsleistungen aufweisen, neben der Entlassungsentschädigung eine pauschale Schutzentschädigung zahlen müssen, die der Entlohnung für sechs Monate entspricht ».

In der vorliegenden Sache sieht Artikel 21 § 4 des KAA Nr. 103 vom 27. Juni 2012 in seiner auf die vor dem vorlegenden Richter anhängige Streitsache anwendbaren Fassung für die Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen auf der Grundlage der Laufbahnverkürzung von 1/5 in Anwendung dieses KAA verkürzt haben, wie es in der vor dem vorlegenden Richter anhängigen Streitsache der Fall ist, nach derselben Logik wie in Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 vor, dass Arbeitgeber, die den Arbeitsvertrag beenden ohne schwerwiegende Gründe oder aus Gründen, deren Art und Ursprung einen Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitsleistungen aufweisen, neben der Entlassungsentschädigung eine pauschale Schutzentschädigung zahlen müssen, die der Entlohnung für sechs Monate entspricht.

B.3.3. In seinem vorerwähnten Entscheid Nr. 90/2012 hat der Gerichtshof ebenfalls geurteilt:

« B.11.1. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat in seinem Urteil vom 22. Oktober 2009 (EuGH, 22. Oktober 2009, C-116/08, *Meerts*) über eine durch den Kassationshof gestellte Vorabentscheidungsfrage (Kass., 25. Februar 2008, *Arr. Cass.*, 2008, Nr. 126) entschieden:

‘ Paragraf 2 Nrn. 6 und 7 der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE [Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas], CEEP [Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft] und EGB [Europäischer Gewerkschaftsbund] geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 geänderten Fassung enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er im Fall der einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist während eines auf Halbzeitbasis genommenen Elternurlaubs des Arbeitnehmers einer Berechnung der diesem zu zahlenden Entschädigung auf der Grundlage seines zum Zeitpunkt der Kündigung reduzierten Gehalts entgegensteht ’.

Dieses Urteil muss in dem Kontext des europäischen Rechts der vorerwähnten Richtlinie und Rahmenvereinbarung über Elternurlaub gesehen werden.

B.11.2. Seither hat der Gesetzgeber unter Berücksichtigung des vorerwähnten Urteils des Gerichtshofes der Europäischen Union durch Artikel 90 Nr. 2 des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen Artikel 105 § 3 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 angenommen, der bestimmt:

‘ Wenn der Arbeitsvertrag während eines Zeitraums mit verkürzten Arbeitsleistungen im Rahmen eines Elternurlaubs, der in Anwendung dieses Abschnitts genommen wurde, beendet wird, ist unter dem Begriff “ laufende Entlohnung ” im Sinne von Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge die Entlohnung zu verstehen, die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags verdient hätte, wenn er seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte ’.

Aus den Vorarbeiten zu dieser Bestimmung geht hervor, dass diese Regelung sich nur auf den Elternurlaub und nicht auf andere Formen der Teilzeitarbeit bezieht (*Parl. Dok.*, Kammer, 2009-2010, DOC 52-2299/016, S. 31). Ein Abänderungsantrag zur Ausdehnung auf alle Formen der Verkürzung der Arbeitsleistungen in Anwendung der Abschnitte 3 und 3bis des Gesetzes vom 22. Januar 1985 (ebenda, DOC 52-2299/003, S. 11) wurde nicht angenommen (ebenda, DOC 52-2299/016, S. 38).

B.11.3. Aus dem Umstand, dass aufgrund der vorerwähnten Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union zur Auslegung der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und von Artikel 105 § 3 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung einer etwaigen Entlassungsentschädigung im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmers während des Elternurlaubs, durch den Arbeitgeber, eine Entlohnung berücksichtigt werden muss, die derjenigen entsprechen würde, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er keinen Elternurlaub genommen hätte, ist noch nicht zu schlussfolgern, dass es offensichtlich unverhältnismäßig wäre, für die Festlegung der etwaigen Entlassungsentschädigung im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen verkürzt hat, durch den Arbeitgeber, von der laufenden Entlohnung für seine verkürzten Arbeitsleistungen auszugehen, dies sowohl unter Berücksichtigung von Artikel 103 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 als auch des Umstandes, dass nach belgischem Recht neben der Entlassungsentschädigung für diesen

Arbeitnehmer eine Schutzentschädigung in Höhe von sechs Monaten Entlohnung zu Lasten des Arbeitgebers vorgesehen ist, wenn der Arbeitsvertrag ohne schwerwiegende Gründe oder aus Gründen, deren Art und Ursprung keinen Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitsleistungen aufweisen, beendet wird.

B.12. Die erste Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten ».

B.4. Der Gerichtshof hat mit seinen Entscheiden Nrn. 165/2011 (B.3 bis B.5), 167/2011 (B.8 bis B.10) und 191/2011 (B.7 bis B.9) im gleichen Sinne befunden.

B.5. Aus den gleichen Gründen wie denjenigen, die in den vorerwähnten Entscheiden Nrn. 165/2011, 167/2011, 191/2011 und 90/2012 dargelegt wurden, ist Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » in Verbindung mit Artikel 105 § 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 « zur Festlegung sozialer Bestimmungen » nicht unvereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, wenn er dahin ausgelegt wird, dass im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen verkürzt hat, bei der Festlegung des Betrags der Entlassungsentschädigung von der laufenden Entlohnung, die den verkürzten Tätigkeiten entspricht, auszugehen ist.

B.6. In Bezug auf den zweiten Teil der Vorabentscheidungsfrage besteht zwischen dem Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen im Rahmen einer « Laufbahnverkürzung, um sich um sein Kind zu kümmern, bis es acht Jahre alt ist » verkürzt, und dem Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen im Rahmen einer « Laufbahnverkürzung ohne Begründung » verkürzt, nicht ein solcher Unterschied, dass hieraus für den Gesetzgeber die Verpflichtung entstehen würde, für die erstgenannte Kategorie eine spezifische abweichende Regelung vorzusehen.

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass sowohl für einen Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen verkürzt hat aufgrund einer « Laufbahnverkürzung, um sich um sein Kind zu kümmern, bis es acht Jahre alt ist » in Anwendung von Artikel 4 § 1 Nr. 1 Buchstabe a) des KAA Nr. 103 vom 27. Juni 2012 in seiner auf die vor dem vorlegenden Richter anhängige Streitsache anwendbaren Fassung als auch für einen Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen im Rahmen einer « Laufbahnverkürzung ohne Begründung » in Anwendung von Artikel 3 desselben KAA verkürzt, festgelegt wurde, dass Arbeitgeber, die den Arbeitsvertrag beenden ohne schwerwiegende Gründe oder aus Gründen, deren Art und Ursprung einen Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitsleistungen aufweisen, neben der

Entlassungsentschädigung eine pauschale Schutzentschädigung zahlen müssen, die der Entlohnung für sechs Monate entspricht.

B.7. Die Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » in Verbindung mit Artikel 105 § 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 « zur Festlegung sozialer Bestimmungen » verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, wenn er dahin ausgelegt wird, dass im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen verkürzt hat, bei der Festlegung des Betrags der Entlassungsentschädigung von der laufenden Entlohnung, die den verkürzten Tätigkeiten entspricht, auszugehen ist.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 7. November 2019.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) F. Daoût