

Geschäftsverzeichnisnr. 7392
Entscheid Nr. 162/2021 vom 18. November 2021

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 103 § 1 Nr. 3 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung, abgeändert durch Artikel 109 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 « über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen », gestellt vom französischsprachigen Arbeitsgericht Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten P. Nihoul und L. Lavrysen, und den Richtern J.-P. Moerman, T. Giet, J. Moerman, M. Pâques und D. Pieters, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten P. Nihoul,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren

In seinem Urteil vom 22. April 2020, dessen Ausfertigung am 4. Mai 2020 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das französischsprachige Arbeitsgericht Brüssel folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 103 § 1 Nr. 3 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung (abgeändert durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte) gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung,

- dahin ausgelegt, dass der Zeitraum, der durch die Entlassungsausgleichsentschädigung gedeckt wird, und der Zeitraum, der durch die ausgleichende Kündigungsentschädigung gedeckt wird, sich überschneiden können;

- dahin ausgelegt, dass diese Zeiträume sich nicht überschneiden können, sondern zusammenzurechnen sind? ».

(...)

III. Rechtliche Würdigung

(...)

B.1. Die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte hat für Arbeiter in der Regel zur Folge, dass ihnen ein Recht auf eine längere Kündigungsfrist zusteht. Dieses Recht gilt gleichwohl nur dann in vollem Umfang, wenn das Beginndatum des Arbeitsvertrages nach dem 31. Dezember 2013 liegt. Ein Arbeiter, der sein Dienstalter teilweise bis zu diesem Datum erworben hat, bekommt teilweise noch die nachteiligen Folgen der früheren Regelung zu spüren, da die Dauer seiner Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung in Bezug auf den Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 auf der Grundlage der früheren Regeln bestimmt werden muss. Um diesen Nachteil auszugleichen, hat der Gesetzgeber die Entlassungsausgleichsentschädigung geschaffen.

Diese Entschädigung gewährt das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) « den Arbeitnehmern, für die die Dauer der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung gemäß den Rechtsvorschriften mindestens teilweise auf der Grundlage des im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 als Arbeiter erworbenen Dienstalters

bestimmt werden muss » (Artikel 7 § 1 Absatz 3 Buchstabe zf) des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 « über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer », eingefügt durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 « über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen »).

Die Entlassungsausgleichsentschädigung stellt für diese Arbeitnehmer einen Ausgleich dar für « die Differenz zwischen einerseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber gewähren muss, und andererseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber gewährt hätte, wenn das gesamte Dienstalter des Arbeitnehmers nach dem 31. Dezember 2013 erworben worden wäre » (Artikel 7 § 1sexies Absatz 1 des vorerwähnten Erlassgesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013).

B.2. Der fragliche Artikel 103 § 1 Nr. 3 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung (nachstehend: koordinierten Gesetz vom 14. Juli 1994) wurde durch Artikel 109 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 ergänzt, um den gleichzeitigen Bezug einer Entlassungsausgleichsentschädigung und von Arbeitsunfähigkeits- und Invaliditätsentschädigungen für denselben Zeitraum zu untersagen.

Aufgrund dieser Abänderung bestimmt der vorerwähnte Artikel 103 § 1 Nr. 3:

« Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Entschädigungen:

[...]

3. für den Zeitraum, für den er Anspruch auf eine Entschädigung wegen einer ordnungswidrigen Beendigung des Arbeitsvertrags, einer einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags für Personalvertreter, einer einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags für Gewerkschaftsvertreter oder einer Beendigung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen hat oder für den er Anspruch auf eine in Artikel 7 § 1 Absatz 3 zf) des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer erwähnte Entlassungsausgleichsentschädigung hat ».

B.3. Der vorlegende Richter befragt dem Gerichtshof über die Vereinbarkeit dieser Bestimmung mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung, einerseits dahin ausgelegt, dass der Zeitraum, der durch die Entlassungsausgleichsentschädigung gedeckt wird, und der Zeitraum, der durch die ausgleichende Kündigungsentschädigung (auch

« Entlassungsentschädigung » genannt) gedeckt wird, sich überschneiden können (erste Auslegung) und andererseits dahin ausgelegt, dass diese Zeiträume sich nicht überschneiden können, sondern zusammenzurechnen sind (zweite Auslegung).

B.4. Aus dem Vorlageurteil geht hervor, dass die fragliche Bestimmung in der ersten Auslegung zu einem Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten führt. Angestellte, die keine Entlassungsausgleichsentschädigung erhalten, sondern nur Anspruch auf eine Kündigungsfrist oder eine Entlassungsentschädigung haben, müssen das Ende des entsprechenden Zeitraums abwarten, bevor sie Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen beanspruchen können. Hingegen können Arbeiter, die auf der Grundlage von Artikel 7 § 1^{sexies} Absatz 1 des vorerwähnten Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 eine Entlassungsausgleichsentschädigung erhalten, Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen ab dem Ende der jeweils von der Entlassungsentschädigung und der Entlassungsausgleichsentschädigung abgedeckten Zeiträumen beanspruchen. Da diese Zeiträume in dieser Auslegung zum selben Zeitpunkt einsetzen und sich zumindest teilweise zeitlich decken, können die betroffenen Arbeiter Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen schneller beanspruchen als die Angestellten.

Dieser Behandlungsunterschied existiere in der zweiten Auslegung nicht, da die jeweils von der Entlassungsentschädigung und von der Entlassungsausgleichsentschädigung abgedeckten Zeiträume aufeinander folgen müssen und sich daher nicht überschneiden können.

B.5. Der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung schließt nicht aus, dass ein Behandlungsunterschied zwischen Kategorien von Personen eingeführt wird, soweit dieser Unterschied auf einem objektiven Kriterium beruht und in angemessener Weise gerechtfertigt ist.

Das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung ist im Hinblick auf Zweck und Folgen der beanstandeten Maßnahme sowie auf die Art der einschlägigen Grundsätze zu beurteilen; es wird gegen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoßen, wenn feststeht, dass die eingesetzten Mittel in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.

B.6. In der Begründung wird die Einfügung von Artikel 7 § 1 Absatz 3 Buchstabe z) des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 wie folgt gerechtfertigt:

« L'article 97 attribue une tâche supplémentaire à l'ONEM, à savoir le paiement de l'indemnité en compensation du licenciement.

Pour les (ex-)ouvriers qui apportent la preuve d'une ancienneté située partiellement avant le 1er janvier 2014 et partiellement à partir du 1er janvier 2014, le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante est en partie calculé en vertu de l'ancienne législation pour ce qui concerne l'ancienneté avant le 1er janvier 2014 et en partie en vertu de la nouvelle législation pour ce qui concerne l'ancienneté à partir du 1er janvier 2014. L'objectif n'est cependant pas que ces travailleurs subissent définitivement le 'désavantage' de l'ancienneté avant le 1er janvier 2014. C'est pourquoi ceux-ci seront intégrés dans la nouvelle législation suivant un calendrier déterminé. A partir d'un certain moment, on va partir du principe que leur ancienneté a été entièrement acquise sous la nouvelle législation, même si celle-ci a été en partie acquise avant le 1er janvier 2014.

Dans ce cas, l'employeur n'octroiera toutefois pas un délai de préavis ou une indemnité de congé en vertu de la nouvelle législation mais continuera de faire le calcul sur la base d'une partie d'ancienneté avant le 1er janvier 2014 et d'une partie d'ancienneté à partir du 1er janvier 2014.

L'ONEM compensera la différence entre le montant payé par l'employeur et le montant auquel le travailleur a droit en vertu de la nouvelle législation, sous la forme d'une indemnité en compensation du licenciement.

[...]

Il a également été ajouté que les travailleurs qui tombent dans un régime dérogatoire temporaire ou définitif quant aux délais de préavis, n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

Cette indemnité en compensation du licenciement est assimilée à une indemnité de congé ordinaire, ce qui signifie, d'une part que celle-ci ouvrira des droits dans l'assurance chômage mais d'autre part qu'elle n'est pas cumulable avec une allocation de chômage.

L'indemnité payée par l'ONEM est un montant calculé en net sur lequel par conséquent ni l'ONEM, ni le travailleur ne sont redevables de cotisations ou de retenues fiscales ou sociales.

L'indemnité en compensation du licenciement ne sera pas cumulable avec l'indemnité de reclassement dont bénéficie l'(ex-)ouvrier lorsque, dans le cadre d'une restructuration, il est inscrit dans une cellule pour l'emploi. En effet, dans ce cas, il bénéficie déjà suite à son licenciement d'une indemnité supérieure à l'indemnité de congé légale normale.

Les règles qui s'appliquent en matière de contrôle et de récupération de l'indemnité, sont les mêmes règles que les règles habituelles en matière d'allocations de chômage ordinaires » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, SS. 56-57).

B.7. Der Abänderungsantrag, der der Abänderung der fraglichen Bestimmung zugrunde liegt, wird folgendermaßen begründet:

« La section XVI vise, au sein de l'assurance maladie [...] à fixer une interdiction de cumul entre les indemnités de maladie et l'indemnité en compensation du licenciement.

[...]

L'indemnité en compensation du licenciement ne peut pas être cumulée avec des revenus de remplacement. Afin d'introduire cette interdiction de cumul, par analogie avec les autres revenus de remplacement, entre l'indemnité en compensation du licenciement et les indemnités d'incapacité de travail et d'invalidité, l'article 103 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, est modifié » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/002, SS. 4-5).

B.8. In Anbetracht des Vorstehenden ist die Entlassungsausgleichsentschädigung notwendigerweise mit einem anderen Zeitraum verknüpft als der von der Entlassungsentschädigung abgedeckte Zeitraum. Die Entlassungsausgleichsentschädigung stellt nämlich gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer einen Ausgleich für eine unzureichende Kündigungsfrist oder Entlassungsentschädigung aufgrund der Anwendung der früheren Gesetzgebung dar. Sie entspricht somit notwendigerweise einem anderen Zeitraum als dem von der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung abgedeckten Zeitraum. Die jeweils von der Entlassungsentschädigung und der Entlassungsausgleichsentschädigung abgedeckten Zeiträume müssen aufeinander folgen, ohne sich überschneiden zu können, um zu bestimmen, ab wann der betroffene Arbeitnehmer Arbeitsunfähigkeits- und Invaliditätsentschädigungen beanspruchen kann. Einen anderen Schluss zu ziehen, hieße die praktische Wirkung des Verbots des gleichzeitigen Bezugs von Entlassungsausgleichsentschädigung und Arbeitsunfähigkeits- und Invaliditätsentschädigungen durch die fragliche Bestimmung erheblich zu verringern und widerspräche der Absicht des Gesetzgebers.

B.9. Die Auslegung, wonach sich die von der Entlassungsentschädigung und der Entlassungsausgleichsentschädigung abgedeckten Zeiträume überschneiden können, ist offensichtlich falsch.

In dieser Auslegung bedarf die Vorabentscheidungsfrage keiner Antwort.

B.10. Dahin ausgelegt, dass der von der Entlassungsausgleichsentschädigung abgedeckte Zeitraum und der von der Entlassungsentschädigung abgedeckte Zeitraum aufeinander folgen müssen, ohne sich überschneiden zu können, führt die fragliche Bestimmung nicht zu dem in B.4 erwähnten Behandlungsunterschied zwischen den betroffenen Angestellten und Arbeitern.

In dieser Auslegung ist die Vorabentscheidungsfrage verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 103 § 1 Nr. 3 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung, abgeändert durch Artikel 109 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 « über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen », dahin ausgelegt, dass der von der Entlassungsausgleichsentschädigung abgedeckte Zeitraum und der von der Entlassungsentschädigung abgedeckte Zeitraum aufeinander folgen müssen, ohne sich überschneiden zu können, verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 18. November 2021.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) P. Nihoul