

Widerstand der französischen Arbeitsgerichte bei der Anwendung der Deckelung der Kündigungentschädigungszahlung

Mehrere französische Arbeitsgerichte haben vor Kurzem die Tabelle für Entschädigungszahlungen bei ungerechtfertigter, arbeitgeberseitiger Kündigung unangewendet gelassen und den klagenden Arbeitnehmern eine höhere Entschädigungszahlung zugesprochen, als ihnen auf Grundlage des französischen Arbeitsgesetzbuches („code du travail“) eigentlich zusteht. Als Grundlage für die Außerachtlassung der geltenden Regelungen wurden verschiedene europäische Rechtsquellen herangezogen.

Zum Hintergrund

Voraussetzung für eine wirksame arbeitgeberseitige Kündigung unabhängig davon, ob sie auf wirtschaftlichen oder persönlichen Gründen basiert, ist das Vorliegen eines überprüfbaren und schwerwiegenden Grundes (cause réelle et sérieuse). Wird eine Kündigung ohne diesen Grund ausgesprochen, so hat der angerufene Arbeitsrichter grundsätzlich die Möglichkeit die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers vorzuschlagen. Dieser Vorschlag muss jedoch sowohl von Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite angenommen werden. Lehnt eine der beiden Seiten die Wiedereingliederung ab, so ist der Arbeitnehmer für das Fehlen des Vorliegens eines überprüfbaren und schwerwiegenden Grundes zu entschädigen.

Dieses Vorgehen ist nicht neu und war auch zuvor bereits im Code du travail (französisches Arbeitsgesetzbuch) vorgesehen. Bis 2017 galt jedoch, dass den Arbeitnehmern in Unternehmen mit mindestens elf Arbeitnehmern und einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren mindestens sechs Monate Lohn als Entschädigung zugesprochen wurden. Sofern der Arbeitnehmer nachweisen konnte, dass sein tatsächlich entstandener Schaden über diesen Betrag hinaus ging, konnte der Schadensersatz auch höhere Beträge erreichen.

Deckelung der Schadensersatzbeträge

Im September 2017 wurde als Teil der sog. Macron-Verordnungen („Ordonnances Macron“) der Art. L.1235-3 Code du travail abgeändert.

Dieser Artikel sieht nunmehr für Unternehmen mit mehr als 11 Angestellten je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers minimal und maximal Werte für die zu leistende Entschädigung im Falle einer Kündigung ohne überprüfbaren und schwerwiegenden Grund vor. Hierdurch sollte einerseits eine höhere Rechtssicherheit für Arbeitgeber geschaffen werden. Andererseits sollte den Arbeitnehmern der Anreiz für eine Klage auf Zahlung einer Entschädigung genommen und so die Arbeitsgerichte entlastet werden.

Die Macron-Verordnungen

Die Macron-Verordnungen aus dem September 2017 sind die wohl stärkste Reform des französischen Arbeitsgesetzbuchs in den letzten Jahrzehnten. Neben der Einführung der Höchstwerte für die Entschädigungszahlungen im Rahmen der Kündigung wurden unter anderem auch die Voraussetzungen für eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen modifiziert, der Zugang zur Telearbeit erleichtert und die Organisation der betrieblichen Mitbestimmung geändert.

Die Reduzierung der Entschädigungszahlungen stieß jedoch bereits vor Ratifizierung des Gesetzes auf Gegenwind durch die Gewerkschaften. Diese riefen mit dem Argument, durch die Vorgabe von Höchstwerten für die Entschädigung würden den Opfern einer Kündigung ohne überprüfbaren und schwerwiegenden Grund, der angemessene Ausgleich für das erlittene Unrecht vorenthalten bleiben, das höchste französische Verwaltungsgericht „Conseil d'Etat“ an. Sie argumentierten zudem, dass die Neufassung des Artikels weitere Kriterien (etwa das Alter, die Qualifikation und den Familienstand), die auf die Höhe der Entschädigungszahlung Einfluss haben könnten, außer Betracht ließe.

Diese Argumente wurden vom „Conseil d'Etat“, mit der Begründung verworfen, dass die Tabelle nicht für Kündigungsentschädigungen gelten würde, die aufgrund einer nichtigen Kündigung, etwa bei einer Verletzung der Grundfreiheiten (Diskriminierung oder Belästigung) erfolgen. In diesen Fällen seien auch höhere Zahlungen möglich. Des Weiteren käme den Richtern innerhalb der Minimal- und Maximalwerte ein Ermessen zu, in das die weiteren Kriterien einbezogen werden könnten.



Conseil de prud'hommes

Die erste Instanz in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind die „Conseils de prud'hommes“. Diese sind zu gleichen Teilen mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Im Falle gleicher Stimmenzahl bei der Entscheidungsfindung entscheidet ein (zusätzlicher) Berufsrichter.

Entwicklung in der Rechtsprechung

Im Dezember 2018 ließen mehrere *Conseils de prud'hommes*¹ die Tabelle für Entschädigungszahlungen bei der Urteilsfindung dennoch unangewendet. Begründet wurden diese Entscheidungen damit, dass durch die Europäische Sozialcharta und die Vereinbarung 158 der Internationalen Arbeitsorganisation die Zahlung einer gerechten, angemessenen Ersatzleistung vorgesehen sei. Dies sei durch die Anwendung der Maximalzahlungswerte nicht möglich. Zudem würde die Verwendung der Schadenersatztablelle dazu führen, dass den unrechtmäßig handelnden Arbeitgebern im Voraus eine Sicherheit hinsichtlich der Kündigungszahlungen gegeben werde, wodurch sie diese nicht von Kündigungen ohne überprüfbaren und schweren Grund zurückschrecken würden.

Auch im Jahr 2019 setzte sich die Serie der Arbeitsgerichte, die die Tabelle ungewandt ließen, weiter fort. Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang, die Entscheidung des Arbeitsgerichts in Agen², in der erstmals ein Berufsrichter die Begrenzung der Entschädigungszahlungen unbeachtet lies.

Dem gegenüber stehen verschiedene Arbeitsgerichte³, die die Tabelle zur Berechnung der Entschädigungszahlungen angewandt und den Arbeitnehmern auf deren Grundlage eine Zahlung zugesprochen haben. Ihrer Ansicht nach waren die, durch die Tabelle zu leistenden Maximalentschädigungen geeignet den durch die unzulässige Kündigung Schaden des Arbeitnehmers zu ersetzen.

Fazit

Die aktuelle Rechtsprechung führt nun zu einer Zeit der Unsicherheit, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die nunmehr aus einer größer werdenden Anzahl von Entscheidungen schöpfen können, wenn es darum geht die Tabelle der Schadenersatzansprüche angewendet oder unangewendet zu lassen. Daher bleibt zum jetzigen Zeitpunkt nur abzuwarten, wie sich der Kassationsgerichtshof für Arbeitssachen entscheiden wird, sofern es zu einer Revisionsklage kommt.



Yvonne Zwiener, LL.M

Juristin, Abteilung Recht und Steuern, CFACI

Betriebszugehörigkeit in Jahren	Mindestzahlung (Brutto Monatslohn)	Maximalzahlung (Brutto Monatslohn)
0	/	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 und darüber hinaus	3	20

1) Conseil des prud'hommes von Troyes, (13.12.2018 -) ; Amiens (19.12.2018 -N° RG F 18/00040) und Lyon (21.12.2019- N° RG F 18/01238)

2) 05.02.2019 – N° RG F 18/00049)

3) Mans (26.09.2018 – RG F 17/00538), Caen (18.12.2018 – RG F 17/00193) und Grenoble (04.02.2019)