

Kritik am Arbeitgeber als Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das Verfassungsgericht verkündete am 19. April 2010 seine Entscheidung I. ÚS 1990/08, in welchem es sich zur Frage der Zulässigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Grund kritischer Äußerungen bzgl. des Arbeitgebers geäußert hat. In dem entschiedenen Fall äußerte der Arbeitnehmer in einer internen Besprechung herbe Kritik an der Wirtschaftsweise seines Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber reagierte mit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, denn seine Äußerungen seien geeignet, die Interessen des Arbeitgebers zu verletzen und dieses Verhalten stelle eine schwerwiegende Verletzung der Arbeitspflichten des Arbeitnehmers dar.

Entgegen den Entscheidungen der Instanzgerichte zugunsten des Arbeitgebers sah das Verfassungsgericht keinen zur fristlosen Auflösung berechtigenden Grund und verwies die Sache zurück. Die Äußerung von Kritik genieße den Schutz des Rechts auf freie Meinungsäußerung, dieses Grundrecht auf Meinungsfreiheit stelle ein konstitutives Merkmal der demokratischen Gesellschaft ist.

Zudem führte es aus, dass grundsätzlich jede Stellungnahme oder Kritik angesichts der Bedeutung der freien Meinungsäußerung zulässig ist. Eine Beschränkung der freien Meinungsäußerung ist nur ausnahmsweise dann in eng definierten Fällen möglich, in denen sie durch qualifizierte Umstände gerechtfertigt werden kann.

Nach Meinung des Verfassungsgerichts waren die Äußerungen des gekündigten Arbeitnehmers zwar geeignet, die Interessen des kritisierten Arbeitgebers zu verletzen. Zu berücksichtigen sei aber, dass die Äußerungen im Rahmen einer Diskussion bei einer internen Besprechung geäußert und nicht öffentlich bekannt gemacht wurden. Der gekündigte Arbeitnehmer habe auf einige Mängel im Arbeitsablauf und der Handhabung des Unternehmens aufmerksam machen wollen, die Kritik könne weniger als böswillige Kritik mit dem Ziel, jemandem Schaden zuzufügen, angesehen werden.

Das Urteil des Verfassungsgerichts zeigt, dass kritische Äußerungen nicht pauschal eine Verletzung der Pflichten des Arbeitnehmers darstellen und sanktioniert werden können. Inwieweit sich die betreffenden Äußerungen noch im Rahmen des Zulässigen befinden und somit verfas-

sungsrechtlichen Schutz genießen, muss stets im Kontext der konkreten Situation und genauen Wortwahl beurteilt werden.

Fazit: Sofern ein Arbeitgeber überlegt, Maßnahmen gegen einen kritischen Arbeitnehmer vorzunehmen, muss er das Verhalten des Arbeitnehmers stets im Zusammenhang mit der Gesamtsituation beurteilen. Er sollte bei der Abwägung Nachteile berücksichtigen, die ihm als Arbeitgeber entstanden, aber auch die möglichen Motive des kritisierenden Arbeitnehmers und die Härte der beabsichtigten Sanktion. In einem eventuellen Rechtsstreit werden die Gerichte bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit des Vorgehens des Arbeitgebers nach den vom Verfassungsgericht vorgegebenen Kriterien verfahren. Diese werden vermutlich in den nächsten Jahren durch die Rechtsprechung zum neuen Arbeitsgesetzbuch noch weiter ausgestaltet.

Es sei nur daran erinnert, dass der Arbeitgeber das Risiko trägt, bei unzutreffender Abwägung für die gesamte Dauer des Kündigungsschutzprozesses einem zu unrecht gekündigten Arbeitnehmer den gesamten Lohn nachzahlen zu müssen.

Überdurchschnittlichen Beitragszahlern steht auch eine überdurchschnittliche Rente zu

Am 16. April 2010 verkündete das Verfassungsgericht das Urteil Gz. Pl. ÚS 8/07. Der § 15 des Gesetzes Nr.155/1995 Slg., Rentenversicherungsgesetz, sei verfassungswidrig. Diese Bestimmung gewährleiste in ihrer Wirkung nicht ausreichend

das durch die Verfassung geschützte Recht auf angemessene materielle Versorgung gem. Art. 30 Abs. 1 der Grundrechts- und Grundfreiheitencharta und führe zu einer Ungleichbehandlung der einzelnen Gruppen der Versicherungsnehmer.

Gemäß der verfassungswidrigen Bestimmung setzen sich die Renten aus zwei Bestandteilen zusammen – aus der festgesetzten Grundbemessung der Rente und aus der prozentualen Bemessung, die von dem Einkommen des Versicherungsnehmers abhängig ist. Bis zu einer bestimmten Grenze wird die persönliche Bemessungsgrundlage, d.h. das durchschnittliche Einkommen des Versicherungsnehmers im Berücksichtigungszeitraum, in die Rente in voller Höhe angerechnet; wird die Grenze überschritten, erfolgt eine erhebliche Kürzung.

Der Kläger, ein ehemaliger Richter, hatte eine Verwaltungsklage gegen den Rentenbescheid der Tschechischen Sozialversicherungsverwaltung eingereicht der ihm eine Invalidenrente für das Jahr 2006 in Höhe von CZK 13 346,- bemessen hat, obwohl er in den Jahren 1986-2005, d.h. vor dem Unfall, infolgedessen er Invalide geworden ist, ein durchschnittliches Einkommen von CZK 68 635,- empfangen hatte (ein nicht nur zur damaligen Zeit überdurchschnittliches Einkommen). Seine Invalidenrente für das Jahr 2006 betrug also 19% des ursprünglichen Einkommens. Der Kläger wies darauf hin dass im Jahre 2004 die durchschnittliche Höhe der Rente 44% des Brutto-Durchschnittsverdienstes betragen habe. Das Bezirksgericht in Ostrava war der gleichen Ansicht wie der Kläger und bean-

tragte die Überprüfung des § 15 Rentenversicherungsgesetz durch das Verfassungsgericht.

Nach Auffassung des Verfassungsgerichts ist für die Angemessenheit der verfassungsmäßig garantierten materiellen Versorgung nicht nur die Sicherung der würdigen Existenz zu berücksichtigen, sondern auch die vorherige Stellung des Versicherten als Zahler der Finanzmittel, aus denen die materielle Versorgung gewährt wird.

Das durch das Verfassungsgericht verkündete Urteil hebt § 15 des Rentenversicherungsgesetzes nicht mit sofortiger Wirkung auf, sondern erst zum Ende des Septembers 2011, damit der Regierung ein ausreichender Zeitraum für eine konzeptionelle Änderung verbleibt. Bis dahin bleibt § 15 weiterhin anwendbar.

Fazit: Möglicherweise wird diese Entscheidung mit ihrem Zeitrahmen der letzte Anstoß hin zu einer umfangreichen Reform des tschechischen Rentensystems sein. Bislang gab es lediglich kleine Schritte in diese Richtung, die neue Regierung hat damit einen weiteren Anstoß erhalten. Auch die Diskussion um die sozialversicherungsrechtlichen Beitragsbemessungsgrenzen (zurzeit das international sehr hohe Sechsfache des Durchschnittseinkommens) wird so neu belebt werden.

Unscheinbare Veränderungen seit dem 1. Mai 2010 durch neue Regelungen im Bereich der Sozialversicherung haben erhebliche Auswirkungen für Arbeitgeber mit entsandten EU-Arbeitnehmern

Am 1. Mai 2010 traten mit der Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates (EG) Nr. 987/2009 und der Durchführungsverordnung Nr. 883/2004 vom 29. April 2004 neue Regeln zur Sozialversicherung in Kraft. Beide Verordnungen bringen viele Veränderungen mit sich und sind unmittelbar in den Mitgliedsstaaten anwendbar.

Allgemein gilt, dass die Beiträge zur Sozial- und Krankenversicherung in das System desjenigen Staates zu erbringen sind, auf dessen Boden der Arbeitnehmer die abhängige Tätigkeit ausübt. Da nicht in allen Fällen die Einhaltung dieser Regelung sinnvoll erscheint, gibt es einige Ausnahmen hiervon.

Entsendung des Arbeitnehmers

Eine der Ausnahmen der oben genannten Regelung stellt die sog. Entsendung von Arbeitnehmern in andere EU-Mitgliedsstaaten dar. Die Tschechische Sozialversicherungsbehörde bzw. ein anderer zuständige Träger des Mitgliedstaates, aus welchem der entsandte Arbeitnehmer stammt, erstellt auf Antrag des Arbeitgebers ein sog. Formular E101, welches die Unterwerfung des zu entsendenden Arbeitnehmers unter die Sozialversicherungsvorschriften des Staates nachweist, aus welchem er entsandt wurde. Auf Grundlage dieser Bescheinigung darf der Arbeitnehmer auch weiterhin die Beiträge zur Sozial- und Krankenversicherung in seinem ursprünglichen Arbeitsland zahlen.

Während bis Ende April 2010 die Ausstellung des Formulars E101 nur für ein Jahr beantragt werden konnte ermöglichen es

die neuen Verordnungen, den Arbeitnehmer direkt für 24 Monate zu entsenden. Dadurch entfällt eine neue Antragsstellung. Auch nach der neuen Regelung gilt jedoch, dass der entsandte Arbeitnehmer keine andere Person ersetzen darf. Man kann also durch den Wechsel verschiedener entsandter Arbeitnehmer auch weiterhin nicht eine im Ausland ordnungsgemäß errichtete Arbeitsstelle auf Dauer einem anderen Sozialversicherungsregime unterwerfen.

Ausnahme der Tätigkeitsausübung in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten

Gerade in der deutsch-tschechischen oder österreichisch-tschechischen Praxis sind Fälle häufig in denen Arbeitnehmer sein vielen Jahren für mehrere Arbeitgeber in beiden Nachbarstaaten arbeiten. Bei der gleichzeitigen Ausübung mehrerer abhängigen Tätigkeiten hat der Arbeitnehmer mehrere abgeschlossene Arbeitsverhältnisse mit unterschiedlichen Arbeitgebern. Für die Bestimmung des zuständigen Sozialversicherungssystems ist neu zu beurteilen, ob der Arbeitnehmer im entsprechenden Staat den erheblichen Teil seiner Tätigkeit ausübt. Dieser wird neuerdings durch einen festen prozentuellen Anteil bestimmt. Für die Beurteilung, ob es sich um einen erheblichen Teil der Tätigkeit handelt oder nicht, bildet die Arbeitszeit oder die Vergütung des Arbeitnehmers das entscheidende Kriterium. Unterschreitet der Anteil 25% der Gesamtbewertung, so gilt, dass der erhebliche Teil der Tätigkeit dort nicht ausgeübt wird, die Ausnahme wird nicht angewendet. Die Beweislast trägt der betroffene Arbeitnehmer bzw. sein Arbeitgeber.

Fazit: Angesichts der extrem hohen Beiträge des Arbeitgebers und der nicht sehr hohen Sozialversicherungsleistungen in der Tschechischen Republik (siehe die in diesem newsletter beschriebene Verfassungsgerichtsentscheidung) werden westliche Arbeitgeber weiterhin versuchen, solange wie möglich, ihre Entsandtkräfte im heimatlichen Sozialversicherungssystem zu belassen, völlig unproblematisch geht die Entsendung neuerlich über zwei Jahre, eine Ausnahmegenehmigung über drei bis maximal fünf Jahre unterliegt weiterhin der Entscheidung der chronisch unterfinanzierten Sozialversicherungsverwaltung. Für die oft seit zehn und mehr Jahren in tschechischen Tochtergesellschaften aufgrund Tätigkeit in beiden Ländern tätigen Mitarbeiter muss seit 1. Mai auf eine bessere Dokumentation des Umfangs dieser Tätigkeit geachtet werden.

bpv Braun Partners s.r.o.
Palác Myslbek
Ovocný trh 8
CZ-110 00 Praha 1

Tel.: (+420) 224 490 000
Fax: (+420) 224 490 033

www.bpv-bp.com
prag@bpv-bp.com

Dieser Newsletter wird an die Geschäftspartner und Mitarbeiter der Firma versandt. Der weitere Vertrieb oder eine Vervielfältigung jeglicher Teile ohne vorherige Zustimmung ist untersagt. Unser Ziel ist es, auf gegenwärtig interessante Themen hinzuweisen, und nicht eine vollständige Analyse dieser Themen.

Die Nutzer sollten jeweils entsprechende professionelle Beratung zu vorgenannten Informationen aufsuchen. Für die Durchführung oder den Verzicht auf jegliche Rechtsgeschäfte aufgrund der vorstehenden Informationen wird keine Haftung übernommen.