

ARBEITSRECHT SK: ENTSCHEIDUNGEN DES ARBEITGEBERS ÜBER STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN SIND KEINE ENTSCHEIDUNG ÜBER DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG DER GESELLSCHAFT

Der Verfassungsgerichtshof der Slowakischen Republik hat daher in seiner Entscheidung¹ beschlossen, dass die Entscheidung des Arbeitgebers über strukturelle Veränderungen keine Entscheidung ist, die den Regelungen über die Geschäftsführung der Gesellschaft unterliegt.

In der vorliegenden Rechtssache geht es im Wesentlichen darum, dass gegen den Arbeitgeber eine Klage auf Feststellung der Ungültigkeit der Kündigung des Klägers wegen Aufhebung der Arbeitsstelle des Klägers aufgrund der Entscheidung des Arbeitgebers über strukturelle Veränderungen sowie auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses des Klägers erhoben wurde. Nach dem Arbeitsgesetzbuch verlangt eine solche Kündigung die Entscheidung des Arbeitgebers über strukturelle Veränderungen, in der der Arbeitgeber bestimmt, welcher Arbeitnehmer entlassen wird. Es ist ein sehr häufiges und übliches Verfahren zum Beenden des Arbeitsverhältnisses mit Arbeitnehmern, selbst wenn eigentlich keine betriebsbedingte Kündigung vorliegt ist diese Form einfacher. Das Oberste Gericht der Slowakischen Republik hatte im Revisionsverfahren beschlossen, dass die Entscheidung über strukturelle Veränderungen nicht in Übereinstimmung mit den Regeln für die Entscheidung über die Geschäftsführung der Gesellschaft getroffen wurde, denn sie wurde nicht von der Mehrheit der Geschäftsführer der Gesellschaft getroffen, und deshalb sei sie ungültig mit der Folge der Ungültigkeit der Kündigung. Die betriebsbedingte Kündigung (Kündigung aus Rationalisierungsgründen) erfolgte nämlich in Übereinstimmung mit den strukturellen Veränderungen in der Gesellschaft, die entsprechend den Weisungen der Geschäftsführer der Gesellschaft durchgeführt wurden. Der Arbeitgeber wendete sich gegen die Revisionsentscheidung zum Verfassungsgericht der Slowakischen Republik.

Dieses stützt seine Entscheidung darauf, dass das Handelsgesetzbuch nicht in einem Unterordnungsverhältnis (Subsidiaritätsverhältnis) zum Arbeitsgesetzbuch steht. Insoweit können die Bestimmungen³ des Handelsgesetzbuches - wonach für die Entscheidung über die Geschäftsführung der Gesellschaft, die in den Zuständigkeitsbereich der Geschäftsführer fällt, die Zustimmung der Mehrheit der Geschäftsführer erforderlich ist, es sei denn, der Gesellschaftsvertrag bestimmt eine höhere Stimmenzahl - auf die schriftliche Entscheidung des Arbeitgebers über strukturelle Veränderungen nach dem Arbeitsgesetzbuch² nicht angewendet werden. Es sei nämlich nicht möglich, den Schutz des Arbeitnehmers nach dem handelsrechtlichen Prinzip zu beurteilen, das für andere Zwecke angewendet werden soll, und zwar zum Schutz der Gesellschaft nach innen, also im Prinzip zum Schutz der Gesellschafter der Gesellschaft vor den Geschäftsführern. Nach dem Verfassungsgerichtshof der Slowakischen Republik ist zur schriftlichen Entscheidung über strukturelle Veränderungen nach dem Arbeitsgesetzbuch diejenige Person auf Seiten des Arbeitgebers berechtigt, die zum Ausspruch der Kündigung⁴ im Namen des Arbeitgebers berechtigt ist.

Diese Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs der Slowakischen Republik unterstreicht nur die Besonderheit der arbeitsrechtlichen Beziehungen und die unterschiedlichen Auffassungen von demselben Sachverhalt im Handels- und Arbeitsrecht. Dabei ist es aber auch wichtig, dass erst der Verfassungsgerichtshof der Slowakischen Republik in diesem Rechtsstreit zugunsten des Arbeitgebers entschieden hat. Obwohl in Streiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erfahrungsgemäß zumeist der Arbeitnehmer erfolgreich ist, ist es offensichtlich sinnvoll, dass der Arbeitgeber seine Rechte unter Einsatz aller Rechtsmittel einschließlich der Verfassungsbeschwerde vor dem Verfassungsgerichtshof der Slowakischen Republik geltend macht.

ARBEITSRECHT SK: ENTSCHEIDUNGEN DES ARBEITGEBERS ÜBER STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN SIND KEINE ENTSCHEIDUNG ÜBER DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG DER GESELLSCHAFT

¹ Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs der Slowakischen Republik, AZ: IV. ÚS 512/2020-110, vom 20. 04. 2021

² § 134 Handelsgesetzbuch

³ § 63 Abs. 1 Buchst. b) Arbeitsgesetzbuch

⁴ Die Handlung des Arbeitgebers in arbeitsrechtlichen Beziehungen wird umfassend in der Bestimmung § 9 Arbeitsgesetzbuch geregelt.

bpv Braun Partners s.r.o.
Europeum Business Center
Suché myto 1
SK-811 03 Bratislava

Tel.: (+421) 233 888 880
Fax: (+421) 220 910 844
www.bpv-bp.com
bratislava@bpv-bp.com

Unsere Veröffentlichungen dienen nur als generelle Information und stellen keine professionelle Beratung dar. Diese berücksichtigen nicht bestimmte Umstände, finanzielle Situationen oder Bedürfnisse des einzelnen Lesers und können diese auch nicht berücksichtigen; Unsere Leser sollen nicht entsprechend der Informationen in dieser Veröffentlichung handeln, ohne zuvor eine unabhängige, individuelle professionelle Beratung durchgeführt zu haben.

Es werden keine Zusicherungen oder Garantien (ausdrücklich oder stillschweigend) über die Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen, die in dieser Veröffentlichung enthalten sind, übernommen, und darüber hinaus übernimmt, soweit gesetzlich zulässig, bpv Braun Partners s.r.o., seine Mitglieder und Angestellten, mitarbeitende Anwälte und Steuerberater keinerlei Haftung, Verantwortung oder Fürsorgepflicht für sämtliche Folgen aus einem Tun oder Unterlassen der Leser oder anderer Personen.