

Legal Alert

Neue Rechtsprechung des Obersten Gerichts zu Folgen rechtswidriger Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages

Mai 2012

Gemäß Artikel 33 Arbeitsgesetzbuch kann ein auf mehr als 6 Monate befristeter Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen nur dann aufgelöst werden, wenn dies von den Vertragsparteien im Vertrag auch ausbedungen wurde. In der Praxis kommt es aber vor, dass die Vertragspartner versuchen, den Arbeitsvertrag zu kündigen, selbst wenn sie diese Möglichkeit nicht vorgesehen haben. Da die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs die Folgen einer solchen Vorgehensweise nicht regeln, hat das Oberste Gericht in seinen Urteilen Thesen formuliert, die für die richtige Auslegung geltender Vorschriften von Bedeutung sind.

Das Oberste Gericht ist zu der Auffassung gelangt, die Willenserklärung des Arbeitnehmers, die als Kündigung bezeichnet werde, führe in der weiter oben skizzierten Lage aufgrund der Vorschriften über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorherige Kündigung durch den Arbeitnehmer zur Auflösung des Arbeitsvertrages (Beschluss vom 14. Februar 2012, Az. III PZP 5/11).

In der Begründung dieses Beschlusses erläuterte das Oberste Gericht, die Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses, wenn von den Vertragsparteien keine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen wurde, verstoße zwar gegen Artikel 33 Arbeitsgesetzbuch, sei aber rechtswirksam und bedinge die Auflösung des Arbeitsvertrages. Respektiere man die Absicht der Partei, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, sei diese Erklärung als eine Auflösung des Arbeitsvertrages ohne vorherige Kündigung zu behandeln.

Daraus könnten den Parteien Ansprüche zustehen, die für die rechtswidrige Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigung vorgesehen seien.

Gemäß Art. 56 Arbeitsgesetzbuch habe der Arbeitnehmer in einem solchen Fall Anspruch auf

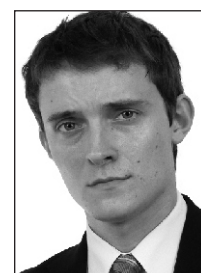
- Wiedereinstellung gemäß den vorherigen Bedingungen oder
- Schadenersatz.

Der Arbeitgeber könne vom Arbeitnehmer nur Schadenersatz verlangen (Art. 611 Arbeitsgesetzbuch).

Gleichzeitig vertrat das Oberste Gericht in einem Beschluss der sieben Richter vom 17. November 2011 (Az. III PZP 6/11) den Standpunkt, sei der befristete Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber gekündigt worden, habe der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung laut Art. 59 in Verbindung mit Art. 56 Arbeitsgesetzbuch, d.h. in einer Höhe, die der Vergütung für den Zeitraum, bis zu welchem der Arbeitsvertrag hätte laufen sollen, aber höchstens für 3 Monate, entspreche.

Resümee

Die Kündigung eines auf mehr als 6 Monate befristeten Arbeitsvertrages ist rechtswirksam, selbst wenn die Parteien dies im Vertrag nicht ausbedungen haben. Sie wird dann als Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne vorherige Kündigung behandelt, auch im Hinblick auf etwaige Ansprüche, die den Vertragsparteien zustehen.



Michał Hady
+48 22 50 50 798
E-mail ►

