

Anwendbares Recht bei Tätigkeiten in mehreren Ländern

Arbeitsrecht



Dr. Christophe Kühl

ZUR FRAGE DES AUF DEN ARBEITSVERTRAG ANWENDBAREN RECHTS, WENN EIN ARBEITNEHMER SEINE TÄTIGKEIT IN MEHREREN STAATEN AUSÜBT

Sofern die Tätigkeiten eines Arbeitnehmers in mehr als einem Vertragsstaat ausgeübt werden, wird das auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbare Recht in Abhängigkeit des Ortes bestimmt, an dem der Arbeitnehmer dem Großteil seiner gegenüber dem Arbeitgeber bestehenden Verpflichtungen nachkommt.

Zwei Flugkapitänen, Arbeitnehmer einer britischen Gesellschaft, wird aus Gründen und gemäß einem Verfahren gekündigt, welche dem englischen Recht unterliegen. Diese Arbeitnehmer widersprechen der Anwendung des englischen Rechts auf ihr Arbeitsverhältnis, da sie der Ansicht sind, dass dies unter das französische Arbeitsrecht fällt.

Die Gesellschaft argumentiert, dass der Vertrag in Großbritannien und in englischer Sprache unterzeichnet wurde und dass dieser eine ausdrückliche Gerichtsstandsklausel zugunsten der englischen Gerichte enthält.

Der französische Kassationshof hat nunmehr in Anwendung des Artikels 19 der EG-Verordnung Nr. 44/2001 vom 22. Dezember 2000 und des Artikels 6 des Übereinkommens von Rom vom 19. Juni 1980 entschieden, dass im zu entscheidenden Fall französisches Recht anwendbar war

Er stellt insbesondere fest, dass sämtliche Arbeitsleistungen in Frankreich beginnen und enden, auch wenn diese Leistungen die Arbeitnehmer in verschiedene Länder führen; dass die Gesellschaft über eine Hauptniederlassung in Frankreich verfügt, innerhalb derer die Erledigung sämtlicher administrativer Aufgaben und der Bereitschaftsdienst der Arbeitnehmer erfolgt und dass die Gesellschaft Frachtdienste in gewohnheitsmäßiger, beständiger und dauerhafter Art und Weise auf französischem Gebiet ausgeführt hat.

Um zu bestimmen, welches Recht auf Arbeitnehmer anzuwenden ist, deren Tätigkeiten in mehr als einem Vertragsstaat ausgeübt werden, musste daher der Ort ermittelt werden, an dem die Arbeitnehmer dem Großteil ihrer gegenüber dem Arbeitgeber bestehenden Verpflichtungen nachkommen. Im vorliegenden Fall handelt es sich bei diesem Ort um den Flughafen von Vatry, welcher sich auf französischem Gebiet befindet. Infolgedessen fällt die Entscheidung über die Kündigung der Arbeitsverträge in die Zuständigkeit der französischen Gerichte und ist auf die Arbeitnehmer das französische Arbeitsrecht anzuwenden.

Da der Arbeitgeber einer nach französischem Recht vorliegenden Rechtswidrigkeit der Kündigungsgründe und des Kündigungsverfahrens nicht widersprochen hat, sind die Kündigungen als Kündigungen ohne tatsächlichen und schwerwiegenden Grund zu betrachten.

**Cass. soc., 11 avr. 2012, n° 11-17.096 et n° 11-17.097, FS-P+B, Sté Avient limited, c/ M. B. et a.
: JurisData n° 2012-006897**

[PDF Download](#)

26.04.2012