

Wichtige Entscheidung des französischen Kassationshofs zur Frage der außerordentlichen Kündigung wegen schweren Verschuldens

Arbeitsrecht



Dr. Christophe Kühl

In einer Entscheidung vom 27. September 2007 (Az: 06-43.867) hat der französische Kassationshof einige wichtige Indizien zur bislang noch weitgehend offenen Frage des Vorliegens eines Kündigungsgrundes wegen schweren Verschuldens (Licenciement pour faute grave) herausgearbeitet.

Zunächst hat der Kassationshof entschieden, dass der außerordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Vorliegens eines schweren Verschuldens, nicht die Tatsache entgegenstehe, dass ihm sein Gehalt für den Zeitraum der Kündigungsfrist (sog. indemnité de licenciement) und die Bezahlung seines Gehalts während der vorläufigen Freistellung (mise à pied à titre conservatoire) gezahlt wird.

Der Arbeitnehmer hatte vorgetragen, dass die Zahlung derartiger Leistungen nicht mit der Qualifizierung als außerordentlichen Kündigungsgrund des schweren Verschuldens kompatibel seien.

Der Kassationshof ist dieser Argumentation mit der Begründung nicht gefolgt, dass nicht der Arbeitgeber sondern nur das Gericht die Umstände als schweres Verschulden qualifizieren könne und damit Handlungen des Arbeitgebers jedenfalls in diesem Bereich nicht als Indiz für oder gegen das Vorliegen eines Kündigungsgrundes gewertet werden können.

Zentraler Punkt der Entscheidung ist, dass nach der traditionellen Rechtsprechung des Kassationshofes, die abermals bestätigt wurde, ein schweres Verschulden nur dann vorliegt, wenn die Weiterführung des Arbeitsvertrages innerhalb der Kündigungsfrist unzumutbar und unmöglich erscheint.

Der Arbeitnehmer hatte hier vorgetragen, dass die Zahlung des Gehaltes während der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber dafür spreche, dass die Weiterführung des Vertrages nicht unzumutbar und damit die Kündigung unwirksam gewesen sei.

Auch dieser Argumentation ist der französische Kassationshof nicht gefolgt. Die Richter stützten sich insbesondere auf die Feststellung, dass der Arbeitnehmer mit Aushändigung des Einladungsschreibens zum Kündigungsvorgespräch von seiner Arbeitsleistung vorläufig freigestellt wurde. Hiermit habe der Arbeitgeber gezeigt, dass ein weiteres Festhalten an dem Arbeitsvertrag nicht mehr zumutbar gewesen sei.

Gerade dieser Punkt scheint Richtung weisend für das weitere Vorgehen im Rahmen eines Kündigungsverfahrens gegenüber französischen Mitarbeiter zu sein.

Sollte sich ein französischer Arbeitgeber dazu entschließen, eine außerordentliche Kündigung wegen schweren Verschuldens auszusprechen, so ist ihm dringend anzuraten, zeitgleich mit Einleitung des Kündigungsverfahrens den Arbeitnehmer sofort von seiner Arbeitsleistung freizustellen.

Es wird sich so insbesondere bei der Argumentation in einem nachfolgenden Kündigungsschutzprozess unter Berücksichtigung der Entscheidung des Kassationshofes vom 27. September 2007 leichter argumentieren können, dass ein Weiterführen des Arbeitsvertrages unzumutbar ist.

Einziges Risiko der sofortigen Freistellung ist, dass im Nachhinein festgestellt wird, dass die Freistellung ungerechtfertigt erfolgte und damit für die wenigen Tage bis zur Kündigung zusätzliches Gehalt zu zahlen ist. Dieses Risiko ist allerdings wirtschaftlich gesehen verglichen mit dem Risiko, eine Kündigung aus wichtigem Grund wegen unterbliebener Freistellung sanktioniert zu sehen, vergleichsweise gering.

2007-11-15

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln^D

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris^F

50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon^F

10 –12 boulevard Vivier Merle
F – 69003 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com