La Kanzlei

Austausch mit französischem Arbeitsarzt von Vorteil für Arbeitgeber

Arbeitsrecht



Kehrt ein Mitarbeiter in Frankreich nach längerer Krankheit oder einem Arbeitsunfall ins Unternehmen zurück, so hat er sich zunächst einer medizinischen Untersuchung durch einen Arbeitsarzt zu unterziehen. Stellt dieser die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters fest, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, konzernweit nach einer adäquaten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit (sog. recherche de reclassement) zu suchen bzw. zu prüfen, ob die vom Mitarbeiter besetzte Stelle entsprechend angepasst werden kann.

Erst wenn er nachweisen kann, dass eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist, darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unter Beachtung strenger Formalitäten wegen Arbeitsunfähigkeit und unzumutbarer Weiterbeschäftigung kündigen. Betrifft die Kündigung einen Mitarbeiter, der Kündigungsschutz genießt (sog. salarié protégé), so bedarf die Kündigung darüber hinaus einer Genehmigung durch die zuständige Arbeitsaufsichtsbehörde.

Hat der Arbeitgeber jedoch bei seiner Suche nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft, kann dies dazu führen, dass die Kündigung als unbegründet eingestuft bzw. nicht durch die Behörde genehmigt wird.

Das oberste Verwaltungsgericht hat jüngst darüber entschieden, welches Gewicht die Empfehlungen des Arbeitsarztes bei der Suche nach einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit haben:

Im vorliegenden Fall wurde die Mitarbeiterin eines Pflegedienstes, welche Kündigungsschutz genoss, infolge eines Arbeitsunfalls für arbeitsunfähig erklärt. Der Arbeitsarzt kam zu dem Schluss, dass sie für ihre bisherige Arbeit untauglich sei und fortan nur noch sitzende Tätigkeiten verrichten könne. Auf Anfrage des Arbeitgebers empfahl der Arbeitsarzt, dass sich die Suche nach einer Weiterbeschäftigung auf die Stadt Colmar beschränken solle, damit der Arbeitnehmerin längere Fahrten erspart blieben. Der Empfehlung des Arztes folgend bot der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin daraufhin zwei alternative Stellen innerhalb der Stadt vor. Die Arbeitnehmerin

lehnte diese jedoch ab, woraufhin der Arbeitgeber ihr kündigte. Die Behörde genehmigte die Kündigung.

Eine entsprechende Klage der Arbeitnehmerin wurde in erster Instanz abgewiesen, hatte jedoch in zweiter Instanz Erfolg: Das Berufungsgericht war der Ansicht, dass der Arbeitgeber seine Möglichkeiten bei der Suche nach einer Weiterbeschäftigung nicht voll ausgeschöpft habe. So sei es zwar zutreffend, so das Gericht, dass der Arbeitgeber den Empfehlungen des Arztes Rechnung tragen müsse, allerdings hätten diese den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht entbunden, auch außerhalb Colmars nach einer adäquaten Stelle zu suchen und der Betroffenen jeden mit ihrem Gesundheitszustand zu vereinbarenden Arbeitsplatz anzubieten.

Das oberste Verwaltungsgericht revidierte das Urteil jedoch. Es sah die Tatsache, dass sich der Arbeitgeber beim Arbeitsarzt informiert und dessen Empfehlungen berücksichtigt hatte, als Beleg dafür an, dass er sich ernsthaft um die Suche nach einer passenden Weiterbeschäftigung bemüht hatte. **Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber seine Möglichkeiten bei der Suche nach einer geeigneten Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung der Grenzen, die die Empfehlungen des Arbeitsarztes mit sich brachten, voll ausgeschöpft und seine Pflicht damit erfüllt habe.**

Damit folgt das oberste Verwaltungsgericht der einschlägigen Rechtsprechung, die sich auf Arbeitnehmer ohne besonderen Kündigungsschutz bezieht.

Praxistipp:

Wie das Urteil des obersten Verwaltungsgerichts zeigt, kann sich der Arbeitgeber, der im Zweifelsfall nachweisen muss, dass er die Suche nach einer geeigneten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit voll ausgeschöpft hat, auf die Empfehlungen des Arbeitsarztes berufen. **Auch der Austausch mit dem Arbeitsarzt kann als Beleg dafür angeführt werden, dass sich der Arbeitgeber ernsthaft um die Suche nach einer passenden Weiterbeschäftigung bemüht hat.**

Aus diesem Grund kann es von Vorteil sein, das **Gespräch** mit dem Arbeitsarzt zu suchen, dies zu **dokumentieren** und sich etwaige Empfehlungen des Arbeitsarztes **schriftlich** geben zu lassen.

Bei weiteren Fragen zum französischen Arbeits- und Kündigungsrecht stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

2021-05-18

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]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com