La Kanzlei

Arbeitgeberseitiges Fehlverhalten verjährt in Frankreich nicht zwingend

Arbeitsrecht



Kommt der Arbeitgeber seinen vertraglichen Pflichten gegenüber seinen Angestellten nicht nach, so haben diese nach französischem Recht die Möglichkeit, vor dem Arbeitsgericht einen Antrag auf die gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrags zu stellen (sog. résiliation judiciaire du contrat de travail).

Erachtet das Gericht die Vorwürfe des Arbeitnehmers als begründet, so wird die daraufhin festgestellte Beendigung des Vertrags in Frankreich wie eine unbegründete Kündigung seitens des Arbeitgebers (licenciement sans cause réelle et sérieuse) behandelt.

Der Zeitpunkt des Pflichtverstoßes ist für die Zulässigkeit des Antrags auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrags unerheblich. Dies hat der französische Kassationsgerichtshof jüngst in einem Urteil vom 30.06.2021 klargestellt. Demnach ist das Gericht verpflichtet, alle vorgebrachten Vorwürfe zu prüfen, auch wenn sich diese auf weit zurückliegende Pflichtverstöße beziehen.

Im zugrundeliegenden Fall wurde eine Mitarbeiterin im Juli 2012 krankgeschrieben und für arbeitsunfähig erklärt. In der Folge blieb der Arbeitgeber untätig. Weder bot er der Arbeitnehmerin eine Untersuchung durch den Arbeitsarzt an, um ihre Arbeitsfähigkeit festzustellen, noch suchte er nach einer adäquaten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit oder sprach eine Kündigung aus. Stattdessen wurden fortlaufend die E-Mail-Zugänge der Arbeitnehmerin gelöscht. Im Juli 2015 – mithin drei Jahre nach ihrer krankheitsbedingten Beurlaubung – beantragte die Arbeitnehmerin daher die gerichtliche Auflösung ihres Arbeitsvertrags wegen Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Der Antrag wurde in erster und zweiter Instanz mit der Begründung abgewiesen, dass die Ausübung dieses Rechts bereits verjährt sei, da sich der Vorwurf zur Verletzung der Fürsorgepflicht auf die Erfüllung des Arbeitsvertrags beziehe und die Verjährungsfrist hierfür bei 2 Jahren liege.

Der französische Kassationsgerichtshof revidierte das erstinstanzliche Urteil: Er befand, dass das

Berufungsgericht die **Gesamtheit der von der Arbeitnehmerin vorgetragenen Vorwürfe hätte prüfen müssen, ungeachtet dessen wie lange die zugrundeliegenden Pflichtverletzungen des Arbeitgebers zurückliegen**, da für das Urteil **alle** Umstände, auf die sich der Antrag stützt, betrachtet werden müssen.

Der Zeitpunkt der mutmaßlichen Pflichtverstöße kann dabei zwar Auswirkungen auf den Ausgang des Verfahrens haben, die Klage an sich bleibt aber zulässig.

Praxistipp:

Der Arbeitgeber ist in Frankreich – analog zu Situationen, in denen Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen anprangern – verpflichtet, alle Fragen oder Unklarheiten, die sich auf die gegenwärtigen Arbeitsbedingungen, die berufliche Zukunft und den genauen Umfang der den Arbeitnehmern obliegenden Aufgaben beziehen, ausdrücklich zu beantworten. Lassen Sie eine solche Frage daher niemals unbeantwortet, damit es nicht (und auch nicht nach mehreren Jahren) zur Gerichtsklage kommt.

2021-08-02

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