



**ZAAR**

Zentrum für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

## **VORTRAGSREIHE**

Donnerstag, 25. Oktober 2018 / 19:30 Uhr

# **Griechisches Kündigungs- und Befristungsrecht – europarechtliche Vorgaben und rechtspolitische Aspekte**

Referent:

**Professor Dr. Konstantin Bakopoulos**

Nationale und Kapodistrias-Universität Athen

## Begrifflichkeiten...

### *Modelle des Kündigungsschutzes*

- *Bestandsschutz- vs. Abfindungsrecht*
- *Formeller vs. materieller Kündigungsschutz*
- *Supranationale Vorgaben über den Kündigungsschutz?*

## Der Kündigungsschutz im griechischen Recht (unbefristete Arbeitsverhältnisse)

Abfindungs- und Bestandsschutzrecht zugleich: eine Hybridsituation

Gesetzesrechtlich ist der Kündigungsschutz als Abfindungssystem konzipiert; doch hinzu kommt Bestandsschutz über die Anwendung des Grundsatzes von Treu und Glauben durch die Rechtsprechung

## Der Kündigungsschutz im griechischen Recht (unbefristete Arbeitsverhältnisse)

- Die rechtsgrundlose („abstrakte“) Kündigung als Grundtypus
  - ✓ Der Kündigungsgrund ist kein Tatbestandsmerkmal des Gestaltungsrechts
- Wirksamkeitsvoraussetzungen der Kündigung
  - ✓ Schriftform
  - ✓ Fristwahrung (optional)
  - ✓ Abfindung
- Wartezeit: 12 Monate  
(vor den – krisenbedingten – Reformen des Arbeitsrechts: 2 Monate)

## Merkmale und Funktion der Abfindung

- Unabdingbare Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung (insofern auch Rechtsfolge einer wirksamen Kündigung)
- Objektive Bemessung der Höhe der Abfindung (Vertragsdauer und Monatsbezüge)
- Verdoppelung der Abfindung bei Nichtwahrung der Kündigungsfrist
- Das Vorliegen eines wichtigen Grundes entbindet nicht von der Fristwahrungs- bzw. Abfindungspflicht
- Kündigung ohne oder mit reduzierter Abfindung nur in wenigen Ausnahmefällen (strafbare Handlungen, höhere Gewalt)
- Abfindungsregeln: einseitig zwingende Rechtsnormen (Günstigkeitsprinzip)

## Ausnahmen vom Grundtypus der rechtsgrundlosen Kündigung

Arbeitnehmergruppen mit Sonderkündigungsschutz:

- Arbeitnehmersvertreter
- Mutterschutz
- Wehrdienstleistende und Behinderte
- Angestellte im öffentlichen Dienst
- Lehrer mit privatrechtlichem Dienstverhältnis

Spezielle gesetzliche Kündigungsverbote:

- wegen rechtmäßiger gewerkschaftlichen Betätigung
- als Diskriminierungsschutz
- während des Urlaubs
- wegen Ablehnung eines Teilzeitangebots (bei Vollzeitbeschäftigung)
- wegen Inanspruchnahme von Elternurlaub
- wegen Betriebsübergang

## Keine Regelung der Änderungskündigung

**Stattdessen: Die „einseitige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen“**

- Eine zu der Grundkonzeption der rechtsgrundlosen Kündigung passende Rechtskonstruktion und mit dem gesetzlichen Abfindungsmodell wesensverwandt

Fälle:

- einseitiger Eingriff in den Vertragsinhalt
- treu- oder zweckwidrige Ausübung des Direktionsrechts
- Handlungen, die dem Arbeitnehmer materiellen oder immateriellen Schaden zufügen

Rechte des Arbeitnehmers (alternativ):

- Annahme der Änderung (= Änderungsvertrag)
- Ablehnung und Festhalten an den vereinbarten Bedingungen (= der Arbeitgeber im Zugzwang – Rücknahme der Änderung oder Beendigungskündigung)
- Eigenkündigung mit Abfindung (Fiktion der Arbeitgeberkündigung)

## Materieller Bestandsschutz durch Generalklauseln

- Eine im Arbeitsrecht sehr häufig benutzte zivilrechtliche Vorschrift: Art. 281 ZGB (Verbot des Rechtsmissbrauchs)
  - ✓ „Auch ein „rechtsgrundloses“ Rechtsgeschäft darf nicht gegen Treu und Glauben, die guten Sitten oder gegen seinen sozialen oder wirtschaftlichen Zweck verstoßen“
- ✓ Höchststrichterliche Vorgaben
- ✓ Sanktion des Verstoßes gegen Art. 281 ZGB: Nichtigkeit der Kündigung
- Fazit: Dass die gesetzliche Abfindung mittelbar arbeitsplatzerhaltend wirken kann, ist aus der Sicht der Rechtsprechung kein Grund, einen echten Bestandsschutz zu verweigern

## Materieller Bestandsschutz durch Generalklauseln

- Prüfungsschritte:
  - Ob die Kündigung aus verwerflichen (subjektiven) Motiven des Arbeitgebers herrührt
  - Bei betriebsbedingten Kündigungen
    - ✓ ob solche Gründe tatsächlich vorliegen und kausal zu der Kündigungsentscheidung geführt haben
    - ✓ Wahrung des ultima ratio - Grundsatzes
    - ✓ korrekte Durchführung der Sozialauswahl (unter vergleichbaren Arbeitnehmern - Dienstzugehörigkeit, Alter, persönliche Umstände)
- Die prozessrechtliche Seite
  - ✓ Der Kläger trägt die Darlegungs- und Beweislast über die Gründe der Unwirksamkeit der Kündigung
  - ✓ Relativierung der strengen Darlegungs- und Beweislastverteilung in der Instanzgerichtspraxis

## Wenig Flexibilität im Befristungsrecht

### Kombinierte Anwendung des „alten“ mit dem „neuen“ Recht

- ✓ „Altes“ Recht (vor Umsetzung der BefristungsRL): Befristungskontrolle als notwendige Ergänzung des Kündigungsschutzes (Art. 8 Abs. 3 des Gesetzes 2112/1920): Kontrolle auf Sachgrund der ersten oder einzigen Befristung
- ✓ „Neues“ Recht: „maximalistische“ Umsetzung der Vorgaben der RL 1999/70

### Ergebnis:

- Keine sachgrundlose Befristung
- Kontrolle auf Sachgrund auch der ersten Befristung
- Kumulative Übernahme der 3 Kriterien gegen Kettenbefristungen (Art. 5 RL 1999/70)
- Bei Fehlen eines sachlichen Grundes, Vertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen
- (Ist der Ausschluss der sachgrundlosen Befristung mit Art 16 GRC vereinbar?)

## Die Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages

- Art. 672 ZGB – wichtiger Grund
  - ✓ Unzumutbarkeit der Fortsetzung der Vertragsbindung
- Betriebsbedingte Gründe werden von der Rechtsprechung idR nicht als wichtiger Grund anerkannt
- Keine Abfindung bei vorzeitiger Beendigung

## Das griechische Bestandsschutzrecht als Teil einer supranationalen Rechtsordnung

- Art. 30 GRC „Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung“
  - ✓ Begrenzter Anwendungsbereich (Art. 51 GRC)
  - ✓ Verbürgt das Recht der Arbeitnehmer auf materiellen Kündigungsschutz, nicht aber unbedingt auf Bestandsschutz
  - ✓ Geringe Regelungsdichte wegen der mangelnden Festsetzung eines Schutzniveaus und der Rechtsfolgen
- Art. 24 RevESC (von GR ratifiziert)
  - ✓ Fraglich, ob die RevESC den Arbeitnehmern ein subjektives Recht gewährt
  - ✓ Art. 24 RevESC aussagekräftiger als Art. 30 GRC, aber dennoch mit dem griechischen Recht nicht unvereinbar (str.)
  - ✓ Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist eine Option eines „zweckmäßigen Ausgleichs“, aber keine zwingende Lösung (die Abfindung ist eine andere Option)

## Das griechische Bestandsschutzrecht als Teil einer supranationalen Rechtsordnung

- Entsprechen die Merkmale des griechischen Rechts den supranationalen Vorgaben?
  - ✓ Die zwingend zu zahlende Abfindung ist Rechtmäßigkeitsvoraussetzung der Kündigung und nicht Folge deren Unwirksamkeit
  - ✓ Davon unbeschadet hat der Arbeitnehmer das Recht, die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich geltend zu machen und, bei Erfolg, die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses gegen den Willen des Arbeitgebers zu erzwingen.
- Die „abstrakte“ Kündigung als Grundtypus und der europarechtliche Kündigungsschutz in bestimmten Sachgebieten: Methodische und praktische Probleme bei der Rechtsanwendung?

## Rechtspolitische Aspekte

- Ist der über Generalklauseln vermittelte Bestandsschutz
  - ✓ rechtssicher? (erwünschtes Ergebnis auf prekärer Rechtsgrundlage?)
  - ✓ zeitgemäß?
  - ✓ europarechts- (bzw. RevESC-) konform?
- Flexibilität (= Differenzierung) erforderlich nach:
  - ✓ dem Kündigungsgrund bzw. den Folgen einer fehlerhaften Kündigung
  - ✓ der Größe des Betriebes
  - ✓ der Stellung des Arbeitnehmers
- Berechenbarkeit erforderlich
  - ✓ Das wahre Risiko des Kündigungsschutzprozesses: die schwer kalkulierbare Höhe der Verzugsgehälter wegen der Länge des Verfahrens