



Luxemburg, den 25. März 2013

PRESSEMITTEILUNG 4/2013

Urteil in der Rechtssache E-10/12 *Yngvi Harðarson ./. Askar Capital hf.*

ÄNDERUNGEN EINES ARBEITSVERTRAGES KÖNNEN UNABHÄNGIG VON DER MITTEILUNGSPFLICHT NACH DER RICHTLINIE 91/533 WIRKSAM SEIN

Mit heutigem Urteil hat der EFTA-Gerichtshof eine Vorlagefrage des Héraðsdómur Reykjavíkur (Bezirksgericht Reykjavík) zur Auslegung der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (die „Richtlinie“) beantwortet.

Die Rechtssache vor dem nationalen Gericht betrifft einen Rechtsstreit zwischen Yngvi Harðarson (der „Kläger“) und seinem ehemaligen Arbeitgeber Askar Capital hf., ein sich im Liquidationsverfahren befindendes Finanzinstitut (die „Beklagte“).

Im Dezember 2006 schlossen der Kläger und die Beklagte einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab. Dem Vertrag gemäss wurde das monatliche Arbeitsentgelt des Klägers auf EUR 15 000 festgesetzt. Mit Wirkung vom April 2009 wurde das monatliche Gehalt von EUR 15 000 auf ISK 1 500 000 (etwa EUR 9 000) herabgesetzt. Diese Reduzierung lagen Verhandlungen zugrunde, die mündlich bzw. über E-Mail geführt worden waren. Im Juli 2010 wurde das Liquidationsverfahren über die Beklagte eröffnet. Der Kläger meldete eine Forderung in Höhe von EUR 15 000 beim Liquidationsausschuss der Beklagten auf Grundlage des im Arbeitsvertrag vorgesehenen monatlichen Gehaltes an. Der Liquidationsausschuss wies diese Forderung in voller Höhe mit der Begründung ab, dass die Berechnung der Forderung ab April 2009 auf der Grundlage eines monatlichen Arbeitsentgeltes von ISK 1 500 000 hätte erfolgen müssen.

In seinen Vorlagefragen an den Gerichtshof fragte das Bezirksgericht Reykjavík im Wesentlichen, ob und gegebenenfalls in welchem Ausmass es bei der Berechnung der an einen Arbeitnehmer zu zahlenden Ersatzansprüche von Bedeutung ist, dass der Arbeitnehmer nicht in der nach Artikel 5 der Richtlinie vorgeschriebenen schriftlichen Form über Änderungen des schriftlichen Arbeitsvertrags in Kenntnis gesetzt worden ist.

Der Gerichtshof stellte fest, dass Artikel 5 der Richtlinie vorsieht, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle Änderungen eines wesentlichen Punktes des Arbeitsvertrages oder des Arbeitsverhältnisses, einschliesslich des Arbeitsentgeltes, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat, umgehend, jedoch spätestens einen Monat nach dem Wirksamwerden der betreffenden Änderung mitteilen müsse.

Der Gerichtshof befand jedoch, dass eine unterbliebene Mitteilung nach der Richtlinie ohne jede Bedeutung für den Inhalt des Arbeitsvertrages habe. Es obliege den Gerichten der EWR-Staaten die nationalen Beweislastregeln über das Vorhandensein und den Inhalt des Arbeitsvertrags oder

des Arbeitsverhältnisses anzuwenden.

Im Urteil wurde festgestellt, dass die Richtlinie es nicht gebietet, Änderungen eines wesentlichen Punktes des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses, die nicht oder nicht hinreichend in einem dem Arbeitnehmer ausgehändigten Schriftstück aufgeführt sind, als unwirksam zu betrachten. Dies gilt ebenso im Rahmen von Konkursverfahren oder einer vergleichbaren Spaltung von Gesellschaften mit beschränkter Haftung.

Das Urteil kann im Volltext im Internet unter www.eftacourt.int heruntergeladen werden.

Diese Pressemitteilung ist ein nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.