

Zwölfte Sitzung – Douzième séance

Mittwoch, 2. September 1992, Nachmittag
Mercredi 2 septembre 1992, après-midi

15.00 h

Vorsitz – Présidence: Herr Nebiker

92.057-24

**EWR. Anpassung des Bundesrechts
 (Eurolex)
 Obligationenrecht.
 Zehnter Titel (Der Arbeitsvertrag).
 Aenderung
 EEE. Adaptation du droit fédéral
 (Eurolex)
 Code des obligations.
 Titre dixième (Du contrat de travail).
 Modification**

Fortsetzung – Suite

Siehe Seite 1566 hiervor – Voir page 1566 ci-devant

Art. 335d (neu)

Antrag der Kommission

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und bei welchen die Zahl der Entlassungen

1. mindestens 10 in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern,
 2. mindestens 10 von Hundert der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern,
 3. mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern
- beträgt.

Antrag Spielmann

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 335d (nouveau)

Proposition de la commission

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre s'élève à:

1. au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
2. au moins de 10 pour cent du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Proposition Spielmann

Adhérer au projet du Conseil fédéral

M. Spielmann: La proposition que je vous présente reprend l'argumentation du Conseil fédéral relative à la définition du licenciement collectif dans le cadre d'une entreprise. Peut-être est-il aussi utile de rappeler que nous sommes ici en train de

discuter de dispositions comme l'a fait tout à l'heure le Conseil fédéral lorsqu'il mentionnait les différentes modifications législatives que nous étions en train d'adopter et leur niveau. Dans le cas particulier, il s'agit uniquement de définir ce qui peut être ensuite utilisé dans le cadre du droit de consultation que nous avons admis dans les dispositions précédentes. Il s'agit notamment d'une harmonisation minimale de la législation des Etats membres de la Communauté et en aucun cas d'imposer – ce qui serait souhaitable – à l'employeur un plan social en faveur des travailleurs, d'exiger des autorisations administratives en cas de licenciements, mais simplement de définir le licenciement collectif dans le cadre d'une entreprise. Les propositions du Conseil fédéral étaient bien sûr calquées sur le droit européen qui offre deux possibilités de légiférer aux Etats membres. Il a choisi l'option qui consiste à considérer comme un licenciement collectif le nombre d'au moins vingt personnes pendant un délai de nonante jours. La commission s'est ralliée à l'autre version prévue dans les directives européennes qui déterminent un échelonnement. Je ne vous le lirai pas, mais on peut dire en gros que le nombre est fixé à dix personnes et que la durée est sensiblement plus courte puisqu'elle est fixée à trente jours. Ainsi, si l'on fixe le nombre à vingt personnes dans un délai de nonante jours cela signifie que, si une entreprise licencie collectivement plus de vingt employés dans ce délai, on considère que c'est un licenciement collectif. Avec la proposition de la commission, si on prend le même nombre d'employés, on ne serait bien sûr pas obligé de licencier vingt personnes en trente jours. On pourrait par exemple en licencier dix, puis dix les trente jours suivants et encore dix trente jours plus tard, ce qui signifie que dans le même laps de temps on pourrait, avec la version de la commission, licencier trente personnes dans une entreprise sans que cela soit considéré comme un licenciement collectif puisqu'il serait effectué par paquets successifs.

J'estime que la proposition du Conseil fédéral est plus simple, qu'elle s'adapte parfaitement au système des conventions collectives en vigueur dans notre pays, qu'elle s'harmonise bien – comme c'est d'ailleurs écrit dans l'exposé des motifs du Conseil fédéral à l'appui de ses propositions – et qu'elle s'aligne sur les différentes lois sociales de ce pays. Je propose donc de soutenir la version du Conseil fédéral qui – je le rappelle encore une fois – contrairement aux amendements précédents ne représente pas une extension de l'Eurolex mais s'inscrit parfaitement dans son cadre. Le texte choisi par le Conseil fédéral découle directement des dispositions prévues par la Communauté européenne comme étant le plancher minimum.

Permettez-moi également d'argumenter par rapport à ce qui a été affirmé au cours du débat de ce matin sur les licenciements abusifs et sur la philosophie qui préside à l'introduction des différentes lois Eurolex dans le cadre de l'Accord EEE. J'ai été surpris d'entendre, notamment de la part du porte-parole du groupe radical, que dans le fond le but de cet EEE est de participer activement à la libéralisation et à la déréglementation et que dans cet esprit on n'acceptait pas tout ce qui allait au-delà. Il faut préciser qu'il y a effectivement une série de lois qui adaptent notre législation au droit européen (Eurolex), mais elles ne sont pas un but politique. Nous modifions les structures sans engager une influence politique directe. Notons qu'il y a aussi dans les modifications légales des éléments de protection qui existent aujourd'hui et qui disparaîtront demain, comme l'ont dit Mme Brunner et M. de Dardel lors de l'argumentation relative aux dispositions précédentes. Il faut également tenir compte de cet élément lorsqu'on adapte. On ne peut pas effectuer une adaptation «à la carte» en fonction des intérêts politiques. Il faut partir d'une situation donnée pour modifier les structures de notre Etat. Je crois que là vous entrez en matière avec une option politique, ce qui entraîne un risque considérable. En introduisant cette idée, beaucoup moins de gens – ou plus personne – vous suivront sur ce terrain. Ils considéreront l'EEE comme l'expression politique d'une libéralisation et d'une déréglementation et que, par conséquent, ils n'auront aucun intérêt à participer en tant que peuple à une telle démarche. Vous courez alors le risque, en prenant à votre compte ces arguments, de faire échouer l'Accord EEE ainsi que l'ap-

plication d'Eurolex qui, je le rappelle, même s'ils ne représentent que de petits pas, sont des petits pas positifs. En vous fermant dans votre attitude sélective, vous risquez qu'en définitive tout soit refusé par le peuple: s'il n'a pas d'intérêt à ces différentes modifications, il n'aura pas non plus d'intérêt à accepter le traité.

En conclusion, je vous engage à admettre qu'au moins sur ce point il faut adopter la solution la plus favorable aux travailleurs, c'est-à-dire accepter la proposition du Conseil fédéral.

Frau Nabholz, Berichterstatterin: In unserer schweizerischen Rechtsordnung kennen wir bis anhin den Begriff der Massenentlassung nicht. Es gelten die gleichen Regeln, ob es sich um die Kündigung, die Entlassung, eines einzelnen oder um diejenige einer grossen Zahl von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern handelt. Es spielt auch keine Rolle, ob die Entlassungen im Zusammenhang mit der Wirtschaftslage oder aus anderen Gründen erfolgen, stets gelten dieselben Grundlagen.

Mit dem EWR haben wir nun auch spezielle Regelungen in bezug auf die sogenannte Massenentlassung zu übernehmen und uns an die Definition dessen zu halten, was die EG-Richtlinie als Massenentlassung definiert.

Gemäss der Richtlinie Nr. 75/129 gibt es zwei Kriterien, um die Massenentlassung zu definieren. Auf der einen Seite kennt man subjektive Kriterien, d. h. Kriterien, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, und auf der anderen Seite stellt man auf objektive Kriterien ab, d. h., es muss eine Mindestzahl von Kündigungen innert eines bestimmten Zeitraums ausgesprochen werden.

Bezüglich dieses letzteren Kriteriums – welche Zahl massgebend ist, damit eine Massenentlassung vorliegt – offeriert die EG-Richtlinie zwei Optionen. Der Bundesrat hat die zweite Variante übernommen. Die Kommission übernimmt die erste Variante der Richtlinie und die Definition, die eine Staffelung nach Betriebsgrösse vorsieht. Nach Meinung der Kommission macht diese Staffelung Sinn, weil es eben nicht dasselbe ist, ob ein Mittel- oder ein Grossbetrieb zahlreiche Entlassungen vornimmt. Die flexiblere Definition, die wir Ihnen vorschlagen, wird auch dem Einzelfall besser gerecht. Nicht zuletzt ist darauf hinzuweisen, dass mit der von der Kommission vorgeschlagenen Variante insbesondere auch ein besserer Arbeitnehmerschutz in kleineren und mittleren Betrieben verbunden ist.

Wesentlich ist zudem bei der von der Kommission gewählten Variante, dass die aufgeführte Zahl von Entlassungen nicht innert 90, sondern innert 30 Tagen erreicht werden muss, also in einem zeitlich überschaubaren Rahmen. Es sind dann Massenentlassungen anzunehmen, wenn sie in etwa auf den gleichen Zeitpunkt hin erfolgen.

Demgegenüber schlägt Herr Spielmann – wie der Bundesrat – die andere Regelungsmöglichkeit vor. Diese Regelung scheint nur auf den ersten Blick hin die einfachere zu sein. Nach den Ausführungen, die wir in der Kommission sowohl von Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite entgegennehmen durften, ist es uns aber klargeworden, dass sich in der Praxis die Variante, die der Bundesrat und nun auch Herr Spielmann vorschlagen, effektiv die kompliziertere ist und schwieriger zu realisieren sein dürfte.

Ich darf in diesem Zusammenhang auch darauf hinweisen, dass es beim Argument der Flexibilität nicht einfach nur um eine theoretische Angelegenheit geht, sondern dass es tatsächlich Sinn macht. Es ist eben nicht dasselbe, ob in einem Betrieb, wo 5000 Arbeitnehmer beschäftigt sind, 20 Leute entlassen werden oder ob in einem Betrieb, wo 30 oder 40 Personen beschäftigt sind, die Hälfte der Belegschaft entlassen wird. An diesem Beispiel kann man ersehen, dass es eigentlich fast zu einer Perversion des Begriffes der Massenentlassung führen würde, wenn wir für sämtliche Begriffsgrössen nach der fixen Zahl, wie sie der Bundesrat vorsieht, vorgehen würden.

Die Kommission schlägt Ihnen daher mit 16 gegen 7 Stimmen ihre Variante zur Annahme vor.

Mme Sandoz, rapporteur: Nous abordons ici la question des licenciements collectifs et de la définition même de ces licenciements collectifs.

Disons d'emblée que la solution proposée par le Conseil fédéral et la solution retenue par la commission sont placées sur un pied d'égalité dans la directive. Le choix est donné, sans qu'il y ait plutôt option pour l'une des deux. Il y a donc là une question d'opportunité, et nous sommes tout à fait libres de notre décision. La différence entre les deux définitions proposées tient d'une part au délai dans lequel la mesure doit être prise – la solution retenue par le Conseil fédéral et reprise par M. Spielmann prévoit un délai de 90 jours, contre 30 jours pour celle retenue par la commission; d'autre part, le nombre de licenciements varie selon l'importance de l'entreprise.

Il a fallu un long débat à la commission pour prendre sa décision, qui a en fait été influencée par deux éléments. Tout d'abord, il ne serait pas équitable de traiter de façon identique le licenciement de 20 personnes dans une entreprise qui en compterait 30 et le même licenciement dans une entreprise employant 500 personnes. Le problème est déjà différent. Ensuite, il s'agit d'une question de procédure et de délai. Le licenciement collectif, tel que le définit la convention internationale, implique une procédure. Pour procéder à un tel licenciement, il faut en effet que l'employeur informe et consulte les représentants des travailleurs. Il doit donc être certain de procéder à un licenciement collectif. S'il ne se soumet pas à cette procédure, il risque – nous y reviendrons – de subir des sanctions. Mais comment savoir, dans les 90 jours, si un licenciement collectif va avoir lieu? Si on licencie 15 personnes dans les 90 jours, selon l'exemple du Conseil fédéral, il n'y aura pas de licenciement collectif – quand bien même l'entreprise ne compterait que 20 personnes. Si on va jusqu'à 20, il y aura licenciement collectif, et si cette décision tombe le 90ème jour, il faudrait alors déclencher une procédure dont, je le répète, la violation entraînerait des sanctions.

C'est pour des raisons de sécurité du droit, dans l'intérêt des travailleurs autant d'ailleurs que dans celui des employeurs, et aussi pour une question d'équité – parce que les choses différentes ne doivent pas être forcément traitées de manière semblable si l'on veut respecter l'équité – que la commission a finalement opté, par 17 voix contre 6, pour l'autre solution.

Je vous invite par conséquent, au nom de la majorité de la commission, à rejeter la proposition de M. Spielmann et à suivre votre commission.

Bundesrat Koller: Die EG-Richtlinie 75/129, die wir in unser Recht umsetzen, sieht bekanntlich für Massenentlassungen ein besonderes Informations- und Konsultationsverfahren vor. Für die Bestimmung, was überhaupt eine Massenentlassung darstellt, sieht diese Richtlinie zwei Alternativen vor. Es handelt sich hier eigentlich nicht um Optionen, sondern um zwei Alternativen, von denen man selbstverständlich eine wählen muss, damit klar bestimmt ist, wann eine Massenentlassung vorliegt. Der Bundesrat hat Ihnen in der Eurolex-Botschaft die zweite Alternative vorgeschlagen, weil uns diese auf den ersten Blick einfacher schien und weil wir uns zudem im Arbeitsvertragsrecht nicht gewohnt sind, an die Betriebsgrösse anzuknüpfen. Nach der Diskussion in Ihrer Kommission muss ich Ihnen zugestehen, dass die Lösung der Kommission eindeutig die flexiblere ist. Ich kann daher dem Antrag Ihrer Kommission zustimmen, und zwar aus folgenden Gründen:

Die Arbeitnehmer in Grossbetrieben ab 300 Arbeitnehmern, die von der Lösung der Kommissionsmehrheit vor allem betroffen sind, unterstehen im Normalfall Gesamtarbeitsverträgen und geniessen damit einen noch weitergehenden Schutz. Für die Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben dagegen ist die Lösung der Kommission – die erste Alternative der Richtlinie – günstiger beziehungsweise fast gleichwertig. Ich muss nach erneuter Analyse zugestehen, dass der Vorteil der Einfachheit eigentlich auch nicht ganz durchschlägt. Ein Zeitraum von 90 Tagen stellt zweifellos zusätzliche Probleme, indem nach dieser Frist gewisse Leute, denen gekündigt wurde, den Betrieb schon verlassen haben. Mit einer Frist von 30 Tagen ist die Regelung daher besser überschaubar. Man müsste sich wohl auch fragen, ob beispielsweise 21 Kündigungen während 90 Tagen in einem Betrieb von über 2000 Arbeitnehmern tatsächlich eine Massenentlassung darstellen.

Aus diesen Gründen kann ich mich mit dem Vorschlag Ihrer

Kommission und damit mit der ersten Alternative der EG-Richtlinie einverstanden erklären.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission

69 Stimmen

Für den Antrag Spielmann

30 Stimmen

Art. 335e (neu)

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 335e (nouveau)

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 335f (neu)

Antrag der Kommission

Abs. 1

.... Arbeitnehmervertreter zu konsultieren mit dem Ziele, zu einer Einigung zu gelangen.

Abs. 2–4

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 335f (nouveau)

Proposition de la commission

Al. 1

.... des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

Al. 2–4

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 335g (neu)

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 335g (nouveau)

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 336 Abs. 2 Bst. c, 3 (neu)

Antrag der Kommission

Abs. 2 Bst. c

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Allenspach, Berger, Borer Roland, Frey Claude, Reimann Maximilian, Sandoz, Vetterli)

Streichen

Abs. 3 (neu)

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 336 al. 2 let. c, 3 (nouveau)

Proposition de la commission

Al. 2 let. c

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Allenspach, Berger, Borer Roland, Frey Claude, Reimann Maximilian, Sandoz, Vetterli)

Biffer

Al. 3 (nouveau)

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Allenspach, Sprecher der Minderheit: Die EG-Richtlinie Nr. 75/129 über Massenentlassungen enthält eine Reihe von Formvorschriften, die ein Arbeitgeber zu berücksichtigen hat, wenn er so viele Arbeitsverhältnisse auflöst, dass dies unter den Titel Massenentlassung fällt. Er muss die Arbeitnehmer-

vertretung konsultieren und versuchen, mit ihr eine Einigung über eine mögliche Vermeidung oder Einschränkung der Massenentlassung zu erzielen oder deren Folgen zu mildern. Unterlässt er diese Konsultation, weil er der Auffassung ist, es gehe bei ihm nicht um eine Massenentlassung, oder konsultiert er eine nichtzuständige Arbeitnehmervertretung, hat er Vorschriften verletzt. Der Arbeitgeber muss ferner gemäss Gesetz bei dieser Konsultation alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen. So will es die Vorschrift.

Nun, was heisst «alle zweckdienlichen Auskünfte»? Tut er dies nicht oder ist er der Auffassung, etwas anderes sei zweckdienlich, hat er Vorschriften verletzt.

Der Arbeitgeber muss ferner der Arbeitnehmervertretung folgende Angaben schriftlich mitteilen:

1. die Gründe der Entlassung;
2. die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer;
3. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen.

Liefert er diese Angaben nicht, stimmen sie aus irgendwelchen Gründen nicht oder wird etwas geändert, dann hat der Arbeitgeber wiederum Vorschriften verletzt.

Es kann nicht bestritten werden, dass es sich bei den genannten Vorschriften um Verfahrensvorschriften handelt, denn der Arbeitgeber ist in keinem Falle gezwungen, eigentliche Verhandlungen mit der Arbeitnehmervertretung aufzunehmen. Ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung ist nicht gegeben.

Man könnte diese Konsultation der Arbeitnehmervertretung mit dem vorparlamentarischen Vernehmlassungsverfahren vergleichen. Auch dort können wir Vorschläge einreichen, können wir Stellungnahmen abgeben. Der Bundesrat und die Verwaltung sind nicht verpflichtet, diese Vorschläge zu berücksichtigen. Weitere Rechte als dieses gibt die Konsultationspflicht der Arbeitnehmervertretung bei Massenentlassungen nicht.

Was geschieht, wenn ein Arbeitgeber diese Konsultationspflicht in irgendeinem Punkte verletzt oder nicht genau einhält? Gemäss Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c OR sind Kündigungen, die der Arbeitgeber im Rahmen einer Massenentlassung ausspricht, missbräuchlich, wenn er nicht zuvor die Vorschriften von Artikel 335f OR vollständig erfüllt hat; wenn er es beispielsweise unterlässt, die Arbeitnehmervertreter, und zwar alle, zu konsultieren, oder wenn er es unterlässt, die zweckdienlichen Angaben zu liefern, und zwar alle, oder wenn er übrige Verhaltensvorschriften nicht erfüllt.

All dies muss erfüllt werden, sonst werden die Kündigungen als missbräuchliche Kündigungen eingestuft. Wer missbräuchlich kündigt, wird bestraft. Der Richter kann den Arbeitgeber bei einer missbräuchlichen Kündigung verpflichten, dem Arbeitnehmer eine pönale Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen auszuzahlen. Kündigt also beispielsweise der Arbeitgeber eines kleinen Betriebes mit etwa 30 Mitarbeitern im Rahmen einer Massenentlassung 10 Arbeitnehmern, ohne die Konsultationspflichten richtig zu erfüllen, dann muss er im schlimmsten Falle mit einer pönalen Entschädigung von mehr als einer Viertelmillion Franken rechnen. Werden 20 Mitarbeiter betroffen, dürfte unter diesen Umständen die pönale Entschädigung bald eine halbe Million Franken übersteigen. In dieser Situation müssten die Arbeitnehmer das grösste Interesse daran haben, dass der Arbeitgeber im Rahmen des Konsultationsverfahrens Form- oder Verfahrensvorschriften verletzt.

Wer leidet nun unter dieser zivilrechtlichen Strafe, die das Gesetz vorsieht? Es sind einmal mehr die Inhaber von Mittel- und Kleinbetrieben, die in politischen und wirtschaftlichen Sonntagsreden jeweils als Stützen der wirtschaftlichen Stabilität bezeichnet werden. Die Klein- und Mittelbetriebe können sich keine juristischen Mitarbeiterstäbe leisten. Deren Inhaber sprechen zumeist direkt mit ihren Mitarbeitern und stehen mit ihnen auch direkt an der wirtschaftlichen Front. Es ist wahrscheinlich, dass gerade diese Arbeitgeber die vorgegebenen Verfahrensvorschriften unbeabsichtigt und ohne das Bewusstsein einer Schuld verletzen und dann durch die skizzierte mögliche Strafe durchaus in ihrer Existenz bedroht sind.

Müssen wir den Inhabern von Klein- und Mittelbetrieben das Leben in unserem Lande wirklich so schwermachen? Zivilrechtliche Strafen für die Verletzung von Verfahrensvorschriften, für ein unbeabsichtigtes Unterlassen oder eine nicht formgerechte Durchführung einer Konsultation sind unseres Erachtens unverhältnismässig und unserem Rechtssystem fremd. Die Richtlinie der EG sieht keine pönale Entschädigung bei Verletzung der Konsultationspflicht vor. Sie sieht keine zivilrechtliche Sanktion vor. Es ist nicht einzusehen, weshalb der schweizerische Gesetzgeber die schweizerischen Unternehmer bei Verletzung einer EWR-Verfahrensvorschrift einer unverhältnismässigen zivilrechtlichen Sanktion unterwirft, die kein einziger EWR-Staat in diesem Ausmass kennt. Warum denn eigentlich dieses schweizerische Sonderzüglein?

Der Minderheitsantrag, den vom Bundesrat neu vorgeschlagenen Buchstaben c von Artikel 336 Absatz 2 zu streichen, ist EG-konform. Er entspricht weit besser den im europäischen Raum geltenden nationalen Rechtsordnungen als der bundesrätliche Antrag. Der Titel der EG-Richtlinie Nr. 75/129 heisst: «Zur Angleichung der Rechtsvorschriften.» Der Titel heisst nicht: «Schaffung neuer Rechtsdisparitäten.» Wenn Sie Rechtsvorschriften wirklich angleichen und nicht Rechtsdisparitäten schaffen wollen, dann müssen Sie dem Antrag der Kommissionsminderheit zustimmen.

Herr Bundesrat Koller hat heute morgen im Rate mit Ueberzeugung erklärt, der Bundesrat wolle nur solche Aenderungen vorschlagen, die aufgrund des EWR-Rechts zwingend vorgeschrieben werden. Die Aenderung von Artikel 336 Absatz 2 ist vom EWR-Recht nicht vorgeschrieben und nicht einmal vorgesehen. Es ist völlig neues, vom EWR unabhängiges, schweizerisches Recht. Herr Bundesrat Koller hat ebenfalls erklärt, er richte sich nach den europäischen Standardlösungen. Die Aenderung von Artikel 336 Absatz 2 entspricht aber nicht einer europäischen Standardlösung, sondern bedeutet ein schweizerisches Sonderzüglein.

Ich bitte Sie, im Rahmen des EWR wenn schon, dann nur Standardlösungen einzuführen, die vor dem europäischen Rechtssystem Bestand haben, und nicht neue Rechtsdisparitäten – sprich schweizerische Sonderzüglein – zu schaffen.

In diesem Sinne bitte ich Sie, der Kommissionsminderheit zuzustimmen.

Mme Brunner Christiane: Malgré sa grande expérience, M. Allenspach devrait apprendre quelque chose de la collègue plus jeune que je suis, soit le caractère raisonnable des propositions!

Normalement, après avoir, sur l'article 335d, adopté la position de la majorité de la commission, qui lève la dernière incertitude en ce qui concerne la procédure à appliquer pour l'obligation de consultation de l'employeur, M. Allenspach aurait dû retirer sa proposition, puisque maintenant c'est très clair: un licenciement qui correspond à la définition de l'article 335d, dans le délai d'un mois, qui est un délai déterminé sur lequel on ne peut pas se tromper. Cela fixe très clairement une obligation de l'employeur. En effet, l'obligation de consultation prévue à l'article 335f concerne l'employeur, une obligation dont le non-respect, comme la violation de n'importe quelle autre obligation, est passible d'une sanction. Normalement, selon les règles générales du droit, si l'on ne respecte pas la procédure dans le prononcé d'un licenciement, la sanction usuelle à prévoir est la nullité de ce licenciement. S'il y a violation en ce qui concerne l'information et l'annonce de licenciement, on pourrait songer également à des sanctions de droit pénal administratif.

Dans le cas particulier, le Conseil fédéral et la majorité de la commission, s'inspirant du principe du droit du travail suisse, ont choisi une solution plus modérée, en assimilant un tel licenciement à un congé abusif impliquant une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire au maximum. Cette solution permet de tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier et de la gravité de la faute commise, en l'espèce par l'employeur, laissant au juge une grande marge d'appréciation.

En l'absence d'une sanction spécifique inscrite dans le Code des obligations, on ravalerait l'obligation d'informer au rang

de simple recommandation, ce qui ne serait pas conforme au droit européen applicable en l'occurrence.

La proposition de la minorité Allenspach est manifestement abusive et elle mérite d'être sanctionnée par un rejet franc et massif.

Engler: Es stellt sich die Frage, ob wir Normen aufstellen und für den Fall, dass die Vorschriften verletzt werden, Sanktionen vorsehen. Die Normen sind immer nur so gut wie die entsprechenden Sanktionen. Und Normen ohne Sanktionen haben letztlich wenig Sinn. Die Sanktion, die hier an die Pflichtverletzung geknüpft wird, ist relativ flexibel anzuwenden: Wenn es sich um kleine Mängel handelt, kann der Richter eine kleine Entschädigung zusprechen; wenn von einem Arbeitgeber eines grösseren Unternehmens grosse Pflichten verletzt werden, kann der Richter grössere Entschädigungen zusprechen, eben bis zu sechs Monatslöhnen.

Nachdem wir keine Alternative haben und die Minderheit eigentlich nur die Streichung der Sanktion möchte, muss ich Ihnen doch empfehlen, hier keine Normen zu schaffen, für die es keine Sanktionsmöglichkeiten gibt: also keine Normen, die problemlos und ohne Folgen verletzt werden können.

Ich möchte Sie bitten, der Mehrheit zu folgen.

Frau **Nabholz**, Berichterstatterin: Die Kommissionsmehrheit beantragt Ihnen – bei einem Stimmenverhältnis von 13 zu 7 –, dem Bundesrat zu folgen.

Ziel der umstrittenen Norm ist die Durchsetzung der Verpflichtung, bei Massenentlassungen gewisse Massnahmen vorzuziehen, namentlich das Konsultationsverfahren mit den Arbeitnehmervertretern zu gewährleisten. Die Kommissionsmehrheit will – zusammen mit dem Bundesrat – durch die Einführung einer pönalen Sanktion erreichen, dass diese Konsultationspflicht, die eigentlich das Herzstück der Massnahmen bei Massenentlassungen bildet, nicht unterlaufen wird, nicht toter Buchstabe bleibt.

Immerhin ist zu beachten, dass eine Massenentlassung für die betroffenen Arbeitnehmer von ganz erheblicher Tragweite ist und dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, vergleichsweise bescheiden ist. Es kann nach Auffassung der Kommissionsmehrheit nicht die Rede davon sein, dass damit das Leben der Arbeitgeber unnötig erschwert wird.

Es ist richtig, was Herr Allenspach ausführt, dass die Richtlinie selbst keine Sanktionspflicht vorsieht. Es ist dies aber nicht einfach eine Unterlassung, weil man das nicht wollte. Nein, es ist ganz generell festzustellen, dass internationales Recht nie Sanktionen vorsieht, sondern dies immer dem nationalen Gesetzgeber überlässt. Es ist ganz klar, dass die Verfasser der Richtlinie davon ausgehen, dass der nationale Gesetzgeber alles daransetzt, deren Einhaltung zu gewährleisten und dem durch die Richtlinie Gebotenen zum Durchbruch zu verhelfen. Insofern ist der Vorschlag des Bundesrates, eine Sanktion einzuführen, durchaus folgerichtig.

Dies gilt insbesondere auch im Hinblick auf die Vorbeugung gegen Missbräuche. Es darf wohl mit Fug und Recht gesagt werden, dass ein Arbeitgeber, der eine Massenentlassung ins Auge fasst oder ins Auge fassen muss, ohne die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, und sich damit schlicht und einfach über das Gesetz hinwegsetzt, rechtsmissbräuchlich handelt. Wir erwarten, mit andern Worten, eine Präventivwirkung gegenüber solchen nicht zu akzeptierenden Vorgehensweisen.

Zu betonen ist in diesem Zusammenhang übrigens, dass von dieser Sanktion nur Arbeitgeber betroffen wären, die keinem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossen sind.

Ich bitte Sie namens der Mehrheit der Kommission, dem Antrag der Mehrheit zu folgen.

Mme **Sandoz**, rapporteur: M. Engler, président de la Commission des affaires juridiques, a évoqué tout à l'heure le problème du rôle de la sanction en droit.

La commission ne s'est pas à proprement parler penchée sur ce problème réservé à quelques professeurs de philosophie du droit. Elle a simplement constaté, comme Mme le rappor-

teur de langue allemande vient de le préciser, que la directive n'exige pas cette sanction précisément, qu'elle laisse les Etats libres de choisir la sanction qu'ils veulent, mais que l'efficacité de la mesure exige une sanction; la commission s'est alors, en ce qui concerne la sanction retenue, ralliée aux arguments développés par Mme Brunner.

C'est donc dans cette idée que je vous invite, avec 13 des membres de la commission contre 7, à rejeter la proposition de minorité, ce que personnellement je ne ferai pas.

Bundesrat Koller: Auszugehen ist davon, dass diese Richtlinie und damit das EWR-Recht betreffend Massenentlassungen in keiner Weise in die Kündigungsfreiheit der Arbeitgeber eingreifen. Es bleibt bei der vollen Kündigungsfreiheit nach unserem Recht. Was vorgeschrieben wird, ist einzig ein bestimmtes Informations- und Konsultationsverfahren, und dieses Verfahren soll den Zweck haben, Massenentlassungen zu vermeiden oder wenigstens ihre Folgen zu mildern. Das ist der Sinn der Richtlinie, die wir hier umsetzen.

Nun ist aber klar, dass auch die bescheidene normative Substanz dieser Richtlinie nur dann einen Sinn hat, wenn Sie für die Nichteinhaltung dieses Verfahrens eine Sanktion vorsehen; sonst würden diese Artikel toter Buchstabe bleiben. Nur die Gutmütigen würden sich daran halten, und jene, die nicht gutmütig sind, würden wegen der Nichteinhaltung dieser Verfahrensvorschriften über Massenentlassungen in keiner Weise sanktioniert. Deshalb brauchen wir unbedingt eine Sanktionsnorm.

Das ist übrigens – wie zu Recht gesagt worden ist – kein Spezialfall, denn fast alle Richtlinien des EWR-Rechts enthalten keine Sanktionen. Es ist Aufgabe der Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten, die Sanktionen jeweils nach ihrem eigenen Recht vorzusehen. Dazu werden wir übrigens in Artikel 6 Absatz 1 dieser Richtlinie ausdrücklich angehalten, wo es heisst, die Mitgliedstaaten hätten die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft zu setzen. Das ist der Grund, weshalb ich Ihnen die Ablehnung des Minderheitsantrages Allenspach empfehlen muss.

Hingegen möchte ich Herrn Allenspach gegenüber doch folgendes festhalten: Ich bin gerne bereit, zuhanden des Zweitrates folgendes Problem noch einmal zu überprüfen: Mir scheint richtig – Herr Engler hat darauf hingewiesen –, dass ein unerheblicher Mangel in der Erfüllung dieser Formvorschriften nicht die volle Härte der Sanktion von Artikel 336a OR zur Folge haben kann. Wir werden daher im Zweirat noch einmal sorgfältig prüfen, ob man diesen Gedanken nicht noch besser zum Ausdruck bringen kann. Zwar könnte man sagen, das sei schon im Begriff des Rechtsmissbrauchs bei missbräuchlichen Kündigungen enthalten, denn für einen Missbrauch braucht es immer eine offensichtliche, eine erhebliche Verletzung. Aber vielleicht könnte man das spezifisch noch genauer zum Ausdruck bringen, indem man beispielsweise sagen würde, dass die entsprechenden Konsultationsvorschriften in erheblicher Weise verletzt sein müssten.

Diese Feinarbeit können wir dem Zweirat überlassen. Aber es ginge nicht an, dass wir die ganze Richtlinie ohne innerstaatliche Sanktion belassen würden, wie das Herr Allenspach vorschlägt.

Allenspach, Sprecher der Minderheit: Bundesrat Koller hat erklärt, dass er die Frage zuhanden des Ständerates neu überprüfen werde, insbesondere bezüglich unverhältnismässiger Sanktionen. Es sollte auch zwischen einer willentlichen und einer unbeabsichtigten Verletzung von Verfahrensvorschriften unterschieden werden. Wenn dies zuhanden des Zweitrates geschieht, so hat die heutige Diskussion bereits Sinn gehabt. Es wäre zuhanden des Zweitrates vielleicht auch zu prüfen, ob man diese pönale Entschädigung, also die zivilrechtliche Sanktion, nicht durch eine andere Sanktion ersetzen könnte, denn ich möchte Arbeitgeber, die willentlich gegen die Rechtsordnung verstossen, in keiner Weise in Schutz nehmen.

Wenn die Frage im Zweirat aufgeworfen wird, kann ich den Minderheitsantrag zurückziehen. Der Zweirat hat dann die Möglichkeit, neue Lösungen zu finden.

Ich möchte noch eines klarstellen: Frau Nabholz ist ein Irrtum unterlaufen, wenn sie annimmt, Sanktionen seien nur dort möglich, wo kein GAV besteht. Sanktionen gelten auch dort, wo Gesamtarbeitsverträge bestehen. Es gibt Gesamtarbeitsverträge, die keine Vorschriften über Konsultationspflichten bei Massenentlassungen enthalten. Diese Frage muss ebenfalls neu überprüft werden. Eine rechtliche Unsicherheit können wir nicht so stehenlassen.

Präsident: Der Minderheitsantrag Allenspach wurde zurückgezogen.

*Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit
Adopté selon la proposition de la majorité*

Ziff. II Art. 1 Einleitung

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Ch. II art. 1 introduction

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 68 Abs. 2

Antrag der Kommission

.... über die Massenentlassung sowie Artikel 336 Absatz 3.

Art. 68 al. 2

Proposition de la commission

.... le licenciement collectif ainsi que l'article 336, alinéa 3, ne sont toutefois pas applicables.

Angenommen – Adopté

Art. 69a (neu)

Antrag der Kommission

Mehrheit

Ablehnung des Antrages der Minderheit

Minderheit

(Sandoz, Allenspach, Berger, Borer Roland, Ducret, Frey Claude, Reimann Maximilian, Vetterli)

Titel

F. Uebergang des Arbeitsverhältnisses

Abs. 1

Ueberträgt der Arbeitgeber den Betrieb auf einen Dritten und verabredet er mit diesem die Uebernahme des Arbeitsverhältnisses, so geht dieses mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Uebergang nicht ablehnt.

Abs. 2

Bei Ablehnung des Ueberganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.

Abs. 3

Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Uebergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlichweise beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Ueberganges durch den Arbeitnehmer beendet wird.

Abs. 4

Im übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

Art. 69a (nouveau)

Majorité

Rejeter la proposition de la minorité

Minorité

(Sandoz, Allenspach, Berger, Borer Roland, Ducret, Frey Claude, Reimann Maximilian, Vetterli)

Titre

F. Transfert des rapports de travail

Al. 1

Si l'employeur transfère l'entreprise à un tiers qui s'engage à reprendre les rapports de travail, ceux-ci passent à l'acquéreur avec tous les droits et obligations qui en découlent, au jour du transfert de l'entreprise, à moins que le travailleur ne s'y oppose.

Al. 2

En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé légal; jusque-là, l'acquéreur et le travailleur sont tenus d'exécuter le contrat.

Al. 3

L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur.

Al. 4

Au surplus, l'employeur ne peut pas transférer à un tiers les droits découlant des rapports de travail, à moins que le contraire n'ait été convenu ou ne résulte des circonstances.

M. Ducret, porte-parole de la minorité: La proposition de la minorité Sandoz n'est sans doute pas capitale dans ce débat, mais elle s'inscrit dans la logique sur laquelle se basent tant le projet du Conseil fédéral que l'ensemble de nos décisions de ce matin, c'est-à-dire le strict respect des exigences communautaires.

La directive 77/187 concernant le rapprochement des législations relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise ne s'applique pas aux équipages de navires de mer. Or, la loi sur la navigation maritime renvoie au Code des obligations dans la mesure où elle n'y déroge pas. Si nous renvoyons au Code des obligations, nous rendons applicable, par conséquent, le nouvel article 333 adapté à la directive, ce que celle-ci n'exige pas. Si, au contraire, nous voulons seulement nous maintenir, pour les marins, l'application du droit actuel, il faut incorporer le texte actuel de l'article 333 à la loi sur la navigation maritime. Ce n'est que de cette façon que les marins continueront, comme le prévoit la directive, à être soumis au droit actuel, et à celui-ci exclusivement. En revanche, si l'on adopte la proposition du Conseil fédéral et de la majorité de la commission, les équipages de navires de mer se verront appliquer des dispositions non exigées par le Traité. C'est pourquoi la minorité Sandoz vous propose d'introduire, à l'article 69a, le texte actuel de l'article 333 du Code des obligations.

Frau Nabholz, Berichterstatterin: Es ist in der Tat so, wie Herr Ducret ausgeführt hat: dass nach den Richtlinien die Bestimmungen über die Betriebsübernahme nicht zwingend auch auf die Seeschifffahrt angewendet werden müssen.

Die Kommissionsmehrheit schlägt Ihnen trotzdem – bei einem Stimmenverhältnis von 10 zu 8 – vor, dem Bundesrat zu folgen und die betreffenden Bestimmungen auch auf die Heuerverhältnisse auszudehnen. Ueber diesen Punkt hat keine lange Diskussion stattgefunden. Die Kommissionsmehrheit hat sich aber vom Gedanken leiten lassen, dass es etwas kleinlich ist, den Seeleuten diesen Arbeitnehmerschutz zu versagen, der den anderen in diesem Bereich zusteht.

Darum beantrage ich Ihnen, den Entscheid der Kommissionsmehrheit zu akzeptieren.

Bundesrat Koller: Wie Herr Ducret gesagt hat, geht es hier zweifellos nicht um ein kapitaless Problem: Die Richtlinie über die Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Uebergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen nimmt die Seeschifffahrt tatsächlich vom Geltungsbereich aus; ich verweise auf Artikel 1 Absatz 3. Insofern geht der Artikel 333, wie Sie ihn beschlossen haben, für die Schiffsleute über das hinaus, was vom EWR-Recht zwingend vorgeschrieben

ist. Das ist daher vor allem ein Problem der intellektuellen Stringenz. Die Minderheit Sandoz hat recht, wenn sie hier ein gewisses Abweichen von unserer sonst jetzt tapfer durchgehaltenen Linie festgestellt hat.

Da Sie mir bisher in allen anderen Vorschlägen wirklich konsequent auf der Linie gefolgt sind, dass wir in der Eurolex nur das machen, was durch das EWR-Recht zwingend vorgeschrieben ist, muss ich Sie jetzt um der intellektuellen Redlichkeit willen bitten, dem Antrag der Minderheit Sandoz zuzustimmen. Wenn Sie diese Linie durchziehen wollen – und das sollten Sie tun –, würde ich Ihnen allerdings empfehlen, diesen Artikel als neuen Artikel 76a ins Seeschiffahrtsgesetz aufzunehmen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Minderheit	67 Stimmen
Für den Antrag der Mehrheit	43 Stimmen

Art. 2**Antrag der Kommission**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Präsident: Dieser Artikel wird unter dem Vorbehalt der definitiven Regelung der Referendumsbestimmungen angenommen.

Angenommen – Adopté**Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble**

Für Annahme des Entwurfes	87 Stimmen
Dagegen	16 Stimmen

An den Ständerat – Au Conseil des Etats

92.053

Beitritt der Schweiz zur Europäischen Gemeinschaft. Bericht

Adhésion de la Suisse à la Communauté européenne. Rapport

Bericht des Bundesrates vom 18. Mai 1992 (BBl III 1185)

Rapport du Conseil fédéral du 18 mai 1992 (FF III 1125)

Kategorie II, Art. 68 GRN – Catégorie II, art. 68 RCN

Antrag der Kommission**Mehrheit**

Kenntnisnahme vom Bericht

Minderheit

(Frey Claude, Aubry, Fischer-Hägglingen, Frey Walter, Moser, Steffen)

Vom Bericht im ablehnenden Sinne Kenntnis nehmen

Antrag der liberalen Fraktion

Kenntnisnahme vom Bericht

Antrag der christlichdemokratischen Fraktion

Da der Bericht über einen Beitritt der Schweiz zur Europäischen Gemeinschaft in vielen Teilen ungenügend ist, wird der Bundesrat ersucht, einen Zusatzbericht im Sinne von Artikel 74 Absatz 3 des Geschäftsreglementes des Nationalrates zu erstellen. Der Zusatzbericht hat folgende Ergänzungen zu enthalten:

EWR. Anpassung des Bundesrechts (Eurolex) Obligationenrecht. Zehnter Titel (Der Arbeitsvertrag). Aenderung

EEE. Adaptation du droit fédéral (Eurolex) Code des obligations. Titre dixième (Du contrat de travail). Modification

In	Amtliches Bulletin der Bundesversammlung
Dans	Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale
In	Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale
Jahr	1992
Année	
Anno	
Band	IV
Volume	
Volume	
Session	Augustsession
Session	Session d'août
Sessione	Sessione di agosto
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	12
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	92.057-24
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	02.09.1992 - 15:00
Date	
Data	
Seite	1580-1585
Page	
Pagina	
Ref. No	20 021 516

Dieses Dokument wurde digitalisiert durch den Dienst für das Amtliche Bulletin der Bundesversammlung.

Ce document a été numérisé par le Service du Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale.

Questo documento è stato digitalizzato dal Servizio del Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale.