

Geschäftsverzeichnisnr. 7362

Entscheid Nr. 174/2021  
vom 2. Dezember 2021

ENTSCHEIDSAUSZUG

---

*In Sachen:* Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 36 § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 « über die Unternehmensschließungen », gestellt vom französischsprachigen Arbeitsgericht Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten P. Nihoul und L. Lavrysen, und den Richtern J.-P. Moerman, T. Giet, J. Moerman, M. Pâques und D. Pieters, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten P. Nihoul,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

### I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 11. Februar 2020, dessen Ausfertigung am 19. Februar 2020 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das französischsprachige Arbeitsgericht Brüssel folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 36 § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen, vor seiner Abänderung durch das Gesetz vom 26. März 2018, gegen den in den Artikeln 10 und 11 der Verfassung verankerten Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsgrundsatz, insofern in Anwendung dieser Bestimmungen Arbeitnehmer, die vor dem Zeitraum von 13 Monaten vor der Betriebsschließung entlassen wurden, die aber vor der Betriebsschließung ein Gerichtsverfahren eingeleitet haben, Anrecht auf eine Beihilfe des Fonds für Unternehmensschließungen haben, und Arbeitnehmer, die vor dem Zeitraum von 13 Monaten vor der Betriebsschließung entlassen wurden und dem Unternehmen ein in Anwendung von Artikel 2244 des Zivilgesetzbuches verjährungsunterbrechendes Inverzugsetzungsschreiben zugesandt haben, und ein Gerichtsverfahren nach der Betriebsschließung aber vor der Verjährung eingeleitet haben, nicht den Vorteil der Beihilfe des Fonds beanspruchen können? ».

(...)

### III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Artikel 36 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 « über die Unternehmensschließungen » (nachstehend: Gesetz vom 26. Juni 2002) in der vor seiner Abänderung durch Artikel 6 des Gesetzes vom 26. März 2018 « zur Stärkung des Wirtschaftswachstums und des sozialen Zusammenhalts » (nachstehend: Gesetz vom 26. März 2018) anwendbaren Fassung bestimmt:

« § 1. Die Bestimmungen von Artikel 35 §§ 1 und 2 sind anwendbar, wenn der Arbeitsvertrag im Laufe der dreizehn Monate vor den gemäß den Artikeln 3 und 4 festgelegten Daten bis zum Ende eines Zeitraums von zwölf Monaten, der an diesen Daten beginnt, beendet wurde. Für Arbeitnehmer, die an den Tätigkeiten in Bezug auf die Liquidation des Unternehmens beteiligt sind, wird der Zeitraum von zwölf Monaten, der an den gemäß den Artikeln 3 und 4 festgelegten Daten beginnt, auf drei Jahre erhöht.

§ 2. Die in § 1 erwähnten Fristen sind nicht auf entlassene Arbeitnehmer anwendbar:

1. auf die die Zahlung der Vertragsbruchentschädigung in Monatsraten gemäß Artikel 39*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge anwendbar ist, was allein die in diesem Artikel 39*bis* erwähnte Entschädigung betrifft,

2. die Anrecht auf die in Artikel 8 erwähnte Zusatzentschädigung im Rahmen der Frühpension haben,

3. die den Vorteil einer Entscheidung genießen, die nach Ablauf eines vor der Schließung rechtsgültig eingeleiteten Gerichtsverfahrens ausgesprochen wurde, und zwar für die aus dieser Entscheidung hervorgehenden Beträge ».

Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf Artikel 36 § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 in der vor der Abänderung von Artikel 36 § 1 dieses Gesetzes durch das Gesetz vom 26. März 2018 anwendbaren Fassung.

B.2.1. Aufgrund von Artikel 27 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 wurde beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung ein Fonds mit Rechtspersönlichkeit eingerichtet, der « Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer » (nachstehend: der Schließungsfonds). Aufgrund von Artikel 35 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 hat der Schließungsfonds unter anderem die Aufgabe, den Arbeitnehmern die aufgrund der individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen geschuldeten Entlohnungen sowie die aufgrund des Gesetzes oder der individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen geschuldeten Entschädigungen und Vorteile zu zahlen, wenn der Arbeitgeber im Falle einer Unternehmensschließung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 dieses Gesetzes seine finanziellen Verpflichtungen gegenüber seinen Arbeitnehmern nicht erfüllt. Somit bezweckt der Gesetzgeber, « die Rechte der Arbeitnehmer im Falle einer Unternehmensschließung zu gewährleisten » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2001-2002, DOC 50-1687/001, S. 4).

B.2.2. Unter Unternehmensschließung ist aufgrund von Artikel 3 § 1 Absatz 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 grundsätzlich die definitive Einstellung der Haupttätigkeit des Unternehmens zu verstehen, wenn die Anzahl Arbeitnehmer unter ein Viertel der Anzahl Arbeitnehmer sinkt, die im Durchschnitt im Laufe der vier Quartale vor dem Quartal, im Laufe dessen die Haupttätigkeit des Unternehmens definitiv eingestellt worden ist, im Unternehmen beschäftigt waren. Gemäß Artikel 3 § 1 Absatz 2 desselben Gesetzes wird davon ausgegangen, dass die Schließung am ersten Tag des Monats nach dem Monat erfolgt, im Laufe dessen die Anzahl beschäftigter Arbeitnehmer unter ein Viertel des in Artikel 3 § 1 Absatz 1 erwähnten Durchschnitts gesunken ist; dabei handelt es sich um das gesetzliche Schließungsdatum.

B.2.3. Das Recht eines Arbeitnehmers auf eine Beihilfe des Schließungsfonds gilt aufgrund von Artikel 26 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 in der vor seiner Abänderung durch das Gesetz vom 26. März 2018 anwendbaren Fassung grundsätzlich erst dann, wenn der

Arbeitsvertrag im Laufe der dreizehn Monate vor dem gesetzlichen Schließungsdatum bis zum Ende eines Zeitraums von zwölf Monaten, der an dem gleichen Datum beginnt, beendet wurde.

Diese Bestimmung ist zurückzuführen auf das Gesetz vom 30. Juni 1967 « zur Ausdehnung des Auftrags des Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer ». In den Vorarbeiten zu diesem Gesetz wurde Folgendes angeführt:

« L'article 3 précise en outre que la rupture du contrat, qui conditionne l'intervention du Fonds en lieu et place de l'employeur, doit se situer dans la période qui englobe les douze [plus tard : treize] mois précédant et les douze mois suivant la fermeture de l'entreprise; [...]

Le but de la disposition de l'article 3 est de garantir le travailleur même dans les cas où l'employeur a étalé dans le temps la cessation de ses activités. Dans cette hypothèse, les différentes ruptures de contrat (qu'il s'agisse de contrats à durée indéterminée ou pour une durée ou un travail déterminés, qu'il s'agisse de travailleurs ayant moins ou plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise) sont considérées comme trouvant leur origine dans la perspective ou dans la réalisation de la fermeture de l'entreprise [...] » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1966-1967, Nr. 445/1, SS. 2-3).

Daraus ergibt sich, dass der Gesetzgeber nicht nur die Rechte der Arbeitnehmer, die am Tag der Schließung des Unternehmens entlassen werden, gewährleisten wollte, sondern auch die Rechte der Arbeitnehmer, bei denen davon auszugehen ist, dass ihre Entlassung mit der Schließung zusammenhängt. Er ist davon ausgegangen, dass ein Zusammenhang zwischen der Entlassung und der Schließung besteht, wenn die Entlassung innerhalb bestimmter Zeiträume vor oder nach dem gesetzlichen Schließungsdatum erfolgt.

B.2.4. Aufgrund von Artikel 36 § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 gilt die Bedingung bezüglich des Zeitpunktes, zu dem die Entlassung stattgefunden hat, jedoch nicht für entlassene Arbeitnehmer, die den Vorteil einer Entscheidung genießen, die nach Ablauf eines vor der Schließung rechtsgültig eingeleiteten Gerichtsverfahrens ausgesprochen wurde, und zwar für die aus dieser Entscheidung hervorgehenden Beträge. Arbeitnehmer, die ein Gerichtsverfahren vor der Schließung des Unternehmens eingeleitet haben, haben folglich Anspruch auf eine Beihilfe durch den Schließungsfonds für die Beträge, die sich aus der gerichtlichen Entscheidung ergeben, auch wenn der Arbeitsvertrag vor dem in Artikel 36 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 erwähnten Referenzzeitraum beendet wurde.

Aus den Vorarbeiten ist ersichtlich, dass diese Bestimmung auf einem Vorschlag des Nationalen Arbeitsrates zurückzuführen ist, der in seiner Stellungnahme Nr. 916 vom 16. Mai 1989 enthalten ist (*Parl. Dok.*, Kammer, 2001-2002, DOC 50-1687/001, S. 30).

In dieser Stellungnahme heißt es:

« En introduisant [des] délais dans la loi, le législateur a limité l'intervention du Fonds aux travailleurs dont la fin du contrat de travail est en rapport avec la fermeture d'entreprises.

Dans la pratique, il arrive cependant que les travailleurs dont le contrat de travail a pris fin avant cette période de référence doivent entamer une procédure judiciaire devant les juridictions du travail contre leur ancien employeur afin de réclamer certains arriérés.

Cette procédure étant souvent de longue durée, il est fréquent que ces travailleurs n'obtiennent un jugement définitif qu'au moment où l'entreprise de l'employeur a déjà fait faillite.

En application des dispositions réglementaires précitées, ces travailleurs ne peuvent alors plus faire appel au Fonds pour obtenir le paiement de la somme qui leur a été assignée par décision judiciaire.

Le Conseil souligne que pour ces travailleurs, il y a un rapport direct entre la fermeture de l'entreprise et le fait que l'employeur est dans l'impossibilité de les payer.

C'est pourquoi, le Conseil est d'avis que l'application de l'article 4 doit être étendue à ces travailleurs » (Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates Nr. 916 vom 16. Mai 1989, SS. 45-46).

Folglich war der Gesetzgeber der Auffassung, dass die Arbeitnehmer, die vor dem Referenzzeitraum im Sinne von Artikel 36 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 entlassen wurden und die vor der Schließung des Unternehmens ein Gerichtsverfahren eingeleitet haben, um ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren, sich in einer Situation befinden, die einen ausreichenden Zusammenhang mit der Schließung des Unternehmens aufweist, um eine Beihilfe des Schließungsfonds zu rechtfertigen.

B.2.5. Wie in B.2.3 erwähnt, beginnt der in Artikel 36 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 in der vor seiner Abänderung durch das Gesetz vom 26. März 2018 anwendbaren Fassung erwähnte Referenzzeitraum dreizehn Monate vor dem gesetzlichen Datum der Schließung. Diese Frist wurde durch das Gesetz vom 11. Juli 2006 « zur Abänderung des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen » (nachstehend: Gesetz vom 11. Juli 2006) auf dreizehn Monate festgesetzt und hat die früheren Fristen ersetzt, die zwölf Monate für

Arbeiter und achtzehn Monate für Angestellte betrogen. In den Vorarbeiten zum Gesetz vom 11. Juli 2006 wurde dargelegt :

« Dans son avis n° 1.513, le Conseil national du Travail a fait état de problèmes que peut poser l'application du délai de 12 mois précédant la date de la fermeture de l'entreprise qui figure dans l'article 36, § 1er, de la loi du 26 juin 2002 et de l'exception prévue au § 2 de ce même article qui prévoit que ce délai ne s'applique pas lorsque le travailleur a entamé une procédure judiciaire avant la fermeture. Ces problèmes découlent de la distinction entre la fermeture (la faillite) et la date légale de fermeture (le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le nombre de travailleurs occupés est descendu en-dessous du quart du nombre de travailleurs occupés en moyenne au cours de l'année civile précédente).

Exemple : une entreprise tombe en faillite le 5 mars 2004. En vertu de la loi du 26 juin 2002, la date légale de la fermeture est le 1er avril 2004. L'entreprise occupait un ouvrier dont le contrat a pris fin le 16 mars 2003. Ce travailleur est en désaccord avec son employeur au sujet du calcul de l'indemnité de rupture. Au moment où survient la faillite, il est toujours en négociation avec son employeur, sachant que la fin du délai légal de prescription est le 15 mars 2004 (un an après la cessation du contrat de travail, en vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). [...].

Dans ce cas, l'ouvrier ne peut bénéficier de la garantie du Fonds de fermeture des entreprises pour les indemnités contractuelles, d'une part, parce que son contrat a pris fin plus de douze mois avant la date légale de fermeture (le 1er avril 2004) et, d'autre part, parce qu'il n'a pas entamé de procédure judiciaire avant la fermeture ce qui aurait eu pour effet d'interrompre ledit délai.

Afin de résoudre ce problème, conformément à l'avis n° 1.513, l'article 17 de la présente loi introduit un nouveau § 1er à l'article 36 de la loi du 26 juin 2002 qui prévoit que la période précédant la date de la fermeture est portée à treize mois » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2005-2006, DOC 51-2460/001, SS. 25-26).

Daraus ergibt sich, dass der Gesetzgeber dadurch, dass er den Referenzzeitraum dreizehn Monate vor dem gesetzlichen Datum der Schließung beginnen ließ, vermeiden wollte, dass Arbeitnehmer, die mehr als zwölf Monate vor dem gesetzlichen Datum der Schließung entlassen wurden und die vor der Schließung des Unternehmens kein Gerichtsverfahren eingeleitet haben, deren Klage gegenüber dem Arbeitgeber am Tag der Schließung des Unternehmens in Anwendung von Artikel 15 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » (nachstehend: Gesetz vom 3. Juli 1978) aber nicht verjährt ist, vom Vorteil der Beihilfe des Schließungsfonds ausgeschlossen werden.

B.2.6. Das Gesetz vom 23. Mai 2013 « zur Abänderung von Artikel 2244 des Zivilgesetzbuches, um dem Inverzugsetzungsschreiben des Rechtsanwalts, des Gerichtsvollziehers oder der Person, die aufgrund von Artikel 728 § 3 des

Gerichtsgesetzbuches vor Gericht treten darf, eine verjährungsunterbrechende Wirkung zu verleihen » (nachstehend: Gesetz vom 23. Mai 2013) hat dem Inverzugsetzungsschreiben des Rechtsanwalts des Gläubigers, des vom Gläubiger bestimmten Gerichtsvollziehers oder der Person, die im Namen des Gläubigers vor Gericht treten darf, eine verjährungsunterbrechende Wirkung verliehen (Artikel 2244 § 2 des früheren Zivilgesetzbuches). Durch eine solche Inverzugsetzung beginnt grundsätzlich eine neue Verjährungsfrist von einem Jahr zu laufen.

B.2.7. Für Arbeitnehmer, die die Verjährung gegenüber ihrem Arbeitgeber durch eine gemäß Artikel 2244 § 2 des früheren Zivilgesetzbuches zugesandte Inverzugsetzung unterbrochen haben, war im Gesetz vom 26. März 2018 vorgesehen, dass der in Artikel 36 § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 erwähnte Referenzzeitraum 25 Monate vor dem gesetzlichen Datum der Schließung beginnt. In den Vorarbeiten zum Gesetz vom 26. März 2018 heißt es:

« Cette section a pour objectif de modifier la période de référence dans laquelle le contrat de travail doit prendre fin pour que le travailleur puisse bénéficier de l'intervention du Fonds de fermeture pour son salaire, ses indemnités et ses avantages, en cas de fermeture de l'entreprise, dans laquelle il est occupé. Cette modification de la période de référence ne s'applique uniquement qu'aux travailleurs qui ont interrompu le délai de prescription à l'égard de leur employeur par une mise en demeure visée à l'article 2244 du Code civil. Pour que ces travailleurs puissent bénéficier de l'intervention du Fonds de fermeture pour leur[s] salaires, indemnités et avantages, le contrat de travail doit avoir pris fin au cours des 25 mois (au lieu de 13 mois) précédant la date de fermeture jusqu'à la fin d'une période de douze mois (ou trois ans pour les travailleurs qui participent aux activités de liquidation de l'entreprise) après la date de fermeture. De cette manière, ce chapitre donne exécution à l'avis rendu par le comité de gestion du Fonds de fermeture du 20 avril 2017.

Pour que le Fonds de fermeture puisse intervenir comme fonds de garantie pour les avantages contractuels du travailleur, le contrat de travail du travailleur intéressé doit avoir pris fin dans une période donnée, également appelée ' période de référence '.

Pour les indemnités contractuelles, ce délai commence à courir à partir des treize mois qui précèdent la date légale de fermeture pour se terminer au douzième mois qui suit cette date (pour les travailleurs qui participent aux activités de liquidation de l'entreprise, ce délai de douze mois après la date légale de fermeture est porté à trois ans).

L'article 36, § 2, de la loi du 26 juin 2002 relative au fonds de fermeture des entreprises prévoit trois exceptions permettant aux travailleurs dont le contrat a pris fin en dehors de la période de référence de bénéficier malgré tout des indemnités contractuelles.

Ceci vaut pour les travailleurs:

- auxquels s'applique le paiement mensuel de l'indemnité de rupture;
- qui ont droit au complément d'entreprise;

- qui bénéficie [lire : bénéficiant] d'une décision rendue au terme d'une procédure judiciaire valablement introduite avant la fermeture, et ce pour les montants découlant de cette décision.

Dans le *Moniteur belge* du 1er juillet 2013, a été publiée la loi du 23 mai 2013 modifiant l'article 2244 du Code civil pour attribuer un effet interruptif de la prescription à la lettre de mise en demeure de l'avocat, de l'huissier de justice ou de la personne pouvant ester en justice en vertu de l'article 728, § 3, du Code judiciaire.

Cette loi modifie l'article 2244 en ce sens que dorénavant, une mise en demeure par envoi recommandé avec accusé de réception envoyée par l'avocat du créancier, un huissier de justice ou par le délégué d'une organisation représentative des travailleurs pouvant ester en justice au nom du créancier, interrompt la prescription et fait courir un nouveau délai d'un an (article 2244, § 2 CC). Cette interruption doit satisfaire à un ensemble de conditions de forme.

Dans la relation travailleur-employeur, cela signifie que l'envoi d'une mise en demeure par lettre recommandée allonge considérablement le délai dans lequel le travailleur peut intenter une action en justice. Cela pourrait avoir pour effet que les travailleurs qui ont eu recours à cette possibilité ne recevraient plus d'intervention du fonds de fermeture du fait qu'ils ont été licenciés en dehors du délai de 13 mois et qu'ils n'ont pas non plus engagé de procédure judiciaire avant la fermeture.

Une mise en demeure officielle ne peut pas être assimilée à l'introduction d'une procédure judiciaire, de sorte que l'exception prévue par l'article 36, § 2 de la loi relative au fonds de fermeture n'offre pas de solution face à ce type de situation.

Pour ces raisons, l'article 94 prolonge la période de référence pour l'intervention du fonds de fermeture dans ce type de situation. La modification consiste à prolonger le délai de 13 mois précédant la date légale de fermeture d'un délai supplémentaire de 12 mois. La raison sous-jacente est que le délai de prescription dans la relation travailleur-employeur peut également être prolongé de 12 mois en vertu de l'article 2244, § 2 CC.

Pour garantir un lien avec la fermeture, il est prévu que cette prolongation de la période de référence soit applicable uniquement aux travailleurs qui ont utilisé la possibilité d'interrompre le délai de prescription vis-à-vis de leur employeur au moyen d'une mise en demeure officielle conformément à l'article 2244, § 2 CC de sorte que cette prolongation n'est pas applicable à chaque victime d'une fermeture.

Par cette mesure, on exécute l'avis du comité de gestion du Fonds de fermeture du 20 avril 2017 » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2017-2018, DOC 54-2839/001, SS. 132-134).

Aus der Begründung der Vorlageentscheidung geht hervor, dass diese Abänderung durch das Gesetz vom 26. März 2018 *ratione temporis* nicht auf die vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anhängige Streitsache anwendbar ist.

B.3. Aus der Formulierung der Vorabentscheidungsfrage und der Begründung der Vorlageentscheidung geht hervor, dass der Gerichtshof gebeten wird, die Vereinbarkeit der fraglichen Bestimmung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung zu prüfen, insofern sie zu einem Behandlungsunterschied zwischen zwei Kategorien von Arbeitnehmern führe, deren Arbeitsvertrag mehr als dreizehn Monate vor dem gesetzlichen Datum der Schließung beendet wurde: einerseits diejenigen, die den Vorteil einer Entscheidung genießen, die nach Abschluss eines vor der Schließung des Unternehmens rechtsgültig eingeleiteten Gerichtsverfahrens ausgesprochen wurde, und andererseits diejenigen, die die Verjährung der in Artikel 15 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 erwähnten Klage durch eine gemäß Artikel 2244 § 2 des früheren Zivilgesetzbuches zugesandte Inverzugsetzung unterbrochen haben und die nach Schließung des Unternehmens, aber bevor ihre Klage verjährt war, rechtsgültig ein Gerichtsverfahren eingeleitet haben und die den Vorteil einer Entscheidung genießen, die nach Ablauf dieses Verfahrens ausgesprochen wurde. Im Gegensatz zu den Arbeitnehmern der ersten Kategorie können die Arbeitnehmer der zweiten Kategorie keine Beihilfe des Schließungsfonds für die Beträge, die sich aus der Gerichtsentscheidung ergeben, deren Vorteil sie genießen, beanspruchen.

Der Gerichtshof prüft die Vorabentscheidungsfrage in diesem Sinne.

B.4. Der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung schließt nicht aus, dass ein Behandlungsunterschied zwischen Kategorien von Personen eingeführt wird, soweit dieser Unterschied auf einem objektiven Kriterium beruht und in angemessener Weise gerechtfertigt ist.

Das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung ist im Hinblick auf Zweck und Folgen der beanstandeten Maßnahme sowie auf die Art der einschlägigen Grundsätze zu beurteilen; es wird gegen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoßen, wenn feststeht, dass die eingesetzten Mittel in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.

B.5. Der Behandlungsunterschied beruht auf einem objektiven Unterscheidungskriterium, nämlich dem Umstand, dass das Gerichtsverfahren vor oder nach Schließung des Unternehmens rechtsgültig eingeleitet wurde.

B.6. Dieses Unterscheidungskriterium ist jedoch nicht sachdienlich im Hinblick auf das in B.2.3 und in B.2.4 erwähnte Ziel, die Rechte der entlassenen Arbeitnehmer zu gewährleisten, die sich in einer Situation befinden, die einen ausreichenden Zusammenhang mit der Schließung des Unternehmens aufweist. Wie aus dem in B.2.5 Erwähnten hervorgeht, war der Gesetzgeber der Auffassung, dass ein solcher Zusammenhang besteht, wenn die vom Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber eingeleitete Klage am Tag der Schließung des Unternehmens in Anwendung von Artikel 15 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 nicht verjährt ist. Da seit dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 23. Mai 2013 die Verjährung durch eine gemäß Artikel 2244 § 2 des früheren Zivilgesetzbuches zugesandte Inverzugsetzung unterbrochen werden kann, ist es nicht vernünftig gerechtfertigt, die Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag mehr als dreizehn Monate vor dem gesetzlichen Datum der Schließung beendet wurde und die - da sie die Verjährung der in Artikel 15 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 erwähnten Klage durch eine solche Inverzugsetzung unterbrochen haben - nach Schließung des Unternehmens rechtsgültig eine Klage einleiten konnten, vom Vorteil der Beihilfe des Schließungsfonds auszuschließen. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, ist es angesichts des vom Gesetzgeber verfolgten Ziels unerheblich, dass sich die nach der Schließung eingeleitete Klage gegebenenfalls gegen den Konkursverwalter des früheren Arbeitgebers richtet.

B.7. Artikel 36 § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 in der vor der Abänderung von Artikel 36 § 1 dieses Gesetzes durch das Gesetz vom 26. März 2018 anwendbaren Fassung ist nicht vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, insofern er nicht auf entlassene Arbeitnehmer anwendbar ist, die die Verjährung der in Artikel 15 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 erwähnten Klage durch eine gemäß Artikel 2244 § 2 des früheren Zivilgesetzbuches zugesandte Inverzugsetzung unterbrochen haben, die nach Schließung des Unternehmens, aber bevor ihre Klage verjährt war, rechtsgültig ein Gerichtsverfahren eingeleitet haben und die den Vorteil einer Entscheidung genießen, die nach Abschluss dieses Verfahrens ausgesprochen wurde, und zwar für die sich aus dieser Entscheidung ergebenden Beträge.

B.8. Da die in B.7 erfolgte Feststellung der Rechtslücke in einer ausreichend präzisen und vollständigen Formulierung ausgedrückt ist, die es ermöglicht, die fragliche Bestimmung unter Einhaltung der Referenznormen, auf deren Grundlage der Gerichtshof seine Kontrolle ausübt, anzuwenden, obliegt es dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan, dem Verstoß gegen diese Normen ein Ende zu setzen.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 36 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 « über die Unternehmensschließungen » in der vor der Abänderung von Artikel 36 § 1 dieses Gesetzes durch das Gesetz vom 26. März 2018 « zur Stärkung des Wirtschaftswachstums und des sozialen Zusammenhalts » anwendbaren Fassung verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern er nicht auf entlassene Arbeitnehmer anwendbar ist, die die Verjährung der in Artikel 15 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » erwähnten Klage durch eine gemäß Artikel 2244 § 2 des früheren Zivilgesetzbuches zugesandte Inverzugsetzung unterbrochen haben, die nach Schließung des Unternehmens, aber bevor ihre Klage verjährt war, rechtsgültig ein Gerichtsverfahren eingeleitet haben und die den Vorteil einer Entscheidung genießen, die nach Ablauf dieses Verfahrens ausgesprochen wurde, und zwar für die sich aus dieser Entscheidung ergebenden Beträge.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 2. Dezember 2021.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschaut

(gez.) P. Nihoul