

LÄNDERBERICHTE

Dr. Constantin Frank-Fahle / Till Morstadt

Thailand | Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Unabhängig von der politisch volatilen Lage ist Thailand nach wie vor einer der bedeutendsten Investitionsstandorte in Südostasien. Investoren stellt sich im Rahmen der Beschäftigung von Personal vor dem Hintergrund der hohen Abfindungsansprüche, die auf Grundlage des Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) (LPA) entstehen können, regelmäßig die Frage, wie Arbeitsverhältnisse möglichst kostenschonend beendet werden können.

1. Einführung

Arbeitgeber haben im Rahmen der Anstellung von Personal zu beachten, dass im Falle der arbeitgeberseitigen Kündigung von Arbeitsverhältnissen gem. Sec. 118(1) LPA grundsätzlich Abfindungen (Severance Pay) gestaffelt nach Betriebszugehörigkeitsdauer zu zahlen sind:

Betriebszugehörigkeit	Abfindungszahlung
120 Tage – 1 Jahr	Gehalt der letzten 30 Tage
1-3 Jahre	Gehalt der letzten 90 Tage
3-6 Jahre	Gehalt der letzten 180 Tage
6-10 Jahre	Gehalt der letzten 240 Tage
über 10 Jahre	Gehalt der letzten 300 Tage
Übersicht 1: Abfindungsansprüche des Arbeitnehmers bei arbeitgeberseitiger Kündigung	

Im Einzelfall kann der Arbeitnehmer im Rahmen der arbeitgeberseitigen Kündigung auch Schadensersatz wegen unlauterer Kündigung (Unfair Termination) geltend machen. Die Höhe des Schadensersatzes steht im freien Ermessen der Gerichte (Sec. 49(2) Act on the Estab-

lishment of and Procedure for Labour Court, B. E. 2522 (1979)). Auch wenn sich Pauschalregeln auf Grund der Einzelfallbezogenheit grundsätzlich verbieten, ist zu beobachten, dass Gerichte im Fall einer unlauteren Kündigung Arbeitnehmern oftmals pro Betriebsjahr ein Monatsgehalt zusprechen.

Dies zu Grunde gelegt, können Arbeitgeber im Rahmen einer Arbeitgeberkündigung bereits nach nur einem Jahr Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers erheblichen Ansprüchen ausgesetzt sein (Gehalt der letzten 90 Tage sowie ggf. Schadensersatz wegen unlauterer Kündigung (ca. ein Monatsgehalt), was ca. einem Gehalt der letzten 120 Tage oder einem Drittel des Jahresgehalts entspricht). Vor diesem Hintergrund sollten sich Arbeitgeber in Thailand mit Möglichkeiten auseinandersetzen, wie Arbeitsverhältnisse beendet werden können, ohne dass Abfindungs- bzw. Schadensersatzansprüche entstehen.

2. Möglichkeiten der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

a) Befristung

Eine Möglichkeit besteht in der Befristung von Arbeitsverhältnissen. Gem. Sec. 118(3) LPA entstehen Abfindungsansprüche bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht (echte Befristung). Ein befristetes Arbeitsverhältnis (echte Befristung) im Sinne der Norm liegt gem. Sec. 118(4) LPA vor bei

- befristeten Projekten, die nicht zum regulären Geschäft des Arbeitgebers zählen,
- vorübergehender Arbeit oder
- Saisonarbeit,

wenn die Befristung auf zwei Jahre begrenzt ist. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Zeitraum der Befristung im Nachhinein nicht geändert werden kann, selbst wenn sich bspw. der Zeitplan des zu Grunde liegenden Projekts ändert. Nur bei Vorliegen dieser Voraussetzungen führt die Befristung

überhaupt zu einem Entfallen des Abfindungsanspruchs.

In zahlreichen Entscheidungen hat der *thailändische Supreme Court* festgestellt, dass selbst im Falle einer sachlich korrekten Befristung, Klauseln, die die Natur der Befristung aushöhlen, dazu führen, dass das Arbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis gilt, mit der Folge, dass trotz der Befristung Abfindungsansprüche entstehen. Beispiele dieser Rechtsprechung sind:

- Ein Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, wonach sich der Arbeitgeber das Recht vorbehielt, das befristete Arbeitsverhältnis zu kündigen, sollte er keine Arbeit für den Arbeitnehmer haben (*Supreme Court Precedent 888/1984*).
- Ein Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, die es beiden Vertragsparteien erlaubte, den Vertrag vor Ablauf der Befristung zu kündigen (*Supreme Court Precedent 5180/1999*).
- Eine Befristung ging über die gesetzlich vorgesehene Dauer von zwei Jahren hinaus (*Supreme Court Precedent 2403-2430/2000*).
- Ein Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, wonach der Arbeitgeber sich lediglich nach Bestehen einer dreimonatigen Probezeit dazu verpflichtete, den Arbeitnehmer befristet anzustellen (*Supreme Court Precedent 8800/2004*).

Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des *Supreme Court* sollten Befristungen nur dann eingesetzt werden, wenn neben der zeitlichen Komponente auch die sachlichen Voraussetzungen vorliegen. Die Erfahrung zeigt, dass Arbeitgeber allzu schnell eine (unechte) Befristung vereinbaren, ohne im Auge zu behalten, dass sie dadurch nicht von der Pflicht zur Zahlung von Abfindungen befreit werden.

b) Arbeitnehmerkündigung

Abfindungsansprüche können dadurch vermieden werden, dass der Arbeitnehmer dazu gebracht wird, das Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen, da Sec. 118(1) LPA tatbestandlich eine Arbeitgeberkündigung voraussetzt. Die Arbeitnehmerkündigung liegt allerdings ausschließlich in der Sphäre des Arbeitnehmers, sodass sie nur ausnahmsweise eine echte Alternative zur Vermeidung von Abfindungs-

ansprüchen gegen den Arbeitgeber darstellt. Im Regelfall handelt es sich eher um eine Möglichkeit, die im Rahmen einer einvernehmlichen Auflösung, in der der Arbeitnehmer eine Gegenleistung verlangen wird, genutzt werden sollte.

c) Arbeitgeberkündigung aus wichtigem Grund

Dessen ungeachtet bietet die Arbeitgeberkündigung aus wichtigem Grund eine Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis zu beenden, ohne dass ein Abfindungsanspruch entsteht. Gem. Sec. 119(1) LPA können die folgenden Kündigungsgründe herangezogen werden:

- unredliches Verhalten oder vorsätzliche Begehung einer Straftat gegen den Arbeitgeber (Nr. 1),
- vorsätzliche Schädigung des Arbeitgebers (Nr. 2),
- fahrlässige Schädigung des Arbeitgebers (Nr. 3),
- Verletzung einer Arbeitsanweisung bzw. interner Regeln des Arbeitgebers nach schriftlicher Mahnung des Arbeitgebers, wobei im Falle einer schwerwiegenden Verletzung keine Mahnung erforderlich ist (Nr. 4),
- Abwesenheit vom Arbeitsplatz ohne berechtigten Grund für einen Zeitraum von drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen (Nr. 5),
- rechtskräftige (!) Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe (Nr. 6).

In der Praxis kommt der Kündigung wegen bereits zuvor abgemahnten Verhaltens gem. Sec. 119(1) Nr. 4 LPA die größte Bedeutung zu. Für die Wirksamkeit einer Kündigung aus diesem Grunde wird zunächst vorausgesetzt, dass das abgemahnte Verhalten, d. h. das Fehlverhalten, das Anlass der Abmahnung ist, unter Nennung der konkreten Verletzung einer Arbeitsanweisung bzw. der Regelungen aus dem Arbeitsvertrag oder aus den dem Arbeitnehmer bekannt gemachten Company Working Rules, schriftlich abgemahnt worden ist. Ferner ist der Arbeitnehmer auf die Konsequenzen einer wiederholten Verletzung des angemahnten Verhaltens hinzuweisen, insbesondere auf den möglichen Verlust des Abfindungsanspruchs. Bei Einhaltung dieser Formalien sind schriftliche Abmahnungen für ein Jahr wirksam, d. h. innerhalb dieses Zeitraums kann das Arbeitsverhältnis wegen eines erneuten (vergleich-

baren) Fehlverhaltens ohne Zahlung einer Abfindung gekündigt werden.

Die Erfahrung zeigt allerdings, dass Arbeitgeber dazu neigen, schriftliche Abmahnungen entweder durch mündliche Verwarnungen zu ersetzen bzw. aus Scheu vor Einhaltung der vorgenannten Formalien bzw. nicht vorhandener Dokumentation ganz auf eine Abmahnung zu verzichten. Mündliche Ermahnungen können keine schriftlichen Abmahnungen im Sinne des Sec. 119(1) Nr. 4 LPA ersetzen. Eine hierauf basierende Kündigung führt daher im Regelfall bereits formal zur Unwirksamkeit der Kündigung und damit zu Abfindungsansprüchen.

d) Auflösungsvereinbarung

Schließlich besteht die Möglichkeit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Hierbei schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Auflösungsvertrag ab, in dem sie (je nach Verhandlungsposition) regeln können, dass der Arbeitnehmer einen (reduzierten) Abfindungsanspruch erhält. Idealerweise wird die Auflösungsvereinbarung mit einer vorherigen arbeitnehmerseitigen Kündigung verknüpft.

3. Fazit

Die arbeitnehmerfreundliche Ausgestaltung der Abfindungsregelungen nach thailändischem Recht ist im Wesentlichen dem Umstand geschuldet, dass das thailändische Sozialversicherungssystem nur eine sehr begrenzte Arbeitslosenversicherung bietet. Die Abfindungszahlung soll der Arbeitnehmer ausweislich des Gesetzeswortlauts zwar als Belohnung für seine Arbeitsleistung erhalten; in der Praxis dient die Abfindung allerdings einerseits als Kündigungsschutzinstrument, andererseits im Fall der (unberechtigten) Arbeitgeberkündigung vornehmlich als (zusätzliche) soziale Absicherung.

Arbeitgeber sind in Thailand gut beraten, sich im Rahmen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf die Kündigung aus wichtigem Grund gem. Sec. 119(1) Nr. 4 LPA oder sich auf die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu konzentrieren. Die Kündigung gem. Sec. 119(1) Nr. 4 LPA setzt insbesondere eine ordnungsgemäße Dokumentation des Fehlverhaltens des Mitarbeiters sowie möglichst eine vorherige formal korrekte Abmahnung des Arbeitnehmers

wegen eines vergleichbaren Fehlverhaltens voraus.

Bei Beachtung der vorgenannten Grundsätze lassen sich regelmäßig erhebliche Ansprüche des Arbeitnehmers vermeiden.

Dr. Constantin Frank-Fahle, LL. M.

ist Rechtsanwalt (Senior Associate) bei Lorenz & Partners in Bangkok, Thailand.

Till Morstadt

ist Rechtsanwalt (Managing Partner) bei Lorenz & Partners in Bangkok, Thailand.

The Bar Council

The Brexit Papers – 12 December 2016 – Extract (p. 5-15)

The ability to enforce judgments of the courts from one state in another is of vital importance for the functioning of society and for retaining the position of England and Wales as the leading dispute resolution centre in the world, with the important economic benefits that follow from this.

Commercial parties require continuity and certainty. The Recast Brussels Regulation ((EU) No 1215/2012) confers important advantages both in terms of recognition and enforcement, which would be lost unless equivalent arrangements are entered into.

We urge the Government to enter into an agreement based on the Denmark-EU Jurisdiction Agreement and also to sign and ratify the Lugano II Convention and the 2005 Hague Convention on the Choice of Court Agreements.

We also urge Government to replace Service Regulations with an agreement based on the EU- Denmark Service Agreement. For choice of law, the Rome I and II Regulations can be adopted into domestic law by Act of Parliament.

PAPER 1

Jurisdiction and enforcement of judgments

1. The effective enforcement of judgments is fundamental to the functioning of society. Without it, the rule of law does not exist. If a contract cannot ultimately be enforced by a judgment, it becomes a meaningless piece of paper. If a person who has been injured by the