

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Übersetzung wurde bereits in Newsletter Menschenrechte 2010/1 veröffentlicht] Die erneute Veröffentlichung wurde allein für die Aufnahme in die HUDOC-Datenbank des EGMR gestattet. Diese Übersetzung bindet den EGMR nicht.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Translation already published in Newsletter Menschenrechte 2010/1] Permission to republish this translation has been granted for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC. This translation does not bind the Court.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Traduction déjà publiée dans Newsletter Menschenrechte 2010/1] L'autorisation de republier cette traduction a été accordée dans le seul but de son inclusion dans la base de données HUDOC de la Cour. La présente traduction ne lie pas la Cour.

## Sachverhalt

Der Bf. arbeitete für das in Gesellschaftseigentum stehende Unternehmen *Aparati za domakinstvo*.

Am 21.2.1997 wurde ihm die Stelle des Technologen zugeteilt, um die Produktivität bzw. Effektivität zu steigern und die Arbeit zu verbessern. Daraufhin brachte er am 17.3.1997 eine Klage ein, um diese Zuteilung aufzuheben, da er in 30 Jahren beim selben Arbeitgeber niemals als Technologe gearbeitet hatte. Jedoch wies das Gericht erster Instanz von Bitola am 21.5.1997 die Klage ab. Anschließend hob das Berufungsgericht die Entscheidung auf und wies die Vorinstanz an, zu überprüfen, was die Stellung des Bf. gegenüber dem Arbeitgeber war, ob und wie das Konkursverfahren, das inzwischen gegen den Arbeitgeber eingeleitet wurde, das Anstellungsverhältnis beeinflusst hatte und ob der Arbeitgeber saniert worden war.

Am 29.3.1999 wurde der Klage des Bf. in erster Instanz stattgegeben. Das Gericht hielt fest, dass die Versetzungsentscheidung auf die Bestimmungen des Arbeitsrechts und des allgemeinen Kollektivvertrags verwies, jedoch keine konkreten Gründe für die Versetzung nannte. Das Berufungsgericht von Bitola hob diese Entscheidung am 29.9.1999 mit der Begründung auf, dass Gründe für die Versetzung genannt gewesen waren. Es wies jedoch das erstinstanzliche Gericht an festzustellen, ob die Versetzung gerechtfertigt war. Dieses entschied am 26.3.2001 zum dritten Mal. Es gab der Klage des Bf. statt und hob die Versetzungsentscheidung auf. Das Gericht stellte fest, dass der Bf. seit 1966 für denselben Arbeitgeber in verschiedenen Positionen arbeitete und keine konkreten Gründe für seine Versetzung angegeben worden waren. In Hinsicht darauf bezog es sich auf die Aufhebung der Versetzung von R. V., eines Kollegen des Bf., die sich auf dieselben Gründe stützte wie die des Bf. Nach § 27 des Arbeitsrechtsgesetzes und § 11 des

Kollektivvertrags müsse im Falle einer Versetzung ein Arbeitnehmer mit einer begründeten und schriftlichen Entscheidung versorgt werden, sodass er seine Rechte schützen und das Gericht die Rechtmäßigkeit überprüfen kann. Im vorliegenden Fall sei dies nicht geschehen, weshalb die Versetzung des Bf. unrechtmäßig sei.

Am 24.5.2001 wies das Berufungsgericht die vom Arbeitgeber eingebrachte Berufung ab und hielt die Entscheidung der Vorinstanz aufrecht. Letztendlich erlaubte der Oberste Gerichtshof am 29.5.2003 eine vom Arbeitgeber eingelegte Revision und hob folglich die Entscheidungen der Vorinstanzen aufgrund falscher Anwendung des nationalen Rechts auf. Der Arbeitgeber sei befugt, die Gründe für die Versetzung zu bestimmen. Es sei ausreichend, in der Entscheidung die Bestimmungen des Kollektivvertrags anzugeben. Die bestrittene Entscheidung würde diesen Anforderungen entsprechen. Außerdem liege die Frage, ob ein Arbeitnehmer in seiner neuen Position effizienter wäre, außerhalb der gerichtlichen Überprüfbarkeit.

## Rechtsausführungen

Der Bf. behauptet eine Verletzung von Art. 6 EMRK, weil die Verfahrensdauer mit dem Erfordernis einer angemessenen Frist unvereinbar sei und der Oberste Gerichtshof den Fall im Widerspruch zur bisherigen Judikatur entschieden hätte, ohne Gründe für das Abweichen anzugeben.

### I. Zulässigkeit

Da die Beschwerde nicht offensichtlich unbegründet iSv. Art. 35 Abs. 3 EMRK und auch nicht aus anderen Grün-

den unzulässig ist, muss sie für **zulässig** erklärt werden (einstimmig).

## II. Zur behaupteten Verletzung von Art. 6 EMRK

### 1. Zur Dauer des Verfahrens

Der GH merkt an, dass die Verfahren am 17.3.1997 begannen, als der Bf. seine Klage vor die erste Instanz brachte. Für den Beginn des Zeitraums, der in die Kompetenz des GH fällt, ist jedoch nicht dieser Tag ausschlaggebend, sondern der 10.4.1997, als die Konvention für Mazedonien in Kraft trat.

Nachdem das angefochtene Verfahren am 23.5.2003 endete, umfasst der relevante Zeitraum 6 Jahre, 1 Monat und 13 Tage.

Der GH ist nicht der Ansicht, dass der Fall eine Untersuchung von komplexen Fragen erforderte. Darüberhinaus führt er aus, dass dem Bf. keine Verzögerung zurechenbar ist. Der GH stellt fest, dass die Dauer der Verfahren exzessiv war, obwohl keine bedeutende Periode von Inaktivität zwischen den Entscheidungen lag. Außerdem kann die Überlastung des Obersten Gerichtshofs nicht die Dauer der Verfahren rechtfertigen. Im vorliegenden Fall wurde das Erfordernis der Entscheidung innerhalb angemessener Frist nach Art. 6 Abs. 1 EMRK verfehlt. Dementsprechend ist eine **Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK** festzustellen (einstimmig).

### 2. Zur fehlenden Begründung

Nach ständiger Rechtsprechung des GH müssen Gerichte und Tribunale in ihren Urteilen die Gründe angeben, auf die sie sich stützen. Der Umfang dieser Verpflichtung variiert je nach Art der Entscheidung. Die Frage, ob ein Gericht es verabsäumt hat, diese aus Art. 6 EMRK abgeleitete Verpflichtung zu erfüllen, kann nur angesichts der Umstände des Falls untersucht werden.

Der vorliegende Fall spiegelt die Entwicklungen in der nationalen Rechtsprechung hinsichtlich der Angabe von Gründen bei einer Versetzung wider, wobei ursprünglich die Angabe von Gründen verlangt wurde. Im Fall des Bf. hat die erste Instanz auch diese Judikatur angewandt, indem sie sich auf eine Entscheidung

bezog, wonach die Versetzung eines Kollegen des Bf. aufgrund der mangelnden Begründung als unrechtmäßig betrachtet wurde. Der Oberste Gerichtshof wich von der bisherigen Judikatur jedoch erstmals ab, indem er festhielt, dass der Arbeitgeber an ein solches Erfordernis nicht gebunden sei.

Unter diesen Umständen hält der GH fest, dass der Oberste Gerichtshof die Rechtsprechung im Fall des Bf. änderte, indem er entgegen bereits bestehender Rechtsprechung zu diesem Thema entschied. Das Bestehen einer bereits etablierten Rechtsausübung sollte berücksichtigt werden in der Beurteilung des Umfangs der Begründung. Im vorliegenden Fall wich der Oberste Gerichtshof von der Rechtsprechung der Vorinstanzen und der eigenen ab. In diesem Zusammenhang erinnert der GH daran, dass das Erfordernis der rechtlichen Bestimmtheit und der Vertrauensschutz nicht das Recht auf eine etablierte Rechtsprechung miteinschließt. Angesichts der spezifischen Umstände des Falls ist der GH jedoch der Ansicht, dass dem Obersten Gerichtshof aufgrund der etablierten Rechtsprechung die Pflicht auferlegt wird, eine umfangreichere Ausführung der Gründe darzulegen, um das Abweichen von der bisherigen Judikatur zu rechtfertigen. Das Gericht war aufgerufen, den Bf. mit einer detaillierten Erklärung, warum in seinem Fall entgegen der bestehenden Rechtsprechung entschieden wurde, zu versorgen. Die bloße Feststellung, dass der Arbeitgeber nicht länger konkrete Gründe für die Versetzung angeben, sondern sich nur auf eine im Kollektivvertrag spezifizierte Bestimmung beziehen muss, ist unzureichend. Obwohl die Methode der knappen Begründung durch das Höchstgericht grundsätzlich zulässig ist, wurde es unter den Umständen des vorliegenden Falls verabsäumt, die Anforderungen eines fairen Gerichtsverfahrens zu erfüllen. Demnach stellt der GH fest, dass eine **Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK** im Hinblick auf das Recht, eine angemessen begründete Entscheidung zu erhalten, vorliegt (6:1 Stimmen; *Sondervotum von Richter Maruste*).

## III. Entschädigung nach Art. 41 EMRK

€ 2.600,- für immateriellen Schaden (einstimmig).