

ARBEITSRECHT IN TAIWAN

Der goldene Handschlag für jedermann?

Michael WERNER
Nathan KAISER

December, 2004

ARBEITSRECHT IN TAIWAN

Der goldene Handschlag für jedermann?

Der goldene Handschlag für jedermann?

Taiwans Arbeitsrecht im Hinblick auf Abfindungszahlungen bei ordentlichen Kündigungen

1. Einleitung

Ausländische Investoren sind bei ihrem Investment in Taiwan unterschiedlichen Herausforderungen ausgesetzt, wie der Sprachbarriere, der Mentalität der Menschen und dem taiwanischen Rechtssystem.

In Hinblick auf das taiwanische Recht erscheinen jedoch viele Rechtsnormen den ausländischen Investoren vertraut, insbesondere denen aus Deutschland. Einerseits bedingt dadurch, dass das Rechtssystem in Taiwan sich historisch stark am deutschen Recht orientiert, andererseits durch die Internationalisierung der Rechtsausgestaltung. Es kann es allerdings vorkommen, dass sich hinter der altvertrauten Fassade eine dem deutschen Recht unbekanntere Gestaltung der gesetzlichen Regelungen verbirgt, wie in einem Kernbereich für Investitionen, dem Arbeitsrecht. Für den Investor aus Deutschland heißt es dann doppelt sorgsam zu sein, die Vertrautheit der verwendeten Rechtsbegriffe birgt die Gefahr die Regelung gleichfalls nach deutschem Rechtsverständnis anzuwenden.

Im Nachfolgendem soll speziell auf das Kündigungsrecht im Individualarbeitsrecht eingegangen werden, welches gleichfalls ein auf dem ersten Blick vertrautes Erscheinungsbild hat.

2. Kündigung Von Arbeitsverhältnissen

Artikel 11 regelt die Grundlagen der fristgemäßen oder ordentlichen Kündigung, während Artikel 12 des LSL die Voraussetzungen der fristlosen oder außerordentlichen Kündigung enthält. Innerhalb der entsprechenden Artikel werden die Voraussetzungen für den jeweiligen Kündigungstypus festgelegt.



Dagegen enthält Artikel 17 LSL eine dem deutschen Arbeitsrecht unbekannte Regelung. Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung aus, dann hat der betroffene Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Die Abfindungszahlung an sich ist auch im deutschen Arbeitsrecht keine Unbekannte. Der entscheidende Unterschied ist, dass im taiwanischen Recht die Abfindungszahlung auch bei der Erklärung einer rechtmäßigen Kündigung entsteht: Die Abfindungszahlung hat insofern den Charakter einer Sozialversicherungsleistung. Dieser Abfindungsanspruch des Artikel 17 LSL wird durch den Artikel 18 in seinem Geltungsumfang eingeschränkt. Die Abfindung muss der Arbeitgeber nicht zahlen, wenn er eine fristlose Kündigung, Artikel 18 No. 1 iVm. Artikel 12 LSL, ausspricht. Gleichfalls entsteht kein Anspruch auf eine Abfindung, wenn der Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag (Mike, das stimmt so irgendwie nicht) oder einen länger als drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag nach Ablauf von drei Jahren kündigt, Artikel 18 No.2 iVm. Artikel 15 LSL.

Die Kündigungsfristen für eine ordentliche Kündigung sind gleichfalls wie im deutschen Recht gestaffelt, Artikel 16 LSL. Im Gegensatz zum deutschen Recht sind die einzuhaltenden Kündigungsfristen bedeutend kürzer. Bei einer Beschäftigungszeit zwischen drei und 12 Monaten beträgt die Frist 10 Tage, zwischen einen und drei Jahren besteht eine Frist von 20 Tagen und nach 3 Jahren eine Frist von 30 Tagen.

(darauf hinweisen, dass in Taiwan gemäss LSL auch eine ordentliche Kündigung u.U. noch Beschränkungen und Bedingungen unterliegt – auf welche vorliegend aber nicht eingegangen werden kann)

3. Praktische Konsequenzen

Aufgrund des rechtlichen Rahmens für Kündigungen nach dem LSL sollte der Arbeitgeber folgenden Bereichen besondere Aufmerksamkeit schenken:

1. Höhe der Abfindungssumme

Die rechtliche Ausgestaltung der Abfindung muss in der praktischen Unternehmensarbeit berücksichtigt werden. Einerseits sollten für den Fall von fristgemäßen Kündigungen Gelder für Abfindungen im jährlichen Budget eingerechnet worden sein. Die Berechnung der Abfindung für einen Arbeitnehmer erfolgt entsprechend den Regelungen des Artikel 17 LSL. Für jedes volle Beschäftigungsjahr des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber einen durchschnittlichen Monatsverdienst als Abfindung zahlen, Artikel 17 Nr. 1 LSL. Ist ein volles Beschäftigungsjahr nicht erreicht oder hat der Arbeitnehmer eine über volle Jahre hinausgehende Beschäftigungszeit, dann sind die überschüssenden Monate proportional in Anrechnung zu bringen,

Artikel 17 Nr. 2 LSL, wobei ein Beschäftigungszeitraum von weniger als einen Monat als ein voller Monat angesehen wird. Bei fünf Monaten entsteht dementsprechend ein Abfindungsanspruch in Höhe von (5/12???) eines durchschnittlichen Monatseinkommens, während ein Zeitraum von fünf Monaten und einen Tag ein Anspruch auf 6/12, d.h. die Hälfte eines Monatverdienstes entstehen lässt.

Neu 2: Modalitäten. Darauf hinweisen, dass die Abfindung normaler Lohnbestandteil ist und demnach entsprechend die Sozialabgaben darauf anfallen, sowie Quellensteuerabzug für Einkommenssteuer, letzter allerdings gemäß besonderen, einschlägigen Sätzen.

2. Zugangszeitpunkt der Kündigung

Der Arbeitgeber sollte das Zugangsdatum der Kündigung genau berechnen. Die Kündigungsfrist ist nicht wie im deutschen Recht an das Ende eines vollen Kalendermonats gebunden (stimmt das sicher??? – bitte nochmals überprüfen). Es kann somit vorkommen, dass das Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer nur einen Tag in einen neuen Monats geht. Dadurch entsteht jedoch sofort ein voller Monat bei der Berechnung des Abfindungsanspruches.

(Mike: das steht so im Gesetz, ist aber per Dekret oder ähnlich längst auf alle (!) Bereiche ausgedehnt worden – keine Ausnahmen mehr. können mit Führungskräften innerhalb der umfassten Industriezweige von diesen Regelungen unabhängige Verträge vereinbart werden, Artikel 84-1, 84-2 LSL. (diesen Satz unten beim Stern einfügen)

5. Exkurs: Off-shore Zahlungen: Darauf hinweisen, dass bei manchen int. Unternehmen teilweise zusätzliche Zahlungen seitens des ausländischen Hauptsitzes erfolgen. Die Behandlung solcher Zahlungen in Hinsicht auf Abfindung (aber auch in steuerlicher Hinsicht) ist unklar, doch muss im Streitfall wohl davon ausgegangen werden, dass aus Sicht von Taiwan auch solche Zahlungen normale Lohnbestandteile sind, mit den entsprechenden Folgen. (Mike: nicht viel mehr ausführen, hier vage bleiben, da heikles Thema).

4. Vertragsgestaltung

Bei der Ausgestaltung eines Arbeitsvertrages in Taiwan sollte der ausländische Investor zunächst überprüfen, ob das LSL überhaupt zwingend Anwendung findet. Ist dies nicht der Fall, dann kann die Tätigkeit als Managertätigkeit oder eine andere Beschäftigung qualifiziert werden, bei denen vertraglich andere Regelungen als die gesetzliche Abfindungsgestaltung vereinbart werden können (*). Im Fall einer durchzuführenden

fristgemäßen Kündigung sollten oben aufgeführte Punkte beachtet werden. Gleichzeitig sollte der Arbeitgeber nach Möglichkeiten suchen zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses zu kommen. Dabei stehen verschiedenen Instrumentarien zur Verfügung, die auf den bestimmten Einzelfall zugeschnitten werden können. Das Vorgehen sollte dann mit anwaltlicher Hilfe überprüft und abgesichert werden.

5. Ausblick

Im Zusammenhang mit der umfassenden Revision des Vorsorgerechts (Alterspension), welche voraussichtlich Juni dieses Jahres (2005) in Kraft tritt, wird die Regelung der Abfindungszahlungen mit Uebergangsfristen von mehreren Jahren sukzessive abgeschafft bzw. ersetzt durch Sozialversicherungsleistungen mit entsprechenden Beiträgen. Während dieser Zeit bleibt das Thema aber sicher noch Stolperstein für deutsche Unternehmen mit Niederlassungen in Taiwan.

Taipei, 30. Dezember 2004

DISCLAIMER

This publication is intended to provide accurate information in regard to the subject matter covered. Readers entering into transaction on the basis of such information should seek additional, in-depth services of a competent professional advisor. Eiger Law, the author, consultant or general editor of this publication expressly disclaim all and any liability and responsibility to any person, whether a future client or mere reader of this publication or not, in respect of anything and of the consequences of anything, done or omitted to be done by any such person in reliance, whether wholly or partially, upon the whole or any part of the contents of this publication.

The logo for 'eiger' is located in the bottom right corner of the page. It features the word 'eiger' in a lowercase, sans-serif font. The letters are a light orange or yellow color, and the 'e' and 'i' have a slight shadow or glow effect around them.