

Rechtssache C-841/19

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs.**

Eingangsdatum:

20. November 2019

Vorlegendes Gericht:

Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Arbeits- und Sozialgericht
Nr. 41 Madrid) (Spanien)

Datum der Vorlageentscheidung:

7. November 2019

Kläger:

JL

Beklagter:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Zahlungsklage des Klägers des Ausgangsverfahrens, eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, gegen den Fondo de Garantía Salarial (Lohngarantiefonds, FOGASA) wegen Insolvenz des Arbeitgebers

Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage

Vereinbarkeit von Art. 33 des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut (Ley del Estatuto de los Trabajadores) in seiner Auslegung durch die spanischen Gerichte mit Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 79/7/EWG und Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG

Rechtsgrundlage ist Art. 267 AEUV.

Vorabentscheidungsfrage

Sind Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 79/7 und Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 dahin auszulegen, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats wie der im Ausgangsverfahren streitigen, nach der bei einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer der Umfang der Haftung des FOGASA, deren Berechnungsgrundlage (das Arbeitsentgelt) bereits aufgrund des Teilzeitarbeitsverhältnisses herabgesetzt ist, bei der Berechnung der Haftung des FOGASA gemäß Art. 33 ET noch einmal verringert wird, indem ein zweites Mal das Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung zu einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung berücksichtigt wird, entgegenstehen, soweit diese Regelung weibliche Arbeitnehmer im Vergleich zu männlichen Arbeitnehmern besonders benachteiligt?

Angeführte unionsrechtliche Vorschriften

Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (Art. 1, Art. 3 Abs. 1 und Art. 4 Abs. 1)

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Erwägungsgrund 30 und Art. 2 Abs. 1)

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Art. 21)

Urteil des Gerichtshofs vom 8. Mai 2019, Villar Láz (C-161/18, EU:C:2019:382), Rn. 42

Urteil des Gerichtshofs vom 26. Juni 2018, MB (Geschlechtsumwandlung und Altersrente) (C-451/16, EU:C:2018:492), Rn. 34

Urteil des Gerichtshofs vom 14. April 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), Rn. 28 und dort angeführte Rechtsprechung

Urteil des Gerichtshofs vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker (C-4/02 und C-5/02, EU:C:2003:583), Rn. 93

Angeführte Vorschriften des nationalen Rechts

Arbeitnehmerstatut (Estatuto de los Trabajadores) in der durch das Real Decreto Legislativo 2/2015 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut (Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) vom 23. Oktober 2015 (BOE Nr. 255 vom 24. Oktober 2015, S. 100224) geänderten Fassung (Art. 33). In Art. 33 Abs. 1 und 2 heißt es:

- „1. Der Fondo de Garantía Salarial ... zahlt den Arbeitnehmern das ihnen wegen Zahlungsunfähigkeit oder Konkurs des Arbeitgebers nicht gezahlte Arbeitsentgelt.

Als Arbeitsentgelt im Sinne des vorstehenden Unterabsatzes gelten der in einem Vergleich oder einer gerichtlichen Entscheidung als solches anerkannte Betrag in allen in Art. 26 Abs. 1 genannten Fällen sowie das während eines Kündigungsschutzverfahrens fällig gewordene Entgelt in den gesetzlich vorgesehenen Fällen; dabei kann der Fonds auf keiner Grundlage insgesamt oder einzeln einen Betrag auszahlen, der höher ist als der Betrag, der sich aus der Multiplikation des Doppelten des branchenübergreifenden täglichen Mindestentgelts einschließlich des proportionalen Anteils von Sonderzahlungen mit der Anzahl der Tage ausstehenden Arbeitsentgelts, höchstens aber einhundertzwanzig Tagen, ergibt.

2. In den Fällen des vorstehenden Absatzes zahlt der Fondo de Garantía Salarial die Abfindungen, die den Arbeitnehmern durch ein Urteil, einen Beschluss, einen gerichtlichen Vergleich oder eine Verwaltungsentscheidung wegen Kündigung oder Beendigung des Vertrags ... zuerkannt wurden, sowie die Abfindungen wegen Beendigung befristeter oder für eine bestimmte Dauer geschlossener Verträge in den gesetzlich vorgesehenen Fällen. In allen Fällen wird höchstens ein Jahresentgelt ausgezahlt; dabei darf das als Berechnungsgrundlage dienende Tagesentgelt nicht das Doppelte des branchenübergreifenden Mindestentgelts einschließlich des proportionalen Anteils von Sonderzahlungen überschreiten.

...“

Urteil des Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof) vom 29. November 2017

Urteil des Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 41 Madrid) vom 11. Juni 2018

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens

- 1 Der Kläger des Ausgangsverfahrens arbeitete seit dem 27. September 2017 mit einem zeitlich befristeten Teilzeitarbeitsvertrag als Kellner bei dem Unternehmen CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM, S.L. mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden und erhielt dafür ein Arbeitsentgelt nach Tarifvertrag.
- 2 Am 26. Dezember 2017 schloss dieses Unternehmen das Lokal, in dem der Kläger des Ausgangsverfahrens arbeitete, und verließ sowohl seine Räumlichkeiten als auch seine bekannte Adresse.

- 3 Mit rechtskräftigem Urteil des Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid vom 11. Juni 2018 wurde der vom Kläger des Ausgangsverfahrens gegen das Unternehmen erhobene Klage stattgegeben; dabei wurde die Unzulässigkeit der vom Unternehmen ausgesprochenen Kündigung und die Beendigung des Arbeitsvertrags festgestellt und dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 433,13 Euro sowie das für den Zeitraum zwischen der Kündigung und dem Datum dieser gerichtlichen Entscheidung noch ausstehende Arbeitsentgelt in Höhe von 6 170,75 Euro zugesprochen.
- 4 Mit Beschluss vom 4. September 2018 wurde die Vollstreckung dieses Urteils angeordnet.
- 5 Da mit Beschluss vom 20. Dezember 2018 die Insolvenz des Unternehmens festgestellt wurde, haftet der Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) gemäß Art. 33 des Arbeitnehmerstatuts für das noch ausstehende Arbeitsentgelt und die dem Arbeitnehmer zugesprochene Abfindung.
- 6 Der Kläger erhob wegen der Insolvenz seines Arbeitgebers Zahlungsklage nach Art. 33 des Arbeitnehmerstatuts gegen den Fondo de Garantía Salarial.
- 7 Das vorliegende Gericht ist der Auffassung, dass es für die Entscheidung des Ausgangsverfahrens erforderlich sei, dem Gerichtshof der Europäischen Union eine Frage nach der Auslegung des Unionsrechts vorzulegen.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 8 Nicht aufgenommen.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 9 Das vorliegende Gericht vertritt die Auffassung, dass die Auslegung von Art. 33 des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut durch die spanischen Gerichte Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 79/7/EWG und Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG widerspricht, da sie teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern diskriminiert und in höherem Maße Frauen betrifft, die zu einem weit größeren Prozentsatz Teilzeitarbeitsverträge haben als Männer.
- 10 Diese Auslegung führt nach Ansicht des vorliegenden Gerichts zu einer doppelten Verringerung des Betrags, den der Teilzeitbeschäftigte vom Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) wegen Insolvenz oder Konkurs des Arbeitgebers fordern kann, da Art. 33 Abs. 1 des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut für die Haftung des Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) eine Obergrenze auf der Grundlage des branchenübergreifenden täglichen Mindestentgelts festlegt. Da dieses nach der in Rede stehenden Auslegung bei Teilzeitbeschäftigten zu verringern ist, erfolgt bei Beschäftigten mit Teilzeitarbeitsverträgen eine doppelte Herabsetzung:

zunächst eine, die infolge des Umstands, dass es sich um eine Teilzeitbeschäftigung handelt, normal ist, und sodann eine zweite, die unverhältnismäßig ist, nämlich diejenige aufgrund der Verringerung des branchenübergreifenden täglichen Mindestentgelts um den Prozentsatz des Teilzeitarbeitsverhältnisses bei der Berechnung des vom Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) zu zahlenden Betrags.

Es besteht jedoch kein sachlicher Grund, der diese Verringerung des branchenübergreifenden täglichen Mindestentgelts bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern rechtfertigt, da ihr Gehalt schon aufgrund des Teilzeitarbeitsverhältnisses herabgesetzt ist.

- 11 Zwar liegt keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, da die nationale Regelung auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichermaßen angewandt wird. Allerdings kann eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54/EG und der Urteile des Gerichtshofs vom 26. Juni 2018, MB (Geschlechtsumwandlung und Altersrente) (C-451/16, EU:C:2018:492), Rn. 34, vom 14. April 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung, vom 8. Mai 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382), Rn. 42 – wo hervorgehoben wird, dass in Spanien im ersten Quartal 2017 ca. 75 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen gewesen seien –, und vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker (C-4/02 und C-5/02, EU:C:2003:583), Rn. 93, vorliegen.