

Rechtssache C-300/19

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

Eingangsdatum:

12. April 2019

Vorlegendes Gericht:

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Spanien)

Datum der Vorlageentscheidung:

25. März 2019

Klägerin:

UQ

Beklagte:

Marclean Technologies, S.L.U.

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Gegenstand des Ausgangsverfahrens ist die Einstufung der Kündigung der Klägerin.

Gegenstand und Rechtsgrundlage des Vorabentscheidungsersuchens

Mit dem Vorabentscheidungsersuchen soll geklärt werden, ob die Einzelkündigung, die Gegenstand des Rechtsstreits ist, bei der Berechnung des Zeitraums von 30 bzw. 90 Tagen, in dem die Beendigungen der Arbeitsverhältnisse erfolgen müssen, um von einer Massenentlassung ausgehen zu können, als Zielpunkt, als Ausgangspunkt oder als Zwischenpunkt heranzuziehen ist. Rechtsgrundlage ist Art. 267 AEUV.

Vorlagefragen

Erste Frage: Ist Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über

Massenentlassungen dahin auszulegen, dass der im Hinblick auf die Feststellung einer Massenentlassung festgelegte Referenzzeitraum von 30 bzw. 90 Tagen immer vor dem Datum der Einzelkündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, als Enddatum liegen muss?

Zweite Frage: Kann Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen dahin ausgelegt werden, dass der im Hinblick auf die Feststellung einer Massenentlassung festgelegte Referenzzeitraum von 30 bzw. 90 Tagen nach dem Datum der Einzelkündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, als Anfangsdatum liegen kann, ohne dass diese späteren Vertragsbeendigungen als missbräuchlich angesehen werden müssten?

Dritte Frage: Lassen die Referenzzeiträume des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen eine Auslegung zu, nach der innerhalb von 30 bzw. 90 Tagen erfolgende Entlassungen oder Vertragsbeendigungen berücksichtigt werden können, wenn die Kündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, in diese Zeiträume fällt?

Angeführte unionsrechtliche Vorschriften

Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. 1998, L 225, S. 16). Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii.

Urteil des Gerichtshofs vom 13. Mai 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318). Rn. 51 und Nr. 1 des Tenors.

Urteil des Gerichtshofs vom 11. November 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743). Rn. 20 bis 22, 48, 49 und 51.

Angeführte nationale Vorschriften

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Gesetz 36/2011 zur Regelung der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit) vom 10. Oktober 2011 (BOE Nr. 245 vom 11. Oktober 2011, S. 106584). Art. 122 Abs. 1 und 2.

Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut), dessen Neufassung durch das Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Königliches Gesetzesdekret 2/2015 vom 23. Oktober 2015 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut) (BOE Nr. 255 vom 24. Oktober 2015, S. 100224; im Folgenden: ET) gebilligt wurde. Art. 52 Abs. 1.

Urteil der Sala de lo Social (Kammer für Arbeits- und Sozialsachen) des Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof) vom 11. Januar 2017 (ES:TS:2017:258).

Beschluss der Sala de lo Social des Tribunal Supremo vom 27. Juni 2018 (ES:TS:2018:7471A).

Urteil des Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Oberstes Gericht von Katalonien) vom 6. Oktober 2011 (ES:TSJCAT:2011:11703).

Urteil des Tribunal Superior de Justicia de Cataluña vom 16. Dezember 2011 (ES:TSJCAT:2011:12358).

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Ausgangsverfahrens

- 1 Die Klägerin, Frau UQ, nahm am 31. Oktober 2016 ihre Tätigkeit als Qualitätsprüferin bei dem Unternehmen Marclean Technologies, S.L.U. auf. Am 28. Mai 2018 wurde sie vorübergehend arbeitsunfähig.
- 2 Sämtliche bei der Marclean Technologies, S.L.U. beschäftigten Arbeitnehmer waren in den Werken des Unternehmens Sandhar Group eingesetzt und prüften von diesem Unternehmen hergestellte Teile.
- 3 Am 31. Mai 2018 stellte das Unternehmen der Arbeitnehmerin ein Kündigungsschreiben zu. Zeitgleich mit der Kündigung erkannte es die Rechtswidrigkeit der Kündigung an und zahlte der Arbeitnehmerin später die Abfindung, die seiner Ansicht nach in dem Fall, dass die Kündigung für rechtswidrig erklärt werde, geschuldet sei.
- 4 Am 11. Juni 2018 erhob Frau UQ Kündigungsschutzklage gegen die Marclean Technologies, S.L.U. und beantragte, die Unwirksamkeit, hilfsweise die Rechtswidrigkeit der Kündigung festzustellen.
- 5 Zwischen dem 31. Mai 2018 und dem 14. August 2018 beendeten insgesamt sieben Personen – vier aus nicht der Person des Arbeitnehmers zurechenbaren Gründen, zwei wegen freiwilligen Ausscheidens und eine wegen Ablaufs des befristeten Vertrags – ihre Tätigkeit für das Unternehmen, und am 15. August 2018 schieden 29 Personen aus. Sie wurden alle als freiwillig Ausgeschiedene behandelt und am 16. August 2018 vom Unternehmen Risk Steward, S.L. angemeldet. Die Marclean Technologies, S.L.U. stellte ihre Tätigkeit am 15. August 2018 vollständig ein.
- 6 Da das Gericht hinsichtlich dieser Situation Zweifel hatte, forderte es bei der Sozialversicherung und der Klägerin Auskünfte und Unterlagen an, aus denen sich ergibt, dass alle Arbeitnehmer, die am 15. August 2018 ihre Arbeitsverhältnisse „freiwillig“ beendeten, am darauffolgenden Tag von dem Unternehmen Risk Steward, S.L. eingestellt wurden. Das Gericht ist deshalb der Ansicht, dass eine Massentlassung erfolgt sei.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 7 Die Beklagte trägt vor, die Kündigung der Klägerin sei nicht unwirksam, sondern Ergebnis des Rückgangs der Tätigkeit des Unternehmens und von Vertragsverstößen der Arbeitnehmerin. Aus diesen Gründen sei auch die Entlassung anderer Arbeitnehmer gerechtfertigt gewesen. Sie habe ihre Tätigkeit am 15. August 2018 eingestellt, und deshalb seien sämtliche Arbeitnehmer im August 2018 aus dem Unternehmen ausgeschieden.
- 8 Die Klägerin ist mit der Vorlage des Vorabentscheidungsersuchens einverstanden. Würden die 90 Tage ausgehend vom Datum ihrer Kündigung berechnet, zeige sich nämlich, dass die Zahl der Entlassungen die festgelegte Grenze übersteige und daher eine Massenentlassung vorliege. Die Beklagte wendet sich dagegen, da keine Entlassungen erfolgt seien, die auf die zahlenmäßigen Grenzen des Art. 51 ET anrechenbar seien.
- 9 Der Ministerio Fiscal (Vertreter des öffentlichen Interesses), der kein Verfahrensbeteiligter ist, aber mitwirkt, weil es sich um eine Frage der Rechtmäßigkeit und der Verteidigung von Arbeitnehmerrechten handelt, gelangt nach Prüfung der Rechtsprechung des Gerichtshofs, die er mit der Richtlinie 98/59/EG, dem Wortlaut der nationalen Bestimmung sowie der Rechtsprechung des Tribunal Supremo in Zusammenhang stellt, zu dem Ergebnis, dass die Auslegung von Art. 51 ET in der spanischen Rechtsprechung zur Berechnung des Zeitraums von 90 Tagen der Annahme, dass die Kündigung der Klägerin Teil einer Massenentlassung sei, entgegenstehe. Er ist daher mit der Vorlage des Vorabentscheidungsersuchens einverstanden und hat Leitlinien formuliert und Fragen vorgeschlagen, die dem vorlegenden Gericht als Grundlage gedient haben.

Kurze Darstellung der Begründung des Vorabentscheidungsersuchens

- 10 Nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 sind Massenentlassungen „Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt“. Die Richtlinie bietet den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Mindestzahl an Entlassungen und des Berechnungszeitraums für die Entlassungen zwei Alternativen. Zusammenfassend sieht Ziff. i einen Zeitraum von 30 Tagen vor, in dem eine bestimmte Anzahl von Entlassungen erfolgen muss, die von der Zahl der Arbeitnehmer des Unternehmens abhängt, während Ziff. ii einen Zeitraum von 90 Tagen vorsieht, in dem mindestens 20 Entlassungen erfolgen müssen.
- 11 Der spanische Gesetzgeber hat sich für die günstigsten Teile beider Alternativen entschieden (den Zeitraum von 90 Tagen nach der zweiten und die Zahl der Arbeitnehmer nach der ersten). Art. 51 Abs. ET bestimmt daher:

„Als Massenentlassung im Sinne dieses Gesetzes gilt die Beendigung von Arbeitsverträgen aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder

produktionsbedingten Gründen, wenn sich die Beendigung innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens auswirkt auf

- a) 10 Arbeitnehmer in Unternehmen, die weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen,
 - b) 10 % der Arbeitnehmer in Unternehmen, die zwischen 100 und 300 Arbeitnehmer beschäftigen,
 - c) 30 Arbeitnehmer in Unternehmen, die mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigen.“
- 12 Nach Art. 122 Abs. 2 der Ley 36/2011 ist eine Vertragsbeendigung nichtig, „wenn sie rechtsmissbräuchlich durch Umgehung der für Massenentlassungen geltenden Bestimmungen erfolgt ist“.
- 13 Das Tribunal Supremo hat in einem Urteil vom 11. Januar 2017, das auf eine Kassationsbeschwerde zur Vereinheitlichung der Rechtsprechung ergangen ist, entschieden, dass im Hinblick auf die Feststellung einer Massenentlassung ausschließlich die Entlassungen zu berücksichtigen seien, die innerhalb von 90 Tagen vor der Einzelkündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung sei, erfolgt seien. Gemäß Art. 51 Abs. 1 letzter Unterabsatz ET (der bestimmt, dass, wenn das Unternehmen in aufeinanderfolgenden Zeiträumen von 90 Tagen zur Umgehung der Vorschriften die Verträge einer Zahl von Arbeitnehmern, die unterhalb der in diesem Artikel festgelegten Zahl liegt, aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionsbedingten Gründen beendet, ohne dass neue Gründe vorliegen, diese neuen Vertragsbeendigungen als rechtsmissbräuchlich gelten und für null und nichtig zu erklären sind) sei in jedem Fall bezüglich der nach der Kündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung sei, erfolgten Vertragsbeendigungen die Feststellung der Rechtsmissbräuchlichkeit möglich. Dieser Rechtsprechung folgen auch die Tribunales Superiores de Justicia; die einzigen Ausnahmen, die die Berücksichtigung von Vertragsbeendigungen zulassen, die nach einer Einzelkündigung erfolgt sind, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, stammen aus der Zeit vor dem zitierten Urteil des Tribunal Supremo.
- 14 Die zeitlichen Grenzen bzw. Bezugszeiträume nach der Richtlinie und Art. 51 ET sind unterschiedlich, denn während die Unionsvorschrift zwei Zeiträume – von 30 und 90 Tagen nach Maßgabe der Personen, die von den anzurechnenden Entlassungen betroffen sind – vorsieht, sieht die innerstaatliche Bestimmung einen einzigen Zeitraum von 90 Tagen vor. In der nationalen Rechtsprechung wurden die spanischen Vorschriften deshalb als Verbesserung gegenüber den Bestimmungen der Richtlinie angesehen, da sie den Arbeitnehmern über einen längeren Zeitraum mehr Garantien und Schutz böten. Jedoch liegt dieselbe Situation vor wie in der Rechtssache Rabal Cañas, d. h., die spanischen Vorschriften dürfen günstiger sein als die Richtlinie, solange dadurch nicht die Rechte verloren gehen, die diese gewährt.

- 15 Im Urteil Rabal Cañas wurde der Unterschied zwischen der Richtlinie und den spanischen Vorschriften bezüglich der Einheit, auf die die zahlenmäßigen Schwellen an Betroffenen anzuwenden sind – Betrieb oder Unternehmen –, geprüft und festgestellt, dass eine nationale Regelung, die als einzige Referenzeinheit das Unternehmen und nicht den Betrieb vorsieht, dann, wenn die Anwendung dieses Kriteriums zur Folge hat, dass das in dieser Richtlinie vorgesehene Informations- und Konsultationsverfahren vereitelt wird, während die betreffenden Entlassungen, wenn der Betrieb als Referenzeinheit verwendet würde, als Massentlassungen qualifiziert werden müssten, dahin auszulegen ist, dass die Ersetzung des Begriffs „Betrieb“ durch den Begriff „Unternehmen“ nur dann als für die Arbeitnehmer günstig angesehen werden kann, wenn es sich dabei um ein ergänzendes Element handelt, das nicht zur Aufgabe oder Verringerung des Schutzes der Arbeitnehmer in dem Fall führt, in dem bei Heranziehung des Betriebsbegriffs die nach der Richtlinie 98/59 für die Einstufung als Massentlassung erforderliche Zahl von Entlassungen erreicht ist.
- 16 Die Begründung des Vorabentscheidungsersuchens geht in dieselbe Richtung. Es muss geklärt werden, ob die Art und Weise der Berechnung der Zeiträume von 30 und 90 Tagen, insbesondere des Zeitraums von 90 Tagen, so auszulegen ist wie nach der spanischen Rechtsprechung. Es ist also zu klären, wie Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie („innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind“) auszulegen ist, denn in die 90 Tage nach dem Zeitpunkt der Kündigung der Klägerin fallen wegen der endgültigen Einstellung der unternehmerischen Tätigkeit 35 zu berücksichtigende Vertragsbeendigungen.
- 17 Bei der Festlegung der Referenzzeiträume stellt die Richtlinie nicht klar, ob sie nach hinten oder nach vorne zu berechnen sind. Nach der Auslegung von Art. 51 Abs. 1 ET in der spanischen Rechtsprechung ist zwingend rückwärts zu rechnen (d. h., *terminus ad quem* ist die konkrete Einzelkündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist), was in keiner Vorschrift vorgesehen ist und der Einführung einer unrechtmäßigen Beschränkung des Rechts auf Mitwirkung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter gleichkommt. Die europäische Vorschrift soll die Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter erleichtern, und es hätte keinen Sinn, deren Anhörung und Mitwirkung zu gewährleisten, wenn man feststellte, dass die Massentlassung in einem Zeitraum erfolgt ist, der vor der Einzelkündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, liegt, nicht aber in dem auf sie folgenden Zeitraum.
- 18 Zwar soll mit Art. 51 Abs. 1 letzter Unterabsatz ET missbräuchlichen Handlungen begegnet werden, die darin bestehen, dass Entlassungen tröpfchenweise erfolgen, um die Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter zu umgehen. Dieser Zweck lässt sich aber besser erreichen, wenn der Referenzzeitraum in beide Richtungen berechnet wird, so dass der Arbeitnehmer sich auf andere Einzelkündigungen berufen kann, die ihm zum Zeitpunkt seiner Entlassung möglicherweise nicht bekannt sind, die aber, wenn man sie seiner eigenen

hinzurechnet, dazu führen, dass die Zahl der Vertragsbeendigungen erreicht wird, die auf eine tatsächliche Massenentlassung schließen lässt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die der Missbrauchsbekämpfung dienende Vorschrift des Art. 51 Abs. 1 letzter Unterabsatz ET in einem Rechtsstreit wegen der Kündigung eines Arbeitnehmers geltend gemacht werden kann. Der spanische Gesetzgeber regelt also bereits selbst die Möglichkeit, dass die späteren Entlassungen bzw. Vertragsbeendigungen bei der Kündigung des Arbeitnehmers nicht bekannt sind, und überträgt dem Richter die Aufgabe, zu prüfen, ob bei den später erfolgten Vertragsbeendigungen eine Umgehung vorliegt oder nicht; einer Würdigung neuer oder neu bekannt gewordener Tatsachen im gerichtlichen Verfahren steht demnach nichts entgegen.

- 19 Es wäre sogar in gewissem Maße willkürlich, wenn es nicht zulässig wäre, für die Zwecke der Feststellung einer Massenentlassung die späteren Vertragsbeendigungen insgesamt zu berücksichtigen: ein davor entlassener Arbeitnehmer könnte sie nicht geltend machen, während Arbeitnehmer, die danach entlassen werden und Klage erheben, dies tun können.
- 20 Schließlich bedeutet der Umstand, dass die Einführung einer Vorschrift zur Missbrauchsbekämpfung im spanischen Recht gegenüber dem Inhalt der Richtlinie als Verbesserung angesehen werden kann, nicht, dass die Vorschriften der Richtlinie nicht länger angewandt werden dürfen, denn die Schwellen und Referenzzeiträume sind als Minimum anzusehen, über das die Mitgliedstaaten nicht disponieren können. Daher hält es das vorliegende Gericht unter Bezugnahme auf den Vorschlag des Ministerio Fiscal für erforderlich, zu fragen, ob die Vertragsbeendigungen, die vor der Einzelkündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, erfolgt sind, als objektive Tatsache herangezogen werden müssen, und später erfolgte Vertragsbeendigungen nur zu berücksichtigen sind, wenn festgestellt wird, dass sie in der Absicht erfolgt sind, die Anwendung der Vorschriften über Massenentlassungen zu umgehen.
- 21 Die zweite Vorlagefrage folgt notwendig aus der ersten, denn nach dem ET können Vertragsbeendigungen, die nach derjenigen erfolgt sind, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, nur berücksichtigt werden, wenn festgestellt wird, dass das Unternehmen rechtsmissbräuchlich handelte; die Richtlinie jedoch nimmt in keiner Weise auf diese Bewertung Bezug. Die Berücksichtigung des Zeitraums, der nach der Entlassung liegt, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, könnte als Regelung angesehen werden, durch die die Richtlinie inhaltlich verbessert wird, aber nur, wenn ausgeschlossen ist, dass die Richtlinie nach ihrem Wortlaut und ihrer Auslegung durch den Gerichtshof eine Berechnung in beide Richtungen vorsieht.
- 22 Mit der dritten Frage soll schließlich geklärt werden, ob die 30 bzw. 90 Tage insgesamt vor oder nach der Einzelkündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, liegen müssen, oder ob es möglich ist, einen vor und einen anderen nach der Entlassung liegenden Teil zu berücksichtigen, ohne dass dabei der in der Richtlinie vorgesehene Referenzzeitraum überschritten wird. Das

Gericht ist der Auffassung, dass die in der Richtlinie vorgesehenen Schwellen und Zeiträume, da sie nicht zur Disposition stehen – außer, sie werden durch günstigere Regelungen verbessert – und autonom sind, auch autonom auszulegen sind. Demnach hindert nichts daran, den Referenzzeitraum für davor oder danach erfolgte Vertragsbeendigungen in voller Länge – 30 bzw. 90 volle Tage davor oder danach – oder teilweise nach hinten und nach vorne zu berechnen, so dass beispielsweise Vertragsbeendigungen, die 60 Tage vor der Kündigung eines Arbeitnehmers und solche, die 30 Tage danach erfolgt sind, berücksichtigt werden können. Mit anderen Worten: Um einen vollständigen Überblick über die Situation erhalten zu können, sollten 90 Tage – bzw. 30 – als Referenz herangezogen werden, bei denen die Kündigung des Arbeitnehmers, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, am Beginn, am Ende oder in der Mitte dieses Zeitraums läge.