

**Rechtssache C-496/22**

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

**Eingangsdatum:**

22. Juli 2022

**Vorlegendes Gericht:**

Curtea de Apel București (Rumänien)

**Datum der Vorlageentscheidung:**

22. Juni 2022

**Berufungskläger:**

EI

**Berufungsbeklagte:**

SC Brink's Cash Solutions SRL

---

**Gegenstand des Ausgangsverfahrens**

Berufung, eingelegt von EI, auf Abänderung des Urteils des Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Regionalgericht Bukarest, Abteilung für Arbeits- und Sozialversicherungsstreitigkeiten, Rumänien) und Feststellung, dass die Bestimmung, nach der die Berufungsbeklagte seinen Individualarbeitsvertrag im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt hat, rechtswidrig und unbegründet sei

**Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage**

Ersuchen nach Art. 267 AEUV um Auslegung von Art. 1 Abs. 1 Buchst. b und Art. 6 der Richtlinie 98/59

**Vorlagefragen**

1. Stehen Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b und Art. 6 der Richtlinie 98/59/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über

Massenentlassungen im Licht der Erwägungsgründe 2 und 6 dieser Richtlinie einer nationalen Regelung entgegen, die es dem Arbeitgeber erlaubt, die von einem Massenentlassungsverfahren betroffenen Arbeitnehmer nicht zu konsultieren, weil sie weder bereits benannte Vertreter haben noch gesetzlich verpflichtet sind, solche zu benennen?

2. Sind Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b und Art. 6 der Richtlinie 98/59/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen im Licht der Erwägungsgründe 2 und 6 dieser Richtlinie dahin auszulegen, dass in der oben beschriebenen Situation der Arbeitgeber verpflichtet ist, alle von dem Massenentlassungsverfahren betroffenen Arbeitnehmer zu informieren und zu konsultieren?

### **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), Erwägungsgründe 2, 6 und 12 sowie Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b, Art. 2 Abs. 3 und Art. 6

### **Angeführte nationale Vorschriften**

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Gesetz Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch, im Folgenden; Arbeitsgesetzbuch), insbesondere Art. 69, der u. a. vorsieht, dass der Arbeitgeber, der beabsichtigt, Massenentlassungen vorzunehmen, verpflichtet ist, Konsultationen mit der Gewerkschaft oder gegebenenfalls mit den Arbeitnehmervertretern einzuleiten; Art. 71, wonach die Gewerkschaft oder gegebenenfalls die Arbeitnehmervertreter dem Arbeitgeber Maßnahmen vorschlagen können, um Entlassungen zu vermeiden oder die Zahl entlassener Beschäftigter zu verringern; Art. 221, wonach bei Arbeitgebern, bei denen mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind und bei denen keine gesetzlichen repräsentativen gewerkschaftlichen Organisationen gegründet worden sind, die Interessen der Arbeitnehmer von deren Vertretern, die eigens hierfür gewählt und beauftragt sind, gefördert und verteidigt werden können.

### **Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens**

- 1 Die SC Brink's Cash Solutions SRL ist ein Unternehmen der Brink's Global Services Gruppe, einem führenden Unternehmen auf dem Markt für Cash-Management und sichere Logistik, das auf die Erbringung von Dienstleistungen des Transports und der Bearbeitung von Bargeld sowie der Beschickung und Unterhaltung von Geldautomaten spezialisiert ist und landesweit rund 2 700 Mitarbeiter beschäftigt.

- 2 Am 14. August 2014 wurde zwischen dem Berufungskläger als Arbeitnehmer und der Berufungsbeklagten als Arbeitgeberin ein Individualarbeitsvertrag geschlossen.
- 3 Im Zusammenhang mit dem Ausbruch der SARS-COV-2-Pandemie und der Verhängung des Ausnahmezustands in Rumänien im Zeitraum zwischen dem 16. März 2020 und dem 15. Mai 2020 erfuhr die Tätigkeit des Unternehmens auf nationaler Ebene erhebliche Rückgänge, was sich im erzielten Gewinn niederschlug. In diesem speziellen Kontext begann das Unternehmen, um auf dem betreffenden Markt wettbewerbsfähig zu bleiben, mit der Neudimensionierung der Personalstruktur und leitete am 12. Mai 2020 ein Massenentlassungsverfahren ein, wobei es nach dem Kriterium des Ergebnisses der regelmäßigen beruflichen Bewertungen auf nationaler Ebene 128 Stellen strich.
- 4 Zum Zeitpunkt der Einleitung des Massenentlassungsverfahrens war das Mandat der Vertreter der Arbeitnehmer des Unternehmens bereits seit dem 23. April 2020 ausgelaufen und nicht verlängert worden.
- 5 Der Arbeitgeber teilte seine Absicht, Massenentlassungen vorzunehmen, nur den bedeutenden einschlägigen Einrichtungen mit, ohne auch den Arbeitnehmern eine solche Mitteilung zu übermitteln, die entweder an zuvor benannte Vertreter, deren Mandat abgelaufen war, oder an jeden von der Entlassungsmaßnahme betroffenen Arbeitnehmer persönlich gerichtet gewesen wäre. Da keine neuen Arbeitnehmervertreter benannt worden waren, übergang das Unternehmen die Phase der Information und Konsultation und machte geltend, dass deren Durchführung objektiv nicht möglich sei und dass keinerlei Verschulden vorliege. Die Einleitung des Massenentlassungsverfahrens erfolgte während des Ausnahmezustands, einer Zeit, in der die Ausübung verschiedener Bürgerrechte eingeschränkt war, und dieser Umstand machte es wenig wahrscheinlich, dass es den Arbeitnehmern gelingen würde, mit Erfolg ein Verfahren zur Benennung ihrer Vertreter auf nationaler Ebene einzuleiten.
- 6 Im Rahmen des Massenentlassungsverfahrens erging am 2. Juli 2020 die Anordnung der Kündigung von EI, die dieser vor dem Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Regionalgericht Bukarest, Abteilung für Arbeits- und Sozialversicherungsstreitigkeiten) anfocht.
- 7 EI vertrat die Auffassung, dass der Arbeitgeber die in Art. 69 des Arbeitsgesetzbuchs geregelte zwingende Verpflichtung gehabt habe, diese Phase der Konsultation und Information der Arbeitnehmer durchzuführen, auch wenn diese nicht gewerkschaftlich organisiert gewesen seien oder keine Vertreter zur Vertretung ihrer Interessen benannt hätten. Er wies darauf hin, dass es dem Arbeitgeber oblegen hätte, die Arbeitnehmer über die Notwendigkeit der Benennung neuer Vertreter konkret für diese Phase zu informieren, und dass die Rechte der Arbeitnehmer, die keine Methoden und Mittel zur Vermeidung von Massenentlassungen oder zur Verringerung der Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer hätten vorschlagen können, schwerwiegend verletzt worden seien.

- 8 Das Unternehmen verteidigte sich mit dem Argument, dass das Mandat der Arbeitnehmervertreter vor der Einleitung des Massenentlassungsverfahrens ausgelaufen sei, ohne dass dieses Mandat verlängert worden wäre, und zwar wegen der mangelnden Koordination der Arbeitnehmer. Somit habe die Information und die Konsultation der Arbeitnehmer nicht durchgeführt werden können und, da das Gesetz die Verpflichtung vorsehe, das Verfahren mit der Gewerkschaft oder den Arbeitnehmervertretern und nicht mit den einzelnen Arbeitnehmern zu durchlaufen, sei das Unternehmen seiner Ansicht nach von dieser Verpflichtung befreit gewesen und habe das Massenentlassungsverfahren fortgesetzt.
- 9 Mehrere in diesem Massenverfahren entlassene Arbeitnehmer fochten die Rechtmäßigkeit des Entlassungsverfahrens vor Gericht an, und es sind bereits mehrere rechtskräftige Urteile ergangen. Die Gerichte stellten fest, dass die Entlassungsentscheidungen rechtmäßig ergangen seien und dass das Massenentlassungsverfahren den gesetzlichen Phasen entsprochen habe, auch wenn die Phase der Information und der Konsultation der Arbeitnehmer nicht durchlaufen worden sei.
- 10 Für diese Lösung entschied sich auch das Tribunalul București (Regionalgericht Bukarest), das die von EI erhobene Klage abgewiesen hat. Gegen diese Abweisung legte EI Berufung bei der Curtea de Apel București (Berufungsgericht Bukarest) ein, die von Amts wegen beschlossen hat, dem Gerichtshof ein Ersuchen um Vorabentscheidung vorzulegen.

### **Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage**

- 11 Das vorlegende Gericht ist im Licht der Erwägungsgründe 2, 6 und 12 sowie von Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 98/59 der Ansicht, dass eines der Ziele dieser Richtlinie darin besteht, die Beteiligung der Arbeitnehmer am Massenentlassungsverfahren sicherzustellen, und sie zu diesem Zweck den Arbeitgebern die Verpflichtung auferlegt hat, die Arbeitnehmer – durch ihre Vertreter – im Voraus, in der Anfangsphase des Massenentlassungsverfahrens, zu informieren und zu konsultieren.
- 12 Die Information muss sich auf die wesentlichen Aspekte der vom Arbeitgeber geplanten Umstrukturierung beziehen, die sich auf die Arbeitnehmer auswirken, so dass diese reagieren können, um die negativen Auswirkungen der Entlassungen zu verringern oder zu bekämpfen und so das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern auszugleichen.
- 13 Der Umstand, dass sich der Wortlaut der Richtlinie bei der Bestimmung der Begünstigten dieser Verpflichtung auf die Arbeitnehmervertreter und nicht auf die einzelnen Arbeitnehmer oder die Gesamtheit der Arbeitnehmer bezieht und dabei auf die Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten verweist, erlaubt nicht die Annahme, dass die Pflicht zur Information und Konsultation bei

Nichtvorliegen eines verbindlichen nationalen Systems zur Bestellung dieser Vertreter ins Leere laufen würde.

- 14 Aus der Auslegung der genannten Bestimmungen der Richtlinie und von deren Art. 6, der sich auf das Recht der Arbeitnehmer alternativ zu dem ihrer Vertreter bezieht, leitet die Curtea de Apel București (Berufungsgericht Bukarest) ab, dass die Phase der Information und der Konsultation der Arbeitnehmer (wenn sie keine Vertreter haben) im Massenentlassungsverfahren zwingend vorgeschrieben ist, auch wenn sie konkret keine Änderung des vom Arbeitgeber beabsichtigten Umstrukturierungsplans bewirken würde.
- 15 Andere rumänische Berufungsgerichte haben sich für eine andere Lösung entschieden und sich dabei auf eine wörtliche Auslegung der Richtlinie berufen, wonach die „Arbeitnehmersvertreter“ die Begünstigten der Verpflichtung zur Information und zur Konsultation seien, und dass, wenn es keine Arbeitnehmersvertreter gebe, der Arbeitgeber von der Phase der Information und der Konsultation befreit sei. Diese abweichende Auslegung führt zu entgegengesetzten gerichtlichen Entscheidungen über die Rechtmäßigkeit eines Massenentlassungsverfahrens, und das vorlegende Gericht stellt fest, dass es die Antwort des Gerichtshofs der Europäischen Union benötigt, um das Unionsrecht korrekt anzuwenden.
- 16 Die Curtea de Apel București (Berufungsgericht Bukarest) ist daher der Ansicht, dass der nationale Gesetzgeber die Bestimmungen der Richtlinie 98/59 nicht ordnungsgemäß umgesetzt hat, um die praktische Wirksamkeit von deren Vorschriften zu gewährleisten, da er kein Verfahren zur Bestellung der Vertreter der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers vorgeschrieben hat.
- 17 Die Bestimmungen des Unionsrechts, auf die sich die dem Gerichtshof mit diesem Ersuchen vorgelegten Fragen beziehen, waren noch nicht Gegenstand einer Auslegung in dem von der Curtea de Apel București (Berufungsgericht Bukarest) – die in ihrem Ersuchen auf das Urteil vom 16. Juli 2009, *Mono Car Styling* (C-12/08), und das Urteil vom 8. Juni 1994, *Kommission/Vereinigtes Königreich* (C-382/92), verweist – erbetenen Sinn.
- 18 Im erstgenannten Urteil hat der Gerichtshof entschieden, dass das in der Richtlinie 98/59 vor allem in Art. 2 vorgesehene Recht auf Information und Konsultation zugunsten der Arbeitnehmer als Gemeinschaft ausgestaltet und daher kollektiver Natur ist. Der Gerichtshof hat das Schutzniveau dieses Rechts nur im Licht von Art. 6 geprüft. Im vorliegenden Fall weist das vorlegende Gericht jedoch darauf hin, dass es darum geht, ob der Arbeitgeber zur Information und zur Konsultation verpflichtet ist, wenn die Arbeitnehmer nach der nationalen Rechtsordnung rechtlich nicht als Gemeinschaft angesehen werden können.
- 19 Was das zweitgenannte Urteil des Gerichtshofs anbelangt, so verweist das vorlegende Gericht auf die Rn. 18 und 24, in denen der Gerichtshof eine Bestimmung der Richtlinie 77/187/EWG geprüft hat, in der der Begriff

„Arbeitnehmervertreter“ mit gleichem Wortlaut definiert wurde wie in der Richtlinie 98/59.

- 20 Das vorlegende Gericht betont jedoch, dass die angeführte Rechtsprechung es ihm nicht ermöglicht, von einem *acte éclairé* auszugehen, und dass die richtige Anwendung des Unionsrechts im vorliegenden Fall nicht derart offenkundig ist, dass kein Raum für vernünftige Zweifel bleibt.
- 21 In Arbeitsstreitsachen ist gegen die Urteile des vorlegenden Gerichts nach nationalem Recht kein Rechtsbehelf gegeben, so dass das vorlegende Gericht nach Art. 267 Abs. 2 AEUV verpflichtet ist, dem Gerichtshof die Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen.

ARBEITSDOKUMENT