

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 21.09.2017 – C-149/16

ECLI:EU:C:2017:708

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

21. September 2017 (*1)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Massenentlassungen – Richtlinie 98/59/EG – Art. 1 Abs. 1 – Begriff ‚Entlassungen‘ – Gleichstellung von ‚Beendigungen des Arbeitsvertrags ...‘, die auf Veranlassung des Arbeitgebers ... erfolgen‘ mit Entlassungen – Einseitige Änderung der Arbeits- und Entgeltbedingungen durch den Arbeitgeber“

In der Rechtssache C-149/16

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieście we Wrocławiu (Rayongericht Wrocław/Breslau Stadtmitte, Polen) mit Entscheidung vom 17. Februar 2016, beim Gerichtshof eingegangen am 14. März 2016, in dem Verfahren

Halina Socha,

Dorota Olejnik,

Anna Skomra

gegen

Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zehnte Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin M. Berger sowie der Richter A. Borg Barthet und F. Biltgen (Berichterstatter),

Generalanwalt: M. Wathelet,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

–

des Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu, vertreten durch I. Walczak-Kozioł, radca prawny,

–

der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna als Bevollmächtigten,

–

der Europäischen Kommission, vertreten durch M. Owsiany-Hornung und M. Kellerbauer als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

Rn. 1

Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. 1998, L 225, S. 16).

Rn. 2

Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Halina Socha, Dorota Olejnik und Anna Skomra auf der einen und ihrem Arbeitgeber, dem Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu (Fachkrankenhaus A. Falkiewicz, Breslau, Polen) (im Folgenden: Fachkrankenhaus A. Falkiewicz), auf der anderen Seite wegen der Einstufung der ihnen gegenüber vom Fachkrankenhaus A. Falkiewicz ausgesprochenen Änderungskündigungen als „Entlassung“ oder als eine einer Entlassung gleichgestellten „[Beendigung] des Arbeitsvertrags ...“, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, [erfolgt].

Rechtlicher Rahmen

Richtlinie 98/59

Rn. 3

In Art. 1 („Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich“) der Richtlinie 98/59 heißt es:

„(1) Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a)

„Massenentlassungen“ sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen – nach Wahl der Mitgliedstaaten – die Zahl der Entlassungen

i)

entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

–

mindestens 10 in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern,

–

mindestens 10 v. H. der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern,

–

mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern,

ii)

oder innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind, beträgt;

b)

„Arbeitnehmervertreter“ sind die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten.

Für die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß Absatz 1 Buchstabe a) werden diesen Entlassungen Beendigungen des Arbeitsvertrags gleichgestellt, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt.

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung auf

...

b)

Arbeitnehmer öffentlicher Verwaltungen oder von Einrichtungen des öffentlichen Rechts (oder in Mitgliedstaaten, die diesen Begriff nicht kennen, von gleichwertigen Stellen).“

Rn. 4

Art. 2 der Richtlinie 98/59 bestimmt:

„(1) Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massenentlassungen vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen.

(2) Diese Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern.

...“

Rn. 5

Art. 5 der Richtlinie lautet:

„Diese Richtlinie lässt die Möglichkeit der Mitgliedstaaten unberührt, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder für die Arbeitnehmer günstigere tarifvertragliche Vereinbarungen zuzulassen oder zu fördern.“

Polnisches Recht

Rn. 6

Art. 42 § 1 des durch das Gesetz vom 26. Juni 1974 (Dz. U. 1974, Nr. 24, Position 141) angenommenen Kodeks pracy (Arbeitsgesetzbuch) in geänderter Fassung (im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) sieht vor, dass die Vorschriften über die Kündigung eines Arbeitsvertrags auf eine Kündigung der sich aus dem Vertrag ergebenden Arbeits- und Entgeltbedingungen entsprechende Anwendung finden. Nach Art. 42 § 2 des Arbeitsgesetzbuchs gilt eine Kündigung von Arbeits- und Entgeltbedingungen als ausgesprochen, wenn dem Arbeitnehmer schriftlich neue Bedingungen angeboten wurden. § 3 dieses Artikels bestimmt, dass der Arbeitsvertrag mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet wird, wenn der Arbeitnehmer die Annahme der angebotenen Arbeits- und Entgeltbedingungen ablehnt. Gibt der Arbeitnehmer vor Ablauf der Hälfte der Kündigungsfrist keine Erklärung über die Ablehnung der Annahme der angebotenen Bedingungen ab, dann gilt dies als sein Einverständnis zu diesen Bedingungen.

Rn. 7

Art. 1 der Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Gesetz über besondere Regeln in Bezug auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern aus von den Arbeitnehmern unabhängigen Gründen) vom 13. März 2003 (Dz. U. 2003, Nr. 90, Position 844) in geänderter Fassung (im Folgenden: Gesetz von 2003) sieht vor:

„1. Die Vorschriften des Gesetzes werden in dem Fall angewandt, dass für einen Arbeitgeber, der mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt, die Notwendigkeit besteht, Arbeitsverhältnisse aus von den Arbeitnehmern unabhängigen Gründen im Wege einer von ihm ausgesprochenen Kündigung oder aufgrund einer Vereinbarung der Parteien zu beenden, wenn von der Entlassung in einem Zeitraum von bis zu 30 Tagen mindestens umfasst sind:

1)

10 Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigt,

2)

10 % der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber mindestens 100, aber weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigt,

3)

30 Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber mindestens 300 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt

...“

Rn. 8

Art. 2 des Gesetzes von 2003 lautet:

„1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die bei ihm vertretenen betrieblichen Gewerkschaften zu der Absicht der Durchführung einer Massenentlassung zu konsultieren.

2. Die in Abs. 1 genannte Konsultation betrifft insbesondere die Frage, ob die Massenentlassung verhindert oder ihr Ausmaß verringert werden kann, sowie Angelegenheiten der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dieser Entlassung, insbesondere Möglichkeiten der beruflichen Umqualifizierung oder Umschulung sowie des Findens einer anderweitigen Beschäftigung durch die entlassenen Arbeitnehmer.

3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den betrieblichen Gewerkschaften schriftlich mitzuteilen: die Gründe der beabsichtigten Massenentlassung, die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und die Berufsgruppen, denen sie angehören, die Berufsgruppen der von der beabsichtigten Massenentlassung umfassten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem eine solche Entlassung stattfinden wird, die vorgeschlagenen Kriterien für die Auswahl von Arbeitnehmern für die Massenentlassung, die Reihenfolge der Entlassungen der Arbeitnehmer sowie Vorschläge zur Lösung von Angelegenheiten der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der beabsichtigten Massenentlassung, und wenn diese auch Geldleistungen umfassen, ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, die Art und Weise der Festsetzung ihrer Höhe mitzuteilen.

...“

Rn. 9

Gemäß Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes von 2003 schließen der Arbeitgeber und die betrieblichen Gewerkschaften innerhalb einer Frist von maximal 20 Tagen ab dem Tag der in Art. 2 Abs. 3 dieses Gesetzes genannten Mitteilung eine Vereinbarung. Laut Art. 3 Abs. 2 des Gesetzes von 2003 werden in dieser Vereinbarung Grundsätze für das Vorgehen in den Angelegenheiten der von der Absicht der Massenentlassung umfassten Arbeitnehmer sowie die Pflichten des Arbeitgebers in dem zur Lösung anderer mit der beabsichtigten Massenentlassung verbundenen Arbeitnehmerangelegenheiten erforderlichen Umfang bestimmt.

Rn. 10

Art. 5 des Gesetzes von 2003, der zum Zeitpunkt des Sachverhalts des Ausgangsverfahrens galt, bestimmte:

„1. Werden Arbeitnehmern die Arbeitsverhältnisse im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt, finden – vorbehaltlich der Abs. 2 bis 4 – die Art. 38 und 41 des Arbeitsgesetzbuchs sowie – vorbehaltlich des Abs. 5 – gesonderte Vorschriften über einen besonderen Schutz von Arbeitnehmern vor Entlassungen oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Anwendung.

2. Wird keine Vereinbarung gemäß Art. 3 geschlossen, dann findet Art. 38 des Arbeitsgesetzbuchs auf gegenüber Arbeitnehmern ausgesprochene Kündigungen von Arbeitsverhältnissen sowie von Arbeits-

und Entgeltbedingungen Anwendung.

...

5. Im Zeitraum eines besonderen Schutzes vor einer Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags darf der Arbeitgeber lediglich die bisherigen Arbeits- und Entgeltbedingungen kündigen, und zwar gegenüber einem Arbeitnehmer:

1)

dem nicht mehr als vier Jahre zur Erreichung des Rentenalters fehlen, einer schwangeren Arbeitnehmerin, einem Arbeitnehmer im Mutterschaftsurlaub, in einem unter denselben Voraussetzungen wie Mutterschaftsurlaub gewährten Urlaub, im Elternurlaub und im Vaterschaftsurlaub;

2)

der Mitglied des Betriebsrats eines staatlichen Unternehmens ist;

3)

der Vorstandsmitglied einer betrieblichen Gewerkschaft ist;

...

6. Wenn die Kündigung von Arbeits- und Entgeltbedingungen eine Herabsetzung der Vergütung zur Folge hat, dann steht den in Abs. 5 genannten Arbeitnehmern bis zum Ende des Zeitraums des besonderen Schutzes vor einer Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags eine nach den Grundsätzen, die sich aus dem Arbeitsgesetzbuch ergeben, errechnete Ausgleichszulage zu.

7. Werden Arbeitnehmern die Arbeitsverhältnisse im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt, so können befristete Arbeitsverträge sowie für die Zeit der Ausführung einer bestimmten Arbeit geschlossene Arbeitsverträge von jeder Partei unter Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist aufgelöst werden.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefrage

Rn. 11

Die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens sind im Fachkrankenhaus A. Falkiewicz auf der Grundlage unbefristeter Arbeitsverträge beschäftigt.

Rn. 12

Im August 2015 erhielten die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens wie auch andere Beschäftigte vom Fachkrankenhaus A. Falkiewicz Änderungskündigungen betreffend bestimmte Arbeits- und Entgeltbedingungen, insbesondere den Zeitraum, nach dem ein Recht auf eine Jubiläumsprämie erworben wird. Diese Prämie wird den Beschäftigten alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer Beschäftigungsdauer ausbezahlt. Die Höhe der Prämie bestimmt sich wie folgt:

—

20 Jahre Beschäftigungsdauer: 75 % eines Monatsgehalts;

—

25 Jahre Beschäftigungsdauer: 100 % eines Monatsgehalts;

—

30 Jahre Beschäftigungsdauer: 150 % eines Monatsgehalts;

—

35 Jahre Beschäftigungsdauer: 200 % eines Monatsgehalts;

—

40 Jahre Beschäftigungsdauer: 300 % eines Monatsgehalts.

Rn. 13

Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten ergibt sich, dass die vorgeschlagene Änderung die Modalitäten für die Berechnung der Beschäftigungsdauer betraf, die nunmehr lediglich die beim Fachkrankenhaus A. Falkiewicz geleisteten Arbeitszeiten umfassen sollte.

Rn. 14

Es steht fest, dass die Ablehnung der Änderung der betreffenden Vertragsbedingungen für die betroffenen Arbeitnehmer die endgültige Beendigung ihres Arbeitsvertrags nach sich ziehen konnte.

Rn. 15

Vor dem vorlegenden Gericht machte das Fachkrankenhaus A. Falkiewicz geltend, dass die Änderung der Vertragsbedingungen durch organisatorische Veränderungen in Verbindung mit einem Beschäftigungsabbau und einer Verringerung der Entgeltkosten begründet sei. Da der Betrieb des Krankenhauses seit mehreren Jahren defizitär sei, sei das Krankenhaus mit der Rationalisierung der Arbeits- und Entgeltbedingungen, die mit den Änderungskündigungen vorgenommen worden sei, vor der Liquidation gerettet worden.

Rn. 16

Darüber hinaus ist unstreitig, dass das Fachkrankenhaus A. Falkiewicz bei der Vornahme der Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen das Verfahren nach dem Gesetz von 2003 nicht angewandt hat.

Rn. 17

Das vorlegende Gericht stellt sich die Frage, ob das Fachkrankenhaus A. Falkiewicz lediglich beabsichtigte, bestimmte Bestandteile der Arbeitsverträge der Klägerinnen des Ausgangsverfahrens zu ändern, oder ob es in Wirklichkeit die Absicht hatte, diese Verträge zu beenden, und dabei vermeiden wollte, unter die Bestimmungen der Richtlinie 98/59 zu fallen. Das vorlegende Gericht fragt sich außerdem, ob eine vom Arbeitgeber einseitig vorgenommene Änderung der betreffenden Arbeitsbedingungen, die – wenn sie von den Klägerinnen des Ausgangsverfahrens nicht angenommen wird – die Beendigung der Arbeitsverträge zur Folge hat, eine „Entlassung“ im Sinne von Art. 1 dieser Richtlinie darstellt.

Rn. 18

Unter diesen Umständen hat der Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieście we Wrocławiu (Rayongericht Breslau Stadtmitte, Polen) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Sind Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 der Richtlinie 98/59 in Verbindung mit dem Grundsatz der praktischen Wirksamkeit des [Unions-]Rechts dahin auszulegen, dass ein Arbeitgeber, der wegen einer schwierigen finanziellen Lage eine Kündigung von Arbeits- und Entgeltbedingungen von Arbeitsverträgen (Änderungskündigung) lediglich in Bezug auf die Vergütungsbedingungen ausspricht, dazu verpflichtet ist, das Verfahren anzuwenden, das sich aus der oben genannten Richtlinie ergibt, und die betrieblichen Gewerkschaften zu diesen Kündigungen zu konsultieren, obwohl das nationale Recht – das Gesetz von 2003 – in seinen Art. 1 bis 6 keinerlei Regelungen betreffend die Kündigung von Bedingungen eines Arbeitsvertrags enthält?

Zur Vorlagefrage

Rn. 19

Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 98/59 nach ihrem Art. 1 Abs. 2 Buchst. b keine Anwendung findet auf „Arbeitnehmer öffentlicher Verwaltungen oder von Einrichtungen des öffentlichen Rechts (oder in Mitgliedstaaten, die diesen Begriff nicht kennen, von gleichwertigen Stellen)“.

Rn. 20

Da sich im vorliegenden Fall der Vorlageentscheidung nicht ausdrücklich entnehmen lässt, dass der polnische Gesetzgeber die Anwendung der durch die Richtlinie 98/59 zuerkannten Rechte auf die von einer öffentlichen Einrichtung – wie dem Fachkrankenhaus A. Falkiewicz – beschäftigten Arbeitnehmer erstrecken wollte, hat der Gerichtshof das vorlegende Gericht formlos gebeten, die Gründe zu erläutern, die es zu der Annahme veranlasst haben, dass die Auslegung dieser Richtlinie für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits erforderlich sei.

Rn. 21

Ausweislich der Antwort des vorlegenden Gerichts findet das Gesetz von 2003, mit dem die Richtlinie 98/59 in das polnische Recht umgesetzt werden soll, auf alle Personen Anwendung, die Arbeitnehmer im Sinne von Art. 2 des Arbeitsgesetzbuchs sind. Hiervon seien nur das „ernannte“ Personal und Zeitarbeiter ausgeschlossen, so dass der Kreis der unter das Gesetz von 2003 fallenden Einrichtungen größer sei als derjenige, für den die genannte Richtlinie gelte. Die vom Fachkrankenhaus A. Falkiewicz beschäftigten Arbeitnehmer hätten dieselbe Rechtsstellung inne wie die in privaten Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer und fielen nicht unter die Regelungen für den öffentlichen Dienst. Darüber hinaus seien die Krankenhäuser eigenständige Einrichtungen, die nicht unter staatlicher Aufsicht stünden und die durch die Einnahmen aus ihrer Tätigkeit finanziert würden. Es gebe daher im nationalen Recht keine Grundlage, die es ermögliche, das von der Ausgangsrechtssache betroffene Krankenhauspersonal vom Anwendungsbereich des Gesetzes von 2003 auszuschließen.

Rn. 22

Unter diesen Umständen und angesichts der von dem vorlegenden Gericht beigebrachten Informationen ist auf die Vorlagefrage zu antworten.

Rn. 23

Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen sind, dass ein Arbeitgeber die in Art. 2 dieser Richtlinie vorgesehenen Konsultationen durchzuführen hat, wenn er beabsichtigt, einseitig und zulasten der Arbeitnehmer eine Änderung der Entgeltbedingungen vorzunehmen, die, wenn ihre Annahme von den Arbeitnehmern abgelehnt wird, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat.

Rn. 24

Zur Beantwortung dieser Frage ist zunächst darauf hinzuweisen, dass aus Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59, wonach diese Richtlinie nur dann Anwendung findet, wenn die Zahl der „Entlassungen“ mindestens fünf beträgt, hervorgeht, dass die Richtlinie zwischen „Entlassungen“ und „Beendigungen des Arbeitsvertrags ...“, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgen“, unterscheidet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. November 2015, Pujante Rivera, C-7422/14, EU:C:2015:743, Rn. 44 und 45).

Rn. 25

Der Gerichtshof hat entschieden, dass die Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass es unter den Begriff „Entlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie fällt, wenn ein Arbeitgeber einseitig und zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen eine erhebliche Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrags vornimmt (Urteil vom 11. November 2015, Pujante Rivera, C-7422/14, EU:C:2015:743, Rn. 55).

Rn. 26

Folglich kann es nicht als „Entlassung“ im Sinne dieser Richtlinie eingestuft werden, wenn ein Arbeitgeber einseitig und zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen eine unerhebliche Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrags oder aus nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen eine erhebliche Änderung eines unwesentlichen Bestandteils dieses Vertrags vornimmt.

Rn. 27

Was die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Änderungskündigung betrifft, ist festzustellen, dass diese lediglich vorsieht, dass nunmehr bei der Ermittlung des Zeitpunkts, zu dem eine Jubiläumsprämie beansprucht werden kann, nur die bei dem Arbeitgeber geleisteten Arbeitszeiten berücksichtigt werden, so dass die Änderungskündigung nur den Zeitraum betrifft, nach dem ein Recht auf eine Jubiläumsprämie erworben wird. Unter diesen Umständen – und ohne dass geprüft zu werden braucht, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Jubiläumsprämie einen wesentlichen Bestandteil der Arbeitsverträge der Betroffenen darstellt – genügt die Feststellung, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Änderungskündigung nicht als eine wesentliche Änderung dieser Verträge nach sich ziehend angesehen werden kann und nicht unter den Begriff „Entlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 fällt.

Rn. 28

Hingegen ist die Auflösung des Arbeitsvertrags, nachdem es der Arbeitnehmer abgelehnt hat, eine Änderung wie die in der Änderungskündigung vorgeschlagene anzunehmen, im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59 als eine Beendigung des Arbeitsvertrags anzusehen, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgt. Daher ist sie bei der Berechnung der Gesamtzahl der vorgenommenen Entlassungen zu berücksichtigen.

Rn. 29

Hinsichtlich der Frage, ab welchem Zeitpunkt ein Arbeitgeber verpflichtet ist, die Konsultationen gemäß Art. 2 der Richtlinie 98/59 vorzunehmen, ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof entschieden hat, dass die Konsultations- und Anzeigepflichten vor einer Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung von Arbeitsverträgen entstehen (Urteile vom 27. Januar 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, Rn. 37, und vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a., C-44/08, EU:C:2009:533, Rn. 38) und die Verwirklichung des in Art. 2 Abs. 2 der genannten Richtlinie zum Ausdruck gebrachten Ziels, Kündigungen von Arbeitsverträgen zu vermeiden oder zu beschränken, gefährdet wäre, wenn die Konsultation der Arbeitnehmervertreter nach der Entscheidung des Arbeitgebers stattfände (Urteile vom 27. Januar 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, Rn. 38, und vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a., C-44/08, EU:C:2009:533, Rn. 46).

Rn. 30

Zu ergänzen ist, dass es in der Ausgangsrechtssache – wie in der Rechtssache, in der das Urteil vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. (C-44/08, EU:C:2009:533, Rn. 37), ergangen ist – um wirtschaftliche Entscheidungen geht, die ausweislich der Vorlageentscheidung nicht unmittelbar darauf gerichtet waren, bestimmte Beschäftigungsverhältnisse zu beenden, sich aber gleichwohl auf die Arbeitsplätze einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern auswirken konnten.

Rn. 31

In Rn. 48 seines Urteils vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. (C-44/08, EU:C:2009:533), hat der Gerichtshof ausgeführt, dass das Konsultationsverfahren nach Art. 2 der Richtlinie 98/59 vom Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt eröffnet worden sein muss, zu dem eine strategische

oder betriebswirtschaftliche Entscheidung getroffen wurde, die ihn zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen.

Rn. 32

Im vorliegenden Fall musste das Fachkrankenhaus A. Falkiewicz, da es davon ausging, dass es angesichts der wirtschaftlichen Schwierigkeiten, denen es sich gegenüber sah, erforderlich sei, die vorgeschlagenen Änderungen vorzunehmen, um nicht unmittelbar auf die Beendigung bestimmter Beschäftigungsverhältnisse gerichtete Entscheidungen treffen zu müssen, vernünftigerweise damit rechnen, dass eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern die Änderung ihrer Arbeitsbedingungen nicht annehmen werde und infolgedessen ihre Arbeitsverträge aufgelöst würden.

Rn. 33

Da somit die Entscheidung, Änderungskündigungen auszusprechen, für das Fachkrankenhaus A. Falkiewicz notwendigerweise implizierte, Massenentlassungen ins Auge zu fassen, musste es das Konsultationsverfahren nach Art. 2 der Richtlinie 98/59 einleiten.

Rn. 34

Dies gilt umso mehr, als sich das Ziel der in Art. 2 der Richtlinie 98/59 zum Ausdruck gebrachten Konsultationspflicht, nämlich Kündigungen von Arbeitsverträgen zu vermeiden oder zu beschränken oder ihre Folgen zu mildern (Urteil vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a., C-44/08, EU:C:2009:533, Rn. 46), und das nach den Angaben des vorlegenden Gerichts mit den Änderungskündigungen verfolgte Ziel, nämlich die Liquidation des Krankenhauses zu verhindern, weitestgehend decken. Wenn eine zu einer Änderung der Arbeitsbedingungen führende Entscheidung geeignet ist, die Vermeidung von Massenentlassungen zu ermöglichen, muss das Konsultationsverfahren nach Art. 2 der Richtlinie 98/59 nämlich zu dem Zeitpunkt beginnen, in dem der Arbeitgeber beabsichtigt, solche Änderungen vorzunehmen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a., C-44/08, EU:C:2009:533, Rn. 47).

Rn. 35

Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen sind, dass ein Arbeitgeber die in Art. 2 dieser Richtlinie vorgesehenen Konsultationen durchzuführen hat, wenn er beabsichtigt, einseitig und zulasten der Arbeitnehmer eine Änderung der Entgeltbedingungen vorzunehmen, die, wenn ihre Annahme von den Arbeitnehmern abgelehnt wird, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat, soweit die in Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie aufgestellten Voraussetzungen erfüllt sind. Dies zu prüfen, ist Sache des vorlegenden Gerichts.

Kosten

Rn. 36

Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zehnte Kammer) für Recht erkannt:

Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen sind dahin auszulegen, dass ein Arbeitgeber die in Art. 2 dieser Richtlinie vorgesehenen Konsultationen durchzuführen hat, wenn er beabsichtigt, einseitig und zulasten der Arbeitnehmer eine Änderung der Entgeltbedingungen vorzunehmen, die, wenn ihre Annahme von den Arbeitnehmern abgelehnt wird, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat, soweit die in Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie aufgestellten

Voraussetzungen erfüllt sind. Dies zu prüfen, ist Sache des vorlegenden Gerichts.

Unterschriften

(*1) Verfahrenssprache: Polnisch.

Zitiervorschlag: Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 21.09.2017 – C-149/16, ECLI:EU:C:2017:708

Quelle: Open Legal Data, abgerufen 09.07.2026

Entscheidungstext bereitgestellt über Open Legal Data (openlegalddata.io), lizenziert unter der Open Database License (ODbL) v1.0.

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Fassung in der Verfahrenssprache (CURIA: <https://curia.europa.eu>)

Provided by nu:legal (<https://recht.nulegal.eu>), the leading open legal database: AI-first, expanding daily, German and European law and case law in full text, free, with an open API for AI agents. Text and data mining expressly permitted.

Herausgeber: Nulegal GmbH, Potsdam.

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/eugh/2017-09-21/c-149-16>