Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
MICHAL BOBEK
vom 11. Juni 2020 [1]

Rechtssache C-300/19

UQ
gegen
Marclean Technologies, SLU,
weitere Beteiligte:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

(Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona [Arbeitsgericht Nr. 3, Barcelona, Spanien])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Massenentlassungen – Richtlinie 98/59/EG – Art. 1 Abs. 1 Buchst. a – Referenzzeitraum zur Berechnung der Zahl der Entlassungen“

I. Einleitung

1. Die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen [2] zielt auf eine Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes ab, indem Arbeitnehmern (und ihren Vereinigungen) im Fall von Massenentlassungen bestimmte besondere Rechte eingeräumt werden. Diese Richtlinie findet Anwendung, wenn die in ihrem Art. 1 festgelegten Voraussetzungen erfüllt sind. Eine dieser Voraussetzungen betrifft die Zahl der Entlassungen während eines bestimmten Zeitraums, der je nach Wahl des betreffenden Mitgliedstaats 30 oder 90 Tage beträgt.

2. Die in der vorliegenden Rechtssache vorgelegten Fragen betreffen die Methode zur Bestimmung dieses Zeitraums. Einfach ausgedrückt: Wie sollte dieser Zeitraum berechnet werden, wenn eine (ehemalige) Arbeitnehmerin oder ein (ehemaliger) Arbeitnehmer und sein bzw. ihr (ehemaliger) Arbeitgeber verschiedener Ansicht darüber sind, ob eine hinreichende Zahl von Entlassungen vorgelegen hat, um den Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 zu eröffnen?

1 Originalsprache: Englisch.

2 ABl. 1998, L 225, S. 16.

II. Rechtlicher Rahmen

A. Unionsrecht

3. Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 bestimmt:

„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;

…

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."

4. Art. 2 der Richtlinie 98/59 sieht vor:

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

…"

5. Art. 3 der Richtlinie 98/59 sieht vor:

„(1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen.

…

Die Anzeige muss alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung und die Konsultationen der Arbeitnehmervertreter gemäß Artikel 2 enthalten, insbesondere die Gründe der Entlassung, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen.

…“

6. Art. 5 der Richtlinie 98/59 sieht vor:

„Diese Richtlinie lässt die Möglichkeit der Mitgliedstaaten unberührt, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen …“

B. Nationales Recht

7. Art. 51 Abs. 1 der Ley del Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut, im Folgenden: ET) sieht vor:

„Als Massenentlassungen 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.

…

Für die Berechnung der Zahl der Beendigung von Arbeitsverträgen sind für die Zwecke des ersten Unterabsatzes dieses Absatzes alle anderen Beendigungen eines Arbeitsvertrags zu berücksichtigen, die während des Referenzzeitraums auf Veranlassung des Arbeitgebers aus anderen Gründen erfolgen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen und von den in Art. 49 Abs. 1 Buchst. c dieses Gesetzes vorgesehenen Gründen abweichen, sofern mindestens fünf Arbeitnehmer betroffen sind.

Beendet ein Unternehmen innerhalb aufeinanderfolgender Zeiträume von 90 Tagen und zur Umgehung der Erfordernisse dieses Artikels Verträge nach Art. 52 Buchst. c dieses Gesetzes in einer Zahl, die unter den angegebenen Schwellenwerten liegt, und ohne dass neue Gründe vorliegen, die ein solches Handeln rechtfertigen, gelten diese neuen Beendigungen als unter Umgehung des Gesetzes erfolgt und sind für nichtig zu erklären.“

8. Art. 122 Abs. 2 der Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (Gesetz zur Regelung der Arbeitsgerichtsbarkeit) bestimmt, dass eine Vertragsbeendigung nichtig ist, „wenn sie rechtsmissbräuchlich durch Umgehung der für Massenentlassungen geltenden Bestimmungen erfolgt ist“.

III. Sachverhalt, nationales Verfahren und die Vorlagefragen

9. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens begann am 31. Oktober 2016 für das Unternehmen Marclean Technologies, SLU, zu arbeiten. Am 28. Mai 2018 wurde sie vorübergehend arbeitsunfähig. Am 31. Mai 2018 wurde ihr gekündigt.

10. Marclean Technologies erkannte schließlich die Rechtswidrigkeit der Kündigung der Klägerin an, machte jedoch geltend, diese Kündigung sei die Folge des Rückgangs ihrer Handelstätigkeit und von Vertragsbrüchen seitens der Arbeitnehmerin. Offenbar sind andere Arbeitnehmer aus den gleichen Gründen entlassen worden.

11. Die Klägerin erhielt eine Abfindung, die aus Sicht des Unternehmens derjenigen entsprach, die in Fällen geschuldet wird, in denen die Kündigung durch ein Gericht für rechtswidrig erklärt wird. Am 11. Juni 2018 erhob die Klägerin vor dem Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 3, Barcelona, Spanien) gegen Marclean Technologies eine Kündigungsschutzklage. Sie beantragte, die Kündigung für unwirksam oder, hilfsweise, für rechtswidrig zu erklären. Die Klägerin machte geltend, ihre Kündigung sei Teil einer verdeckten Massenentlassung. Diesbezüglich verwies sie auf den Umstand, dass zwischen dem 31. Mai und dem 14. August 2018 sieben Personen ihre Tätigkeit für das Unternehmen beendet hatten – vier aus nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen, zwei wegen freiwilligen Ausscheidens und eine nach Ablauf eines befristeten Vertrags. In der Folge verließen am 15. August 2018 weitere 29 Personen das Unternehmen. Da diese allesamt am 26. Juli 2018 ein Kündigungsschreiben eingereicht hatten, war das Unternehmen der Auffassung, sie seien alle freiwillig ausgeschieden.

12. Am 15. August 2018 stellte Marclean Technologies ihre Handelstätigkeiten vollständig ein. Am 16. August 2018 wurden alle 29 Personen, nachdem sie das Unternehmen am Vortag verlassen hatten, von einem anderen Unternehmen, der Risk Steward, SL, übernommen.

13. Das vorlegende Gericht ist der Auffassung, dass die vorgenannten Beendigungen der Arbeitsverhältnisse nicht vom Arbeitnehmer gewollt waren und somit „Entlassungen“ im Sinne des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 darstellten. Soweit diese nach der Kündigung der Klägerin stattfanden, hat das vorlegende Gericht jedoch Zweifel, ob sie, wenn es um die Feststellung geht, ob *Massenentlassungen* stattgefunden haben, berücksichtigt werden können.

14. Dem vorlegenden Gericht zufolge wird Art. 51 Abs. 1 ET in der nationalen Rechtsprechung im Nachgang eines Urteils des Tribunal Supremo (Oberstes Gericht, Spanien) vom 11. Januar 2017 wie folgt ausgelegt: Nur Beendigungen eines Arbeitsverhältnisses, die innerhalb von 90 Tagen *vor* dem Datum der streitigen Einzelkündigung stattgefunden haben, werden berücksichtigt, wenn es um die Feststellung geht, ob Massenentlassungen vorliegen. Solche Beendigungen, die innerhalb von 90 Tagen *nach* diesem Datum erfolgen, können nur berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber missbräuchlich gehandelt hat.

15. Der Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 3, Barcelona) hegte Zweifel hinsichtlich der Methode, die zur Bestimmung desjenigen maßgeblichen Zeitraums zugrunde zu legen ist, der bei der Feststellung berücksichtigt werden muss, ob sich Beendigungen von Arbeitsverhältnissen als Massenentlassungen im Sinne des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 einstufen lassen; er hat daher beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59 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?

2. Kann Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59 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?

3. Lassen die Referenzzeiträume des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59 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?

16. Die polnische Regierung und die Europäische Kommission haben schriftliche Erklärungen eingereicht.

IV. Analyse

17. Mit seinen drei Fragen, deren gemeinsame Prüfung angebracht ist, ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof um Klarstellung der Methode, nach der der Referenzzeitraum von 30 oder 90 Tagen zu berechnen ist, den Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59 festlegt.

18. Bevor ich mich dieser konkreten Frage zuwende, möchte ich daran erinnern, dass die Anwendbarkeit der Richtlinie 98/59 das Vorliegen von „Massenentlassungen" im Sinne ihres Art. 1 Abs. 1 Buchst. a voraussetzt. Diese Bestimmung stellt drei kumulative Voraussetzungen auf: Erstens muss es sich bei den Beendigungen der Arbeitsverträge um „*Entlassungen*" handeln, zweitens muss die *Zahl* der Entlassungen einen bestimmten quantitativen Schwellenwert erreichen, und drittens muss der Schwellenwert *innerhalb eines bestimmten Zeitraums* erreicht werden.

19. Was die *erste* Voraussetzung anbelangt, sind Entlassungen im Sinne des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 „Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt"[3]. Wie der Gerichtshof in der Rechtssache Pujante Rivera erläutert hat, ist damit „jede vom Arbeitnehmer nicht gewollte, also ohne seine Zustimmung erfolgte, Beendigung des Arbeitsvertrags"[4] gemeint. Eine Entlassung liegt ebenfalls vor, wenn die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses darauf zurückzuführen ist, dass der „Arbeitgeber einseitig und zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen eine erhebliche Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrags vornimmt"[5].

20. Im Hinblick auf die *zweite* Voraussetzung können zur Berechnung der Gesamtzahl der Entlassungen während des Referenzzeitraums gemäß dem letzten Unterabsatz des Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 *andere* Beendigungen des Arbeitsvertrags, die auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgen, Entlassungen gleichgestellt werden, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Die Wendung „auf Veranlassung des Arbeitgebers" verlangt, wie der Gerichtshof erläutert hat, eine „unmittelbare Willensäußerung des Arbeitgebers in Form einer Veranlassung"[6]. Entlassungen unterscheiden sich mithin „durch die fehlende Zustimmung des Arbeitnehmers" von derartigen Vertragsbeendigungen[7].

21. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, im Licht dieser Grundsätze zu bestimmen, ob die Beendigungen der Arbeitsverhältnisse der anderen Arbeitnehmer, die das Unternehmen in dem maßgeblichen Zeitraum verlassen haben, „Entlassungen" im Sinne der Richtlinie 98/59 darstellten (oder solchen Entlassungen gleichgestellt werden können) und ob ihre Gesamtzahl den erforderlichen Schwellenwert erreicht hat.

22. Wendet man sich nun der *dritten* Voraussetzung für „Massenentlassungen" im Sinne des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 zu, stellt sich die Frage, wie der maßgebliche Zeitraum berechnet werden sollte, innerhalb dessen die Entlassungen erfolgt sein müssen.

3 Vgl. auch Urteil vom 12. Oktober 2004, Kommission/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, Rn. 66).

4 Vgl. Urteil vom 11. November 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, Rn. 48 und die dort angeführte Rechtsprechung).

5 Vgl. Urteile vom 11. November 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, Rn. 55), vom 21. September 2017, Ciupa u. a. (C-429/16, EU:C:2017:711, Rn. 27), und vom 21. September 2017, Socha u. a. (C-149/16, EU:C:2017:708, Rn. 25).

6 Vgl. Urteil vom 10. Dezember 2009, Rodríguez Mayor u. a. (C-323/08, EU:C:2009:770, Rn. 40).

7 Vgl. Urteil vom 12. Oktober 2004, Kommission/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, Rn. 56).

23. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 räumte den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, die Dauer des Zeitraums zu wählen, innerhalb dessen alle Entlassungen im Hinblick darauf „summiert" werden müssen, ob der in dieser Vorschrift festgelegte Schwellenwert erreicht ist. Die Mitgliedstaaten können ihre Wahl zwischen einem Zeitraum von 30 Tagen (Ziff. i) oder einem von 90 Tagen (Ziff. ii) treffen.

24. Es scheint, dass das Königreich Spanien sich dafür entschieden hat, die beiden in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59 eingeräumten Möglichkeiten miteinander zu verbinden [8]. Auf diese Weise scheint dieser Mitgliedstaat somit das Konzept der „Massenentlassungen" erweitert zu haben.

25. Gemäß Art. 5 der Richtlinie 98/59 „lässt [diese Richtlinie] die Möglichkeit der Mitgliedstaaten unberührt, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen". Der Gerichtshof hat in der Rechtssache Confédération Générale du travail u. a. ebenfalls bestätigt, dass „[d]ie in Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 festgelegten Schwellenwerte … Mindestvorschriften dar[stellen], von denen die Mitgliedstaaten … durch für die Arbeitnehmer günstigere Vorschriften abweichen dürfen" [9].

26. Der Kern der vorliegenden Rechtssache liegt nicht in der möglichen Verbindung beider Zeiträume, sondern in der Methode, die zur Berechnung der in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 festgelegten Referenzzeiträume zugrunde gelegt werden sollte.

27. Die in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 verwendeten Ausdrücke stellen Begriffe des Unionsrechts dar. Ihre Bedeutung und ihr Anwendungsbereich sind daher autonom und einheitlich auszulegen, wobei der Zusammenhang dieser Vorschrift und der Zweck des fraglichen Rechtsakts zu berücksichtigen sind. Dies gewährleistet, dass die Mitgliedstaaten den Anwendungsbereich der Richtlinie nicht verändern [10]. Folglich kann die Berechnung des Zeitraums von 30 oder 90 Tagen nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 nicht von Regeln des nationalen Rechts abhängig gemacht werden.

28. Damit ist jedoch noch nicht geklärt, wie der Referenzzeitraum zu bestimmen ist, innerhalb dessen weitere Entlassungen für die Zwecke des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 berücksichtigt werden können. Zumindest theoretisch sind unterschiedliche Auslegungen möglich. Das vorlegende Gericht selbst hat drei unterschiedliche Methoden zur Berechnung des Referenzzeitraums vorgeschlagen. Die polnische Regierung schlug in ihren Erklärungen eine weitere vor.

29. Die ersten beiden von dem vorlegenden Gericht vorgeschlagenen Methoden bestehen darin, den maßgeblichen Zeitraum ausgehend vom Datum der Einzelentlassung entweder nur in der Rückschau oder nur in der Vorausschau zu bestimmen. Demnach können jeweils nur Entlassungen, die vor bzw. nach der in Rede stehenden Kündigung erfolgt sind, für die erforderlichen Schwellenwerte berücksichtigt werden.

30. Keine dieser beiden Auslegungen vermag zu überzeugen.

31. Zunächst ist eine solche Begrenzung des Referenzzeitraums im *Wortlaut* des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 nicht angelegt. Diese Bestimmung verweist ganz allgemein auf „*eine*[*n*] Zeitraum… von 30 Tagen" und auf „*eine*[*n*] Zeitraum… von 90 Tagen" [11]. Mir scheint, dass mit diesen Begriffen in ihrer üblichen Bedeutung *irgendein* Zeitraum von 30 oder 90 Tagen gemeint ist.

8 Vgl. Art. 51 ET, vorstehend in Nr. 7 dieser Schlussanträge angeführt.

9 Vgl. Urteil vom 18. Januar 2007 (C-385/05, EU:C:2007:37, Rn. 45).

10 Vgl. u. a. Urteil vom 11. November 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, Rn. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).

11 Hervorhebungen nur hier.

32. Sodann besteht der einzige Vorbehalt, der aus der Logik und dem *Kontext* abgeleitet werden könnte, darin, dass diese Zeiträume miteinander zusammenhängen sollten, ohne dass eine Aussetzung oder Unterbrechung möglich wäre. Erstens sieht keine andere Bestimmung derselben Richtlinie eine solche Möglichkeit vor. Zweitens besteht der Zweck der Richtlinie insgesamt darin, bestimmte Verhaltensweisen auf Seiten der Arbeitgeber innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu erfassen, der in angemessener Weise vorhersehbar und feststellbar sein muss.

33. Diese beiden Auslegungen scheinen auch dem *Ziel* zu widersprechen, das mit dem in Rede stehenden Rechtsakt verfolgt wird. Die Richtlinie 98/59 zielt darauf ab, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken [12]. Würden für die Zwecke der Richtlinie 98/59 nur solche Entlassungen als maßgeblich erfasst, die entweder vor oder nach einer Einzelkündigung erfolgt sind, würde dies kaum zur Erreichung dieses Ziels beitragen. In der Tat werden bei einem solchen „einseitigen" Ansatz weniger Entlassungen durch Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 erfasst, was somit den Anwendungsbereich dieses Rechtsakts erheblich reduziert.

34. Darüber hinaus führt eine solche *ex ante vorgenommene* und starre Bestimmung des Referenzzeitraums für die betroffenen Arbeitnehmer wahrscheinlich zu willkürlichen Ergebnissen. Würde der Referenzzeitraum ausgehend vom Datum der streitigen Einzelkündigung lediglich *in der Rückschau* – mit anderen Worten: für die Vergangenheit – berechnet, bedeutete dies, dass jedwedes Ereignis, das sich nach diesem Stichtag ereignete, nicht berücksichtigt werden könnte. Dies gälte selbst dann, wenn beispielsweise sämtliche Entlassungen, die für die Entscheidung, ob der jeweilige Schwellenwert erreicht worden ist, relevant wären, in der Folgezeit vorgenommen wurden. Gleiches würde umgekehrt gelten, wenn der Referenzzeitraum nur *in der Vorausschau* berechnet würde und nicht die Berücksichtigung der Zahl oder Art der Entlassungen erlaubte, die vor der in Rede stehenden Kündigung des einzelnen Arbeitnehmers erfolgt sind.

35. Somit finde ich in der Richtlinie 98/59 keine Stütze dafür, den Referenzzeitraum nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a im Hinblick auf den betroffenen Arbeitnehmer, der Klage vor einem nationalen Gericht erhebt, entweder nur in der Rückschau oder nur in der Vorausschau zu berechnen.

36. Darüber hinaus sind meines Erachtens nach dieser Vorschrift beide Mindestzeiträume ihrer Art nach *objektiv*. Die Berechnung und der Lauf des Zeitraums hängen nicht von der Bedingung ab, ob seitens des Arbeitgebers ein missbräuchliches Verhalten vorlag. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie unterscheidet nicht zwischen missbräuchlichen und nicht missbräuchlichen Entlassungen. Somit hat ein etwaiger Missbrauch, auch wenn er in Form der Verheimlichung der wahren Art von Entlassungen möglicherweise in Bezug auf die erste oder die zweite Anwendungsvoraussetzung von Art. 1 Abs. 1 Buchst. a indirekt erörtert werden kann [13], keine Auswirkung auf die Dauer oder den Lauf des in Rede stehenden Referenzzeitraums.

37. Sodann scheint mir aus ähnlichen Gründen der von der polnischen Regierung vorgeschlagene Ansatz unzutreffend zu sein. Diese Regierung bringt vor, den Referenzpunkt für den Beginn des maßgeblichen Zeitraums von 30 oder 90 Tagen müsse die erste Entlassung darstellen, die *entsprechend dem Vorhaben des Arbeitgebers erfolge*, Massenentlassungen vorzunehmen. Solange eine Entlassung in den Zeitraum von 30 oder 90 Tagen falle, der unter Bezugnahme auf das Vorhaben des Arbeitgebers bestimmt werde, sei sie Teil der Massenentlassungen, und der betroffene Arbeitnehmer solle in den Genuss des Schutzes kommen, den die Richtlinie 98/59 biete.

12 Vgl. den zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie. Vgl. allgemeiner auch die Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar in der Rechtssache Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, Nrn. 38 bis 41).

13 Vgl. oben, Nrn. 18 bis 20 dieser Schlussanträge.

38. Die polnische Regierung legt somit Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 im Licht der Art. 2 bis 4 dieser Richtlinie aus. Die letztgenannten Vorschriften stellen bestimmte Verpflichtungen, insbesondere zur Auskunftserteilung und zur Konsultation, für Arbeitgeber auf, die Massenentlassungen beabsichtigen. Diesbezüglich weist die polnische Regierung ebenfalls darauf hin, dass der Gerichtshof in der Rechtssache Junk entschieden hat, dass der Arbeitgeber diesen Informations-, Konsultations- und Anzeigepflichten nachkommen muss, *bevor* eine Entscheidung zur Vornahme von Massenentlassungen getroffen wird [14].

39. Ein solcher Ansatz wäre jedoch problematisch, wenn nicht sogar geradezu gefährlich. Entlassungen im Sinne der Richtlinie 98/59 sind *objektiv* und lediglich auf der Grundlage der in ihrem Art. 1 festgelegten Kriterien zu bestimmen. Ob Entlassungen von Arbeitnehmern Teil eines zuvor vom Arbeitgeber gefassten Vorhabens sind, mag von gewisser Beweisbedeutung sein, ist jedoch in diesem Zusammenhang sicher nicht entscheidend. Sobald die Zahl der von einem Arbeitgeber vorgenommenen Massenentlassungen den in der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Schwellenwert erreicht, sind die Regeln dieses Rechtsakts *ungeachtet der subjektiven Absicht* des Arbeitgebers anwendbar.

40. Die von der polnischen Regierung vorgeschlagene Auslegung würde zu einem widersinnigen Ergebnis führen. Ob Arbeitnehmer in den Genuss der in der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Rechte kämen, würde davon abhängig gemacht, dass der Arbeitgeber den in ihr vorgesehenen Verpflichtungen nachkommt. Ein Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig den Behörden und den Arbeitnehmervertretern die erforderlichen Auskünfte nicht erteilt, würde seinen Arbeitnehmern praktisch den durch die Richtlinie 98/59 gewährten Schutz entziehen. Eine solche Auslegung steht in klarem Widerspruch zu dem Ziel, „den Schutz der Arbeitnehmer … zu verstärken“ [15].

41. In Anbetracht dessen bin ich der Ansicht, dass die dritte vom vorlegenden Gericht vorgeschlagene und auch von der Kommission befürwortete Auslegung von Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 die zutreffende ist.

42. Der Schutz eines Arbeitnehmers nach der Richtlinie 98/59, einschließlich des Zugangs zu gerichtlichen und/oder administrativen Verfahren zur Durchsetzung der nach dieser Richtlinie gewährleisteten Rechte gemäß Art. 6 kommt zum Tragen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines wie auch immer berechneten zusammenhängenden Zeitraums von 30 oder 90 Tagen entlassen wurde, in dem die Zahl der Entlassungen den erforderlichen Schwellenwert erreicht.

43. Abhängig von den Umständen jedes einzelnen Falles könnte der Referenzzeitraum mithin vollständig vor, vollständig nach oder teilweise vor und teilweise nach der fraglichen Entlassung liegen. Die beiden einzigen Bedingungen bestehen darin, dass i) diese 30 oder 90 Tage aufeinander abfolgen und dass ii) die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, die bzw. der sich auf ihre bzw. seine Rechte nach der Richtlinie beruft, innerhalb dieses Zeitraums entlassen wurde.

44. Abschließend möchte ich betonen, dass die soeben vorgeschlagene Auslegung die Methode zur Berechnung des nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Mindestzeitraums unabhängig davon betrifft, für welche der beiden Möglichkeiten der in Rede stehende Mitgliedstaat sich entscheidet. Dergleichen trifft nicht zwingend auf die Methoden und Arten der Berechnung längerer oder zusätzlicher Schutzzeiträume zu, die das nationale Recht gemäß Art. 5 dieser Richtlinie vorsieht, solange ein solcher zusätzlicher Schutz nicht faktisch dazu führt, dass das durch Art. 1 Abs. 1 Buchst. a gewährleistete Mindestschutzniveau herabgesetzt wird.

14 Vgl. Urteil vom 27. Januar 2005 (C-188/03, EU:C:2005:59, Rn. 36 bis 38).

15 Vgl. den zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie 98/59 und Urteil vom 7. August 2018, Bichat u. a. (C-61/17, C-62/17 und C-72/17, EU:C:2018:653, Rn. 38).

V. Ergebnis

45. Ich schlage dem Gerichtshof vor, die vom Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 3, Barcelona, Spanien) zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen wie folgt zu beantworten:

– Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass er sich auf jeden Zeitraum von 30 oder 90 aufeinanderfolgenden Tagen bezieht, der die streitige Entlassung des Arbeitnehmers einschließt.