



PRESSEMITTEILUNG Nr. 112/24

Luxemburg, den 11. Juli 2024

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-196/23 | [Plamaro]ⁱ

Die Richtlinie über Massenentlassungen gilt auch im Fall des Eintritts des Arbeitgebers in den Ruhestand

Ein Unternehmer trat in den Ruhestand. Dies führte zur Beendigung der 54 Arbeitsverträge in den acht Betrieben seines Unternehmens. Acht Arbeitnehmer forchten die Entlassung an, die sie für rechtswidrig halten. Ihre Klage wurde abgewiesen. Das mit der Berufung befasste spanische Gericht hat über die Wirksamkeit der Beendigungen der Arbeitsverträge zu befinden.

Das spanische Gesetz sieht für den Fall einer Massenentlassung ein Verfahren zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter vor. Dieses Verfahren findet allerdings keine Anwendung, wenn die Beendigungen dadurch verursacht wurden, dass der Arbeitgeber, eine natürliche Person, in den Ruhestand tritt. Das spanische Gericht ist unsicher, ob dieser Ausschluss mit der Unionsrichtlinie über Massenentlassungen¹ vereinbar ist. Daher hat es den Gerichtshof zu diesem Punkt befragt.

Der Gerichtshof weist zunächst darauf hin, dass das **Hauptziel der Richtlinie** darin besteht, dass vor **Massenentlassungen Konsultationen mit Arbeitnehmervertretern stattfinden und die zuständige Behörde entsprechend unterrichtet wird**. Er führt weiter aus, dass nach seiner ständigen Rechtsprechung eine **Massenentlassung** im Sinne der Richtlinie vorliegt, wenn Beendigungen von Arbeitsverträgen **ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer** erfolgen.

Daher gelangt der Gerichtshof zu dem Schluss, dass das **spanische Gesetz mit der Richtlinie unvereinbar ist. Diese findet nämlich im Fall des Eintritts des Arbeitgebers in den Ruhestand Anwendung**, sofern die vorgesehenen Schwellenwerte für Entlassungen erreicht sind². Er stellt klar, dass **dieser Fall nicht mit dem Fall des Todes des Arbeitgebers** – für den er zuvor entschieden hatte, dass die Richtlinie keine Anwendung findet³ – **gleichgesetzt werden kann**, da ein Arbeitgeber, der in den Ruhestand tritt, im Gegensatz zu einem verstorbenen Arbeitgeber grundsätzlich in der Lage ist, Konsultationen durchzuführen, um u. a. die Beendigungen zu vermeiden, ihre Zahl zu verringern oder jedenfalls ihre Folgen abzumildern.

HINWEIS: Mit einem Vorabentscheidungsersuchen haben die Gerichte der Mitgliedstaaten die Möglichkeit, dem Gerichtshof im Rahmen eines Rechtsstreits, über den sie zu entscheiden haben, Fragen betreffend die Auslegung des Unionsrechts oder die Gültigkeit einer Handlung der Union vorzulegen. Der Gerichtshof entscheidet dabei nicht den beim nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit. Dieser ist unter Zugrundelegung der Entscheidung des Gerichtshofs vom nationalen Gericht zu entscheiden. Die Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, wenn diese über vergleichbare Fragen zu befinden haben.

ⁱ Die vorliegende Rechtssache ist mit einem fiktiven Namen bezeichnet, der nicht dem echten Namen eines Verfahrensbeteiligten entspricht.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nicht amtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext und gegebenenfalls die Zusammenfassung](#) des Urteils werden am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ +352 4303-3255

Bleiben Sie in Verbindung!



¹ [Richtlinie 98/59/EG des Rates](#) vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen.

² Innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen eine Zahl der Entlassungen von mindestens 10 in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern; eine Zahl der Entlassungen von mindestens 10 v. H. der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern; eine Zahl der Entlassungen von mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern. Innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen eine Zahl der Entlassungen von mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind. Für die Berechnung der Zahl der Entlassungen 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.

³ Urteil des Gerichtshofs vom 10. Dezember 2009, Rodríguez Mayor u. a., [C-323/08](#).