



Luxemburg, den 19. April 2023

PRESSEMITTEILUNG 04/2023

Urteil in der Rechtssache E-9/22 *Verkfræðingafélag Íslands (the Association of Chartered Engineers in Iceland), Stéttarfélag tölvunarfræðinga (the Computer Scientists' Union), and Lyfjafræðingafélag Íslands (the Pharmaceutical Society of Iceland) ./. Island*

KONSULTATIONEN UND BENACHRICHTIGUNGEN SIND ERFORDERLICH, SOBALD MASSENENTLASSUNGEN VORGESEHEN SIND

Mit Urteil vom heutigen Tage hat der Gerichtshof ein Ersuchen des isländischen Berufungsgerichts (*Landsréttur*) zu Auslegung der Richtlinie 98/59/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (im Folgenden: die Richtlinie) beantwortet.

Das Ausgangsverfahren betrifft die Kündigung von regulären Überstundenverträgen, die zusätzlich zu den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter der technischen Unterstützungseinheit des Nationalen Universitätskrankenhauses (*Landspítali*) bestanden. Den Arbeitnehmern wurden gleichzeitig neue befristete Verträge angeboten, die reguläre Überstundenarbeit abdecken sollten. Die Parteien des Ausgangsverfahrens streiten darüber, ob die Beendigung der Überstundenverträge Massenentlassungen im Sinne des isländischen Massenentlassungsgesetzes darstellen.

Mit seiner ersten Frage ersuchte das vorlegende Gericht um Klärung, ob ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, Verträge mit einer Gruppe von Arbeitnehmern über festgesetzte Überstunden zu kündigen, verpflichtet ist, die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren und die zuständige Behörde gemäss der Richtlinie zu benachrichtigen. Mit seiner zweiten Frage wollte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Verpflichtungen des Arbeitgebers erlöschen, wenn die Beendigung dieser Verträge nicht zur vollständigen Beendigung der Arbeitsverträge der Arbeitnehmer führt. Mit seiner dritten Frage erbat das vorlegende Gericht eine Erläuterung, ob es für die Beantwortung seiner ersten beiden Fragen von Bedeutung sei, wenn die Verträge über festgesetzte Überstunden gesondert als eigenständige Verträge zusätzlich zu den Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer abgeschlossen wurden.

Der Gerichtshof befand erstens, dass Art. 1 Abs. 1 Unterabsatz 1 Buchst. a der Richtlinie dahingehend auszulegen sei, dass es unter den Begriff der „Entlassung“ 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. Zweitens entschied der Gerichtshof, dass Art. 1 Abs. 1 Unterabsatz 2 der Richtlinie so zu verstehen sei, dass eine Änderungskündigung, die keine „Entlassung“ darstellt, einer solchen gleichgestellt werden kann, sofern die Bedingungen in Art. 1 Abs. 1 Unterabsatz 2 erfüllt sind. Drittens muss das Anhörungsverfahren nach Art. 2 der Richtlinie eingeleitet werden, sobald eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung getroffen wurde, die einen Arbeitgeber dazu zwingt, Massenentlassungen in Betracht zu ziehen oder zu planen. Wenn eine zu einer Änderung der Arbeitsbedingungen führende Entscheidung geeignet ist, die Vermeidung von Massenentlassungen zu ermöglichen, muss das Konsultationsverfahren beginnen, sobald der Arbeitgeber beabsichtigt, solche Änderungen vorzunehmen. Viertens verpflichtet Art. 3 Unterabsatz 1 der Richtlinie einen Arbeitgeber, der zuständigen Behörde beabsichtigte Massenentlassungen anzuzeigen, einschliesslich geplanter Entlassungen gemäss

Art. 1 Abs. 1 Unterabsatz 1 Buchst. a der Richtlinie und diesen gleichgestellten Beendigungen gemäss Art. 1 Abs. 1 Unterabsatz 2 der Richtlinie.

Des Weiteren befand der Gerichtshof, dass die Pflichten des Arbeitgebers zur Einleitung des Konsultationsverfahrens und zur Unterrichtung der zuständigen Behörde nicht von nachfolgenden Ereignissen abhängen können, etwa davon, ob die Arbeitsverträge tatsächlich beendet werden. Schliesslich stellte der Gerichtshof fest, dass die Beschäftigungsbedingungen eines Arbeitnehmers als Ganzes betrachtet werden müssen. Daher ist es unerheblich, ob die Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers in einem Vertrag oder über mehrere Verträge verteilt geregelt sind.

Das Urteil kann im Volltext im Internet unter www.eftacourt.int heruntergeladen werden.

Diese Pressemitteilung ist ein nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.