



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

11. november 2015*

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — kollektive afskedigelser — direktiv 98/59/EF — artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a) — begrebet »arbejdstagere, der normalt arbejder« i den pågældende virksomhed — artikel 1, stk. 1, andet afsnit — begrebet »afskedigelse« og »opsigelser, som sidestilles med en afskedigelse« — metode til beregning af antallet af afskedigede arbejdstagere«

I sag C-422/14,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (den arbejdsretlige domstol nr. 33 i Barcelona, Spanien) ved afgørelse af 1. september 2014, indgået til Domstolen den 12. september 2014, i sagen:

Cristian Pujante Rivera

mod

Gestora Clubs Dir, SL,

Fondo de Garantía Salarial,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af Domstolens vicepræsident, A. Tizzano, som fungerende formand for Første Afdeling, og dommerne F. Biltgen (refererende dommer), A. Borg Barthet, E. Levits og M. Berger,

generaladvokat: J. Kokott

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Cristian Pujante Rivera ved abogado V. Aragonés Chicharro
- Gestora Clubs Dir SL ved abogado L. Airas Barreal
- den spanske regering ved M.J. García-Valdecasas Dorrego, som befuldmægtiget
- den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget

* Processprog: spansk.

— Europa-Kommissionen ved R. Vidal Puig, M. Kellerbauer og J. Enegren, som befuldmægtigede, og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 3. september 2015, afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 1 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet under en sag mellem Cristian Pujante Rivera og dennes arbejdsgiver, Gestora Clubs Dir SL (herefter »Gestora«), samt Fondo de Garantía Salarial (løngarantifond) vedrørende lovligheden af hans afskedigelse.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Anden og ottende betragtning til direktiv 98/59 har følgende ordlyd:

»(2)[D]et er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet.

[...]

(8)[V]ed beregningen af det antal afskedigelser, der er fastsat i definitionen af kollektive afskedigelser i dette direktiv, bør andre former for opsigelse af arbejdskontrakten, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ, sidestilles med afskedigelser, hvis antallet af afskedigelser udgør mindst fem.«
- 4 Direktivets artikel 1 med overskriften »Definitioner og anvendelsesområde« bestemmer:

»1. I dette direktiv

 - a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:
 - i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:
 - mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere
 - mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere
 - mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere
 - ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger

- b) forstås ved repræsentanter for arbejdstagerne de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne.

Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles med afskedigelse opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på:

- a) kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt

[...]«

- 5 Direktivets artikel 5 fastsætter, at:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.«

Spansk ret

- 6 Direktiv 98/59 blev gennemført i spansk ret ved artikel 51 i lov om arbejdstagere (Ley del Estatuto de los Trabajadores) af 24. marts 1995 (BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654, herefter »ET«).
- 7 ET's artikel 41, stk. 1 og 3, der vedrører væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene, bestemmer:

»1. Virksomhedens ledelse kan foretage væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene, når der foreligger påviselige økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde. Sådanne anses for at foreligge, såfremt de vedrører konkurrencedygtighed, produktivitet eller teknisk eller arbejdsmæssig organisation i virksomheden. Der foreligger væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene, bl.a. når de vedrører følgende områder:

[...]

- d) aflønningsordningen og lønnens størrelse

[...]

3. [...] I tilfælde som fastsat i denne artikels stk. 1, litra a), b), c), d) og f), har den ansatte, hvis denne lider et tab som følge af den væsentlige ændring, ret til at ophæve sin kontrakt og modtage en godtgørelse svarende til 20 dages løn for hvert år, denne har været ansat, herunder en forholdsmæssig månedlig fordeling for perioderne under et års varighed, dog maksimalt 9 måneder.«

- 8 I overensstemmelse med ET's artikel 50 udgør væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene, der gennemføres uden at overholde de i denne lovs artikel 41 fastsatte bestemmelser, og som tydeligt forringer den ansattes værdighed, gyldige grunde til, at arbejdstageren kan anmode om, at kontrakten bringes til ophør. I disse tilfælde har arbejdstageren ret til en godtgørelse som fastsat for uberettiget afskedigelse.

9 ET's artikel 51, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. I denne lov forstås ved »kollektiv afskedigelse« opsigelse af ansættelseskontrakter af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, når opsigelsen inden for et tidsrum af 90 dage berører mindst:

- a) 10 arbejdstagere i virksomheder med mindre end 100 arbejdstagere
- b) 10% af det samlede antal arbejdstagere i en virksomhed med mellem 100 og 300 arbejdstagere
- c) 30 arbejdstagere i virksomheder med mindst 300 arbejdstagere.

[...]

Ved en kollektiv afskedigelse forstås ligeledes opsigelse af ansættelseskontrakter, som berører samtlige virksomhedens ansatte, forudsat at antallet af de berørte arbejdstagere overstiger fem, og når opsigelsen er en konsekvens af, at virksomheden helt ophører af de grunde, som er angivet ovenfor.

Med henblik på beregningen af det antal af opsigelser af kontrakter, der henvises til i første afsnit af dette stykke, skal der ligeledes tages hensyn til enhver anden opsigelse i referenceperioden på arbejdsgiverens initiativ af andre grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, og som adskiller sig fra de årsager, der er nævnt i denne lovs artikel 49, stk. 1, litra c), forudsat at der mindst er tale om fem arbejdstagere.

Når en virksomhed i løbet af på hinanden følgende perioder af 90 dage, og med det formål at omgå bestemmelserne i denne artikel, gennemfører opsigelser af kontrakter i medfør af denne lovs artikel 52, litra c), og der er tale om et antal under de fastsatte tærskler, og der ikke foreligger nye årsager, som kan begrunde en sådan fremgangsmåde, skal disse opsigelser anses for at være en omgåelse af loven og kendes ugyldige.

2. Der skal forud for en kollektiv afskedigelse være en periode med høringer af arbejdstagernes legale repræsentanter i en periode på højst 30 kalenderdage eller 15 for så vidt angår virksomheder med mindst 50 arbejdstagere. Høring af arbejdstagernes legale repræsentanter skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, herunder foranstaltninger til omplacering, videreuddannelse eller omskoling med henblik på at forbedre ansættelsesmulighederne.

[...]«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 10 Gestora er en del af Dir-gruppen, hvis primære aktivitet er udnyttelsen af idrætsfaciliteter såsom gymnastik- og fitnesslokaler. Gestora leverer tjenesteydelser til de forskellige enheder, der driver disse faciliteter, der bl.a. omfatter personale, reklamekampagner og marketing.
- 11 Cristian Pujante Rivera blev ansat i Gestora den 15. august 2008 på en midlertidig ansættelseskontrakt på seks måneder. Efter flere forlængelser blev den nævnte kontrakt den 14. maj 2009 ændret til en tidsbegrænset kontrakt.
- 12 Den 3. september 2013 havde Gestora 126 ansatte, heraf 114 på tidsbegrænsede kontrakter og 12 på tidsbegrænsede kontrakter.

- 13 Mellem den 16. og den 26. september 2013 foretog Gestora i alt 10 individuelle afskedigelser af objektive grunde. Én af disse afskedigede personer var Cristian Pujante Rivera, der den 17. september 2013 modtog meddelelse om opsigelse af sin kontrakt af økonomiske og produktionsmæssige grunde.
- 14 I de 90 dage forud for den sidste af disse opsigelser af objektive grunde, der fandt sted indtil den 26. september 2013, blev følgende kontrakter opsagt:
- 17 som følge af, at den tjenesteydelse, der var genstand for kontrakten, var udført (kontraktens varighed var under fire uger)
 - 1 som følge af, at den opgave, der var genstand for tjenesteydelseskontrakten, var fuldført
 - 2 frivillige fratrædelser
 - 1 disciplinær afskedigelse, der blev anerkendt som »uberettiget« i ET's forstand og godtgjort, samt
 - 1 opsigelse efter arbejdstagerens eget ønske i henhold til ET's artikel 50.
- 15 Den arbejdstager, der var berørt af sidstnævnte opsigelse, modtog den 15. september 2013 meddelelse i henhold til ET's artikel 41 om ændring af vilkårene, bestående i en nedsættelse på 25% af hendes faste løn og med henvisning til de samme objektive grunde som dem, der var blevet påberåbt i de forskellige andre afskedigelser, der var foretaget mellem den 16. og 26. september 2013. Fem dage senere underskrev den berørte arbejdstager en aftale om opsigelse af kontrakten. I forbindelse med et efterfølgende administrativt forlig anerkendte Gestora, at ændringerne i ansættelseskontrakten som meddelt lå uden for anvendelsesområdet for ET's artikel 41, og accepterede anmodningen om opsigelse af ansættelseskontrakten i henhold til ET's artikel 50, idet virksomheden tilbød en godtgørelse.
- 16 I de 90 dage efter den sidste afskedigelse af objektive grunde blev der foretaget fem opsigelser på grund af udløb af en tidsbegrænset kontrakt (på under fire uger) og tre frivillige fratrædelser.
- 17 Den 29. oktober 2013 anlagde Cristian Pujante Rivera sag mod Gestora og løngarantifonden ved den forelæggende ret, Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (den arbejdsretlige domstol nr. 33 i Barcelona). Arbejdstageren har bestridt, at afskedigelsen af objektive grunde er gyldig, da Gestora burde have gennemført en procedure for kollektiv afskedigelse i overensstemmelse med ET's artikel 51. Ifølge Cristian Pujante Rivera er den i ET's artikel 51, stk. 1, litra b), fastsatte numeriske tærskelværdi, i betragtning af det samlede antal opsigelser i perioden på 90 dage før og efter hans opsigelse, nemlig nået, eftersom alle de andre opsigelser af ansættelseskontrakter med undtagelse af de fem frivillige opsigelser udgør afskedigelser eller opsigelser, som skal sidestilles med afskedigelser.
- 18 På denne baggrund har Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (den arbejdsretlige domstol nr. 33 i Barcelona) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Såfremt midlertidigt ansatte, hvis ansættelseskontrakter er blevet opsagt med den begrundelse, at de er midlertidige, skal anses for ikke at være omfattet af anvendelsesområdet for og beskyttelsen i medfør af direktiv 98/59 i henhold til dettes artikel 1, stk. 2, litra a), [...] er det da i overensstemmelse med direktivets formål, at de midlertidigt ansatte derimod medregnes med henblik på at bestemme, hvor mange ansatte der »normalt« arbejder i virksomheden, og med henblik på at beregne den numeriske tærskel for kollektive afskedigelser (10% eller 30 ansatte), der er fastsat i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i)?

- 2) Tilladelsen til at »sidestille« »opsigelser« med »afskedigelser«, som omhandlet i artikel 1, stk. 1, [...] [sidste afsnit], i direktiv 98/59, er betinget af, »at antallet af afskedigelser udgør mindst fem«. Skal dette fortolkes således, at denne betingelse henviser til de »afskedigelser«, som arbejdsgiveren tidligere har foretaget i henhold til direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), og ikke til minimumsantallet af »sidestillede afskedigelser«, der skal foreligge, for at den nævnte sidestilling kan finde sted?
- 3) Omfatter begrebet »opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«, som defineret i artikel 1, stk. 1, sidste afsnit, i direktiv 98/59, opsigelse af kontrakten efter aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, som, selv om den sker på arbejdstagerens initiativ, er et resultat af en forudgående ændring af ansættelsesvilkårene, som arbejdsgiveren har foretaget på grund af problemer i virksomheden, og hvor arbejdstageren sluttelig modtager et beløb svarende til en godtgørelse for uberettiget afskedigelse?»

Formaliteten vedrørende anmodningen om præjudiciel forelæggelse

- 19 Gestora har i sine skriftlige bemærkninger sat spørgsmålstegn ved, om anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling, med den begrundelse, at de bestemmelser i direktiv 98/59, som ønskes fortolket, såvel som national ret er klare og utvetydige. Den forelæggende ret anvender alene den præjudicielle forelæggelse med det formål at støtte sin fortolkning. Imidlertid tilkommer det ikke Domstolen at tage stilling til forskellige opfattelser om fortolkningen eller anvendelsen af nationale retsregler.
- 20 Der skal i denne henseende henvises til, at der ifølge Domstolens faste retspraksis foreligger en formodning for, at de spørgsmål om en fortolkning af EU-retten, som den nationale ret har stillet på det retlige og faktiske grundlag, som den har fastlagt inden for sit ansvarsområde, og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve, er relevante. Domstolen kan kun afvise en anmodning fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en saglig korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (jf. bl.a. domme Budějovický Budvar, C-478/07, EU:C:2009:521, præmis 63, Zanotti, C-56/09, EU:C:2010:288, præmis 15, samt Melki og Abdeli, C-188/10 og C-189/10, EU:C:2010:363, præmis 27).
- 21 Dette er imidlertid ikke tilfældet i den foreliggende sag.
- 22 Det fremgår nemlig af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at det med henblik på afgørelsen af tvisten i hovedsagen er nødvendigt med en fortolkning af bestemmelserne i direktiv 98/59, og særligt direktivets artikel 1, stk. 1 og 2, bl.a. for at fastlægge, om de faktiske omstændigheder i sagen udgør eller ikke udgør en kollektiv afskedigelse som omhandlet i det nævnte direktiv.
- 23 Heraf følger, at anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling.

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

- 24 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, hvorvidt artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at arbejdstagere, der er omfattet af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, skal betragtes som en del af de arbejdstagere, der »normalt« – i den betydning, hvori dette udtryk er anvendt i denne bestemmelse – arbejder i den pågældende virksomhed.

- 25 For at besvare dette spørgsmål skal det indledningsvis bemærkes, at Domstolen i præmis 67 i dom Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318) allerede har fastslået, at artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at der med henblik på at afgøre, om der er foretaget »kollektive afskedigelser« som omhandlet i denne bestemmelse, ikke skal tages hensyn til individuelle arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, i de tilfælde, hvor ophøret indtræder ved ansættelseskontraktens udløb eller arbejdsopgavens ophør.
- 26 Heraf følger, at de arbejdstagere, hvis ansættelseskontrakter er blevet opsagt med den begrundelse, at de er midlertidige, ikke skal tages i betragtning ved fastlæggelsen af, om der foreligger en »kollektiv afskedigelse« som omhandlet i direktiv 98/59.
- 27 Dermed tilbagestår alene spørgsmålet om, hvorvidt arbejdstagere, der er omfattet af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, skal betragtes som en del af de arbejdstagere, der »normalt« arbejder i den pågældende virksomhed som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59.
- 28 I denne henseende skal det først præciseres, at begrebet »arbejdstager« som indeholdt i bestemmelsen ikke kan defineres ved henvisning til medlemsstaternes lovgivninger, men skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i Unionens retsorden (dom Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, præmis 33).
- 29 Som det endvidere følger af Domstolens faste praksis, må det nævnte »arbejdstager«-begreb defineres på grundlag af objektive kriterier, som karakteriserer de pågældende personers rettigheder og pligter i et arbejdsforhold, og at det væsentligste kendetegn ved et arbejdsforhold er den omstændighed, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger (jf. bl.a. domme Kommissionen mod Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, præmis 17, og Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, præmis 34).
- 30 For så vidt som det i den foreliggende sag ikke er bestridt, at arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, opfylder de således fastsatte væsentlige karakteristika, bør det antages, at de personer, der er omfattet af sådanne arbejdskontrakter, skal betragtes som »arbejdstagere« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59.
- 31 Hvad endelig angår spørgsmålet om, hvorvidt disse arbejdstagere med henblik på at beregne de tærskler, der er fastsat i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i) og ii), i direktiv 98/59, kan anses for »normalt« at arbejde i den pågældende virksomhed som omhandlet i denne bestemmelse, skal der mindes om, at dette direktiv ikke kan fortolkes således, at det helt er overladt til medlemsstaterne at fastsætte bestemmelser for beregningen af disse tærskler og dermed selv fastsætte tærsklerne, da en sådan fortolkning ville indebære, at medlemsstaterne kunne ændre direktivets anvendelsesområde og dermed berøve det dets fulde virkning (dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 47).
- 32 Det skal tilføjes, at artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 ved at henvise til »virksomheder, som normalt beskæftiger« et bestemt antal arbejdstagere, ikke skaber nogen sondring, der afhænger af varigheden af disse arbejdstageres ansættelsesperiode.
- 33 Således kan det ikke på forhånd konkluderes, at de personer, der er omfattet af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, ikke kan betragtes som en del af de arbejdstagere, der »normalt« arbejder i den pågældende virksomhed.
- 34 Denne konstatering understøttes af Domstolens praksis, ifølge hvilken artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, som indebærer, at en bestemt kategori af arbejdstagere udelukkes, selv midlertidigt, ved beregningen af det

antal beskæftigede arbejdstagere, som er fastsat i denne bestemmelse. Eftersom en sådan national retsforordning, selv midlertidigt, kan berøve alle de arbejdstagere, der er beskæftiget i visse virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 arbejdstagere, deres rettigheder som følge af direktiv 98/59, kan den nemlig fratage direktivet dets effektive virkning (jf. i denne retning dom *Confédération générale du travail m.fl.*, C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 48).

- 35 En fortolkning af artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59, hvorefter arbejdstagere, der er omfattet af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, ikke udgør en del af de arbejdstagere, der »normalt« arbejder i den pågældende virksomhed, kan imidlertid berøve alle de arbejdstagere, der er beskæftiget i denne virksomhed, de rettigheder, som nævnte direktiv giver dem, og ville derfor fratage direktivet dets effektive virkning.
- 36 Således skal de 17 arbejdstagere i hovedsagen, hvis kontrakter udløb i juni 2013, anses for »normalt« at være ansat i den pågældende virksomhed, eftersom disse arbejdstagere, som den forelæggende ret har anført, har været ansat hvert år med henblik på en bestemt arbejdsopgave.
- 37 Det skal endvidere tilføjes, at den konklusion, der er anført i nærværende doms præmis 35, ikke berøres af det af den forelæggende ret fremsatte argument, hvorefter det ville være inkonsekvent ikke at lade de arbejdstagere, hvis ansættelseskontrakter er blevet opsagt med den begrundelse, at de er midlertidige, nyde godt af den beskyttelse, der er sikret i direktiv 98/59, alt imens de samme arbejdstagere tages i betragtning med henblik på at fastslå det antal personer, der »normalt« arbejder i en virksomhed.
- 38 Som generaladvokaten har anført i punkt 31 og 32 i forslaget til afgørelse, hænger denne forskel sammen med de forskellige formål, som EU-lovgiver forfølger.
- 39 Således har EU-lovgiver på den ene side været af den opfattelse, at de personer, der er omfattet af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, og hvis kontrakter slutter med jævne mellemrum, idet de udløber, eller idet arbejdsopgaven er fuldført, ikke har brug for at blive beskyttet på samme måde som de fastansatte arbejdstagere. I henhold til artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59 kan de førstnævnte personer dog nyde godt af den samme beskyttelse som den, der tilkommer de fastansatte arbejdstagere, såfremt de befinder sig i en sammenlignelig situation – dvs. hvis arbejdsforholdet bringes til ophør inden den udløbsdato, der er fastsat i kontrakten, eller inden fuldførelsen af den opgave, som vedkommende er blevet ansat til at udføre.
- 40 På den anden side har EU-lovgiver ved at undergive gennemførelsen af de rettigheder, der ved artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 tillægges arbejdstagerne, kvantitative kriterier haft til hensigt at tage hensyn til de pågældende virksomheders samlede arbejdsstyrke med henblik på ikke at pålægge arbejdsgiver en uforholdsmæssig byrde i forhold til størrelsen af dennes virksomhed. Med henblik på beregningen af en virksomheds arbejdsstyrke er karakteren af retsforholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver imidlertid ikke afgørende for anvendelsen af direktiv 98/59 (jf. i denne retning dom *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, præmis 35 og 36).
- 41 Henset til samtlige foregående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at arbejdstagere, der er omfattet af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, skal betragtes som en del af de arbejdstagere, der »normalt« – i den betydning, hvori dette udtryk er anvendt i denne bestemmelse – arbejder i den pågældende virksomhed.

Det andet spørgsmål

- 42 Med sit andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret i det væsentlige oplyst, hvorvidt den betingelse, der er indeholdt i artikel 1, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 98/59, om, at »antallet af afskedigelser udgør mindst fem« – med henblik på at fastslå, om der er tale om »kollektive afskedigelser« som omhandlet i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), hvilket medfører, at direktivet finder anvendelse – skal fortolkes således, at bestemmelsen udelukkende omfatter afskedigelser, eller at den omfatter opsigelser, som sidestilles med en afskedigelse.
- 43 I denne henseende er det, som generaladvokaten har anført i punkt 40 i forslaget til afgørelse, tilstrækkeligt at bemærke, at det klart fremgår af selve ordlyden af artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59, at den betingelse, der er indeholdt i bestemmelsens andet afsnit, alene vedrører »afskedigelser« og ikke opsigelser, som sidestilles med en afskedigelse.
- 44 Eftersom artikel 1, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 98/59 præciserer beregningsmetoden for de i samme stykkes, første afsnit, litra a), definerede »afskedigelser«, og idet samme bestemmelse fastlægger de tærskelværdier for »afskedigelser«, under hvilke direktivet ikke finder anvendelse, ville enhver anden fortolkning, der tilsigter at udvide eller indskrænke direktivets anvendelsesområde, nemlig bevirke, at den pågældende betingelse – dvs. »at antallet af afskedigelser udgør mindst fem« – ville blive frataget enhver effektiv virkning.
- 45 Denne fortolkning understøttes endvidere af formålet med direktiv 98/59, som det følger af præamblen hertil. I medfør af ottende betragtning til direktivet bør andre former for opsigelse af arbejdskontrakten ved beregningen af det antal afskedigelser, der er fastsat i definitionen af kollektive afskedigelser, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ, nemlig sidestilles med afskedigelser, hvis antallet af afskedigelser udgør mindst fem. Som generaladvokaten har anført i punkt 43 i forslaget til afgørelse, er det disse »ægte« afskedigelser, som EU-lovgiver har haft til hensigt at tage sigte på ved vedtagelsen af bestemmelserne om kollektive afskedigelser.
- 46 Henset til de ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål besvares således, at den betingelse, der er indeholdt i artikel 1, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 98/59, om, at »antallet af afskedigelser udgør mindst fem« – med henblik på at fastslå, om der er tale om »kollektive afskedigelser« som omhandlet i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), hvilket medfører, at direktivet finder anvendelse – skal fortolkes således, at den ikke omfatter opsigelser, som sidestilles med en afskedigelse, men udelukkende afskedigelser i egentlig forstand.

Det tredje spørgsmål

- 47 Med sit tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret i det væsentlige oplyst, hvorvidt direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den omstændighed, at en arbejdsgiver ensidigt og til skade for arbejdstageren foretager en væsentlig ændring af væsentlige elementer i dennes ansættelseskontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, er omfattet af begrebet »afskedigelse« i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), eller udgør en opsigelse, som skal sidestilles med en sådan afskedigelse som omhandlet i nævnte direktivs artikel 1, stk. 1, andet afsnit.
- 48 I denne henseende bemærkes, at direktiv 98/59 ikke udtrykkeligt definerer begrebet »afskedigelse«. Ikke desto mindre må det i betragtning af det formål, som direktivet forfølger, og den sammenhæng, hvori direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), indgår, antages, at der er tale om et EU-retligt begreb, der ikke kan defineres ved henvisning til medlemsstaternes lovgivninger. I den foreliggende sag skal dette begreb fortolkes således, at det omfatter ethvert ophør af en arbejdskontrakt, som ikke sker efter arbejdstagerens ønske og dermed uden arbejdstagerens samtykke (domme Kommissionen mod Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 49-51, og Agorastoudis m.fl., C-187/05 – C-190/05, EU:C:2006:535, præmis 28).

- 49 Det skal derudover bemærkes, at det følger af Domstolens retspraksis, at afskedigelse adskiller sig fra de former for ophør af arbejdskontrakter, der under de i direktivets artikel 1, stk. 1, sidste afsnit, anførte betingelser sidestilles med afskedigelse, ved fraværet af arbejdstagerens samtykke (dom Kommissionen mod Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 56).
- 50 Hvad angår tvisten i hovedsagen kunne det i betragtning af, at det er arbejdstageren, der har anmodet om, at ansættelseskontrakten skulle bringes til ophør på grundlag af ET's artikel 50, ved første øjekast antages, at vedkommende har indvilget i denne afbrydelse. Imidlertid udspringer opsigelsen af det nævnte arbejdsforhold, som generaladvokaten har anført i punkt 54 og 55 i forslaget til afgørelse, af den ensidige ændring af et væsentligt element i ansættelseskontrakten, som arbejdsgiveren har foretaget af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv.
- 51 Dels kan de begreber, som definerer anvendelsesområdet for det nævnte direktiv, herunder definitionen af begrebet »arbejdstager« i artikel 1, stk. 1, litra a), i samme direktiv, henset til formålet med dette direktiv, hvilket, som det fremgår af anden betragtning hertil, navnlig er at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser, nemlig ikke defineres snævert (jf. i denne retning dom *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, præmis 44).
- 52 Som det imidlertid fremgår af forelæggelsesafgørelsen, blev nedsættelsen af den pågældende arbejdstagers faste løn ensidigt pålagt af arbejdsgiveren af økonomiske og produktionsmæssige grunde og førte, idet den berørte person ikke accepterede dette, til ansættelseskontraktens ophævelse ledsaget af betaling af en godtgørelse beregnet på samme grundlag som de erstatninger, der skal betales i tilfælde af en usaglig afskedigelse.
- 53 Dels har EU-lovgiver ifølge Domstolens retspraksis ved at harmonisere de regler, der gælder for kollektive afskedigelser, både villet sikre en sammenlignelig beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i de forskellige medlemsstater og en tilnærmelse af de byrder, disse beskyttelsesregler indebærer for virksomhederne i Unionen (domme *Kommissionen mod Det Forenede Kongerige*, C-383/92, EU:C:1994:234, præmis 16, og *Kommissionen mod Portugal*, C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 48).
- 54 Det »afskedigelses«-begreb, der er indeholdt i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59, er – som det fremgår af denne doms præmis 43-45 – imidlertid en direkte forudsætning for gennemførelsen af den beskyttelse såvel som de rettigheder, som arbejdstagerne i medfør af dette direktiv nyder godt af. Begrebet har følgelig umiddelbar indvirkning på de byrder, som denne beskyttelse medfører. Derfor ville enhver national lovgivning eller fortolkning af det nævnte begreb, der var ensbetydende med at antage, at ophævelsen af ansættelseskontrakten i en situation som den i hovedsagen omhandlede ikke udgør en »afskedigelse« som omhandlet i direktiv 98/59, kunne ændre direktivets anvendelsesområde og dermed berøve det dets fulde virkning (jf. i denne retning dom *Confédération générale du travail m.fl.*, C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 47).
- 55 I betragtning af samtlige ovenstående bemærkninger skal det tredje spørgsmål besvares med, at direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den omstændighed, at en arbejdsgiver ensidigt og til skade for arbejdstageren foretager en væsentlig ændring af væsentlige elementer i dennes ansættelseskontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, er omfattet af begrebet »afskedigelse« i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a).

Sagens omkostninger

- 56 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

- 1) Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at arbejdstagere, der er omfattet af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, skal betragtes som en del af de arbejdstagere, der »normalt« – i den betydning, hvori dette udtryk er anvendt i denne bestemmelse – arbejder i den pågældende virksomhed.
- 2) Med henblik på at fastslå, om der er tale om »kollektive afskedigelser« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59, hvilket medfører, at direktivet finder anvendelse, skal den betingelse, der er indeholdt i bestemmelsens andet afsnit, om, at »antallet af afskedigelser udgør mindst fem«, fortolkes således, at den ikke omfatter opsigelser, som sidestilles med en afskedigelse, men udelukkende afskedigelser i egentlig forstand.
- 3) Direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den omstændighed, at en arbejdsgiver ensidigt og til skade for arbejdstageren foretager en væsentlig ændring af væsentlige elementer i dennes ansættelseskontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, falder ind under begrebet »afskedigelse« i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a).

Underskrifter