Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

11 noiembrie 2015*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Concedieri colective — Directiva 98/59/CE — Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) — Noțiunea «lucrători angajați în mod normal» în cadrul unității în cauză — Articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf — Noțiunile «concediere» și «încetare a contractului de muncă asimilată concedierilor» — Modalități de calcul al numărului de lucrători concediați”

În cauza C-422/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Barcelona, Spania), prin decizia din 1 septembrie 2014, primită de Curte la 12 septembrie 2014, în procedura

Cristian Pujante Rivera

împotriva

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Tizzano, vicepreședintele Curții, îndeplinind funcția de președinte al Camerei întâi, domnii F. Biltgen (raportor), A. Borg Barthet și E. Levits și doamna M. Berger, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru domnul Pujante Rivera, de V. Aragonés Chicharro, abogado;

— pentru Gestora Clubs Dir SL, de L. Airas Barreal, abogado;

— pentru guvernul spaniol, de M. J. García-Valdecasas Dorrego, în calitate de agent;

— pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;

* Limba de procedură: spaniola.

— pentru Comisia Europeană, de R. Vidal Puig, de M. Kellerbauer și de J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 3 septembrie 2015,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Pujante Rivera, pe de o parte, și angajatorul său, Gestora Clubs Dir SL (denumit în continuare „Gestora"), precum și Fondo de Garantía Salarial (Fondul de Garantare a Salariilor), pe de altă parte, în legătură cu legalitatea concedierii acestuia.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentele (2) și (8) ale Directivei 98/59 sunt redactate după cum urmează:

„(2)întrucât este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;

[…]

(8)întrucât, pentru a calcula numărul de concedieri prevăzut în definiția concedierilor colective în sensul prezentei directive, alte forme de încetare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului ar trebui asimilate concedierilor, cu condiția să existe cel puțin cinci concedieri".

4 Articolul 1 din această directivă, intitulat „Definiții și domeniul de aplicare", prevede:

„(1) În sensul prezentei directive:

(a) «concedieri colective» reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:

(i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:

— de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;

— de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;

— de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;

(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

(b) «reprezentanții lucrătorilor» reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre.

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.

(2) Prezenta directivă nu se aplică în cazul:

(a) concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data de expirării sau realizării acestor contracte;

[…]”

5 Articolul 5 din directiva menționată prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor.”

Dreptul spaniol

6 Directiva 98/59 a fost transpusă în dreptul spaniol prin articolul 51 din Legea privind statutul lucrătorilor (Ley del Estatuto de los Trabajadores) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654, denumită în continuare „ET”).

7 Articolul 41 alineatele 1 și 3 din ET, care se referă la modificările substanțiale ale condițiilor de muncă, prevede:

„1. Conducerea întreprinderii poate impune modificări substanțiale ale condițiilor de muncă dacă stabilește că aceste modificări sunt justificate prin motive economice, tehnice, organizatorice sau de producție. Sunt considerate astfel de motive cele care privesc competitivitatea, productivitatea sau organizarea tehnică ori a muncii în cadrul întreprinderii. Sunt considerate modificări substanțiale ale condițiilor de muncă printre altele acelea care afectează:

[…]

d) sistemul de remunerare și salariul;

[…]

3. […] În cazurile prevăzute la literele a), b), c), d) și f) ale alineatului 1 al prezentului articol, atunci când suferă un prejudiciu din cauza modificării substanțiale a condițiilor de muncă, lucrătorul are dreptul să rezilieze contractul și să primească o compensație egală cu 20 de zile de salariu pentru fiecare an de serviciu, perioadele mai scurte de un an fiind luate în considerare *pro rata temporis*, maximul fiind de nouă luni.”

8 Conform articolului 50 din ET, modificările substanțiale ale condițiilor de muncă efectuate de angajator fără respectarea prevederilor articolului 41 din ET și care aduc atingere demnității lucrătorului constituie un motiv întemeiat pentru ca lucrătorul să solicite încetarea contractului. Într-un astfel de caz, lucrătorul are dreptul la compensațiile prevăzute pentru concedierea nejustificată.

9 Articolul 51 alineatele 1 și 2 din ET prevede:

„1. În sensul dispozițiilor prezentei legi, prin «concediere colectivă» se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru motive economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție, în cazul în care, pentru o perioadă de 90 de zile, această încetare afectează cel puțin:

a) 10 lucrători în întreprinderile care încadrează mai puțin de 100 de lucrători;

b) 10 % din numărul lucrătorilor în întreprinderile care încadrează între 100 și 300 de lucrători;

c) 30 de lucrători în întreprinderile care încadrează mai mult de 300 de lucrători.

[…]

Prin concediere colectivă se înțelege și încetarea contractelor de muncă ale întregului personal al întreprinderii, cu condiția ca numărul lucrătorilor afectați să fie mai mare de cinci, atunci când concedierea colectivă are loc în urma încetării totale a activității întreprinderii pentru aceleași cauze ca cele menționate mai sus.

La calculul numărului de încetări ale contractelor la care face referire primul paragraf al prezentului alineat, se va ține seama și de toate celelalte încetări intervenite în perioada de referință la inițiativa întreprinzătorului pentru alte motive, care nu au legătură cu persoana lucrătorului și sunt diferite de cele prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c) din prezenta lege, cu condiția ca numărul lucrătorilor afectați să fie cel puțin egal cu cinci.

În cazul în care, pentru perioade succesive de 90 de zile și în scopul eludării prevederilor prezentului articol, întreprinderea efectuează încetări ale contractelor în temeiul articolului 52 litera c) din prezenta lege într-un număr inferior pragurilor indicate și fără să existe noi cauze care să justifice acest comportament, aceste noi încetări sunt considerate a fi efectuate cu încălcarea legii și vor fi declarate nule și fără efect.

2. Concedierea colectivă trebuie să fie precedată de o perioadă de consultări cu reprezentanții legali ai lucrătorilor cu durata maximă de 30 de zile calendaristice sau de 15 zile în cazul întreprinderilor cu mai puțin de 50 de lucrători. Consultarea cu reprezentanții legali ai lucrătorilor va trebui să privească cel puțin posibilitățile de a evita sau de a reduce concedierile colective și de a atenua consecințele acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare, cum ar fi măsuri de reclasificare sau acțiuni de formare ori de recalificare profesională în vederea ameliorării încadrării în muncă.

[…]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

10 Gestora face parte din grupul Dir, a cărui activitate principală constă în exploatarea unor instalații sportive, precum săli de gimnastică și de fitness. Gestora prestează diferitor entități care administrează aceste instalații servicii referitoare printre altele la personal, la promoții și la marketing.

11 Domnul Pujante Rivera a fost angajat de Gestora la 15 mai 2008 pe baza unui contract pe perioadă determinată de șase luni. După mai multe prelungiri, contractul menționat a fost transformat, la 14 mai 2009, în contract pe perioadă nedeterminată.

12 La 3 septembrie 2013, Gestora avea 126 de salariați, dintre care 114 aveau un contract pe perioadă nedeterminată, iar 12 salariați aveau un contract pe perioadă determinată.

13 Între 16 și 26 septembrie 2013, Gestora a efectuat zece concedieri individuale pentru motive obiective. Una dintre persoanele concediate a fost domnul Pujante Rivera, care a primit, la 17 septembrie 2013, o comunicare prin care era informat că contractul său a încetat pentru motive economice și de producție.

14 În perioada de 90 de zile care a precedat ultima dintre aceste concedieri pentru motive obiective, care data din 26 septembrie 2013, au avut loc următoarele încetări de contracte:

— 17 pentru încetarea serviciului care făcea obiectul contractului (durata contractului mai mică de patru săptămâni);

— 1 pentru realizarea sarcinii prevăzute în contractul de prestări de servicii;

— 2 plecări voluntare;

— 1 concediere disciplinară care a fost declarată „nejustificată” în sensul ET și pentru care angajatorul a plătit o compensație și

— 1 încetare a contractului solicitată de lucrătoare în temeiul articolului 50 din ET.

15 Lucrătoarea vizată de această din urmă încetare a fost informată la data de 15 septembrie 2013, conform articolului 41 din ET, în legătură cu modificarea condițiilor de muncă, și anume reducerea remunerației sale fixe cu 25 %, măsura fiind justificată de aceleași motive obiective ca cele invocate în celelalte încetări diferite intervenite în perioada 16-26 septembrie 2013. Cinci zile mai târziu, lucrătoarea în cauză a acceptat desfacerea contractului de muncă prin acord. Cu toate acestea, în procedura de conciliere administrativă ulterioară, Gestora a recunoscut că modificările contractului de muncă notificate lucrătoarei excedau domeniul de aplicare al articolului 41 din ET și a acceptat încetarea contractului de muncă întemeiată pe articolul 50 din această lege, precum și plata unei compensații.

16 În cele 90 de zile care au urmat ultimei dintre concedierile pentru motive obiective, au intervenit încă cinci încetări de contracte de muncă, ca urmare a ajungerii la termen a contractului pe perioadă determinată de mai puțin de patru săptămâni și a trei plecări voluntare.

17 La 29 octombrie 2013, domnul Pujante Rivera a introdus o acțiune împotriva Gestora și a Fondului de Garantare a Salariilor la instanța de trimitere, Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Barcelona). Lucrătorul contestă validitatea concedierii sale pentru motive obiective, susținând că Gestora ar fi trebuit să aplice procedura de concediere colectivă, conform articolului 51 din ET. Astfel, în opinia domnului Pujante Rivera, dacă se ține seama de încetările de contracte intervenite în perioadele de 90 de zile care au precedat și, respectiv, au urmat propriei sale concedieri, a fost atins pragul numeric prevăzut la articolul 51 alineatul 1 litera b) din ET, dat fiind că, cu excepția celor cinci plecări voluntare, toate celelalte încetări de contracte constituie concedieri sau încetări de contracte care pot fi asimilate unor concedieri.

18 În aceste condiții, Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Barcelona) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În ipoteza în care trebuie considerat că lucrătorii temporari ale căror contracte încetează la expirarea termenului convenit nu intră sub incidența domeniului de aplicare și a protecției Directivei 98/59 în temeiul articolului 1 alineatul (2) litera (a) din aceasta […], ar fi compatibil cu finalitatea directivei ca, în schimb, astfel de lucrători să fie luați în considerare în vederea stabilirii numărului persoanelor încadrate «în mod normal» în unitate (sau în întreprindere, în Spania) care servește la calcularea pragului numeric al concedierii colective (10 % sau 30 de lucrători) prevăzut la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (i) din directiva menționată?

2) Regula de la articolul 1 alineatul (1) litera (b) din Directiva 98/59 prevede că «încetarea [contractului de muncă]» este «asimilată […] concedierilor», cu condiția «existenței a cel puțin cinci concedieri». Aceasta trebuie interpretată în sensul că condiția menționată se referă la «concedierile» care au fost efectuate în prealabil ori s-au produs din inițiativa angajatorului, prevăzute la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din directiva amintită, iar nu la numărul minim de «încetări [care pot fi] asimilate» pentru ca asimilarea să aibă loc?

3) Noțiunea «încetarea contractului de muncă [ce] se produce la inițiativa angajatorului [din] unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului», definită la articolul 1 alineatul (1) ultimul paragraf din Directiva 98/59, cuprinde încetarea contractului prin acordul dintre angajator și lucrător care, deși intervine la inițiativa lucrătorului, este consecința unei modificări anterioare a condițiilor de muncă din inițiativa angajatorului într-un context de criză pentru întreprindere și, în final, este indemnizată cu o sumă echivalentă celei datorate în cazul concedierii?”

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

19 În observațiile scrise, Gestora a contestat admisibilitatea cererii de decizie preliminară pentru motivul că dispozițiile Directivei 98/59 a căror interpretare se solicită, la fel ca cele din dreptul național, sunt clare și necontradictorii. Instanța de trimitere ar utiliza cererea preliminară doar în scopul de a confirma propria interpretare. Or, Curtea nu este competentă să soluționeze divergențele de opinii în interpretarea sau aplicarea normelor de drept național.

20 Trebuie amintit în această privință că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență. Refuzul Curții de a se pronunța asupra unei cereri formulate de o instanță națională este posibil numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică ori când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate (a se vedea printre altele Hotărârea Budějovický Budvar, C-478/07, EU:C:2009:521, punctul 63, Hotărârea Zanotti, C-56/09, EU:C:2010:288, punctul 15, precum și Hotărârea Melki și Abdeli, C-188/10 și C-189/10, EU:C:2010:363, punctul 27).

21 Or, nu aceasta este situația în speță.

22 Astfel, rezultă din cererea de decizie preliminară că interpretarea Directivei 98/59 și în special a articolului 1 alineatele (1) și (2) din aceasta este necesară în vederea soluționării litigiului principal, printre altele pentru a se stabili dacă faptele aflate la originea acestuia constituie sau nu constituie o concediere colectivă în sensul directivei menționate.

23 În consecință, cererea de decizie preliminară este admisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

24 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că lucrătorii care beneficiază de un contract încheiat pe o perioadă limitată sau pentru sarcini specifice trebuie considerați ca făcând parte dintre lucrătorilor angajați „în mod normal", în sensul acestei dispoziții, în cadrul unității în cauză.

25 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie amintit cu titlu introductiv că la punctul 67 din Hotărârea Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), Curtea a statuat deja că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a se constata dacă au fost efectuate „concedieri colective" în sensul acestei dispoziții, nu este necesar să se ia în calcul încetările individuale ale contractelor de muncă încheiate pe perioade limitate sau pentru sarcini specifice, în cazul în care aceste încetări intervin la data expirării contractului de muncă sau la data îndeplinirii acestei sarcini.

26 În consecință, lucrătorii ale căror contracte încetează la expirarea termenului convenit nu trebuie să fie luați în considerare în scopul stabilirii existenței unei „concedieri colective", în sensul Directivei 98/59.

27 În consecință, nu mai subzistă decât problema dacă lucrătorii care beneficiază de un contract încheiat pe o perioadă limitată sau pentru sarcini specifice trebuie considerați ca făcând parte dintre lucrătorilor angajați „în mod normal" în cadrul unității în cauză în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59.

28 În această privință, trebuie precizat mai întâi că noțiunea „lucrător", menționată la această dispoziție, nu poate fi definită prin trimitere la legislațiile statelor membre, ci trebuie să facă obiectul unei interpretări autonome și uniforme în ordinea juridică a Uniunii (Hotărârea Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punctul 33).

29 În continuare, astfel cum reiese dintr-o jurisprudență constantă a Curții, respectiva noțiune „lucrător" trebuie să fie definită potrivit unor criterii obiective care caracterizează raportul de muncă, ținându-se cont de drepturile și de obligațiile persoanelor implicate, iar caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, în favoarea unei alte persoane și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (a se vedea printre altele Hotărârea Comisia/Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, punctul 17, și Hotărârea Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punctul 34).

30 În condițiile în care, în speță, nu se contestă că contractele de muncă încheiate pe o perioadă limitată sau pentru sarcini specifice îndeplinesc caracteristicile esențiale astfel definite, este necesar să se considere că persoanele care beneficiază de acestea trebuie considerate drept „lucrători", în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 98/59.

31 În sfârșit, în ceea ce privește problema dacă, în scopul calculării pragurilor prevăzute la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctele (i) și (ii) din Directiva 98/59, acești lucrători pot fi considerați ca fiind angajați „în mod normal" în cadrul unității în cauză, în sensul dispoziției respective, trebuie amintit că această directivă nu poate fi interpretată în sensul că modalitățile de calcul al acestor praguri și, în consecință, înseși pragurile menționate sunt la discreția statelor

membre, din moment ce o asemenea interpretare le-ar permite acestora din urmă să modifice domeniul de aplicare al directivei amintite și să o priveze în acest fel de efectul său deplin (Hotărârea Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 47).

32 Trebuie adăugat că articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, atunci când menționează „unitățile care încadrează în mod normal" un număr determinat de lucrători, nu prevede o distincție în funcție de durata angajării acestor lucrători.

33 Prin urmare, nu se poate concluziona de la bun început că persoanele care beneficiază de un contract încheiat pe o perioadă limitată sau pentru sarcini specifice nu pot fi considerate drept lucrători angajați „în mod normal" de unitatea în cauză.

34 Această constatare este susținută de jurisprudența Curții potrivit căreia articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude, chiar dacă numai temporar, o categorie determinată de lucrători de la calcularea numărului de lucrători angajați prevăzut de această dispoziție. Astfel, întrucât o asemenea dispoziție națională este susceptibilă să priveze, chiar dacă numai temporar, ansamblul lucrătorilor angajați de anumite unități care încadrează în mod obișnuit mai mult de 20 de lucrători de drepturile conferite de Directiva 98/59, aceasta aduce atingere efectului util al directivei respective (a se vedea în acest sens Hotărârea Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 48).

35 Or, o interpretare a articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59 potrivit căreia lucrătorii care beneficiază de contracte de muncă încheiate pe o perioadă limitată sau pentru sarcini specifice nu constituie lucrători angajați „în mod normal" de unitatea în cauză este susceptibilă să priveze ansamblul lucrătorilor încadrați de aceste unități de drepturile care le sunt recunoscute prin directiva menționată și, prin urmare, ar aduce atingere efectului util al acesteia din urmă.

36 În consecință, în cauza principală, cei 17 lucrători ale căror contracte au ajuns la termen în luna iulie 2013 trebuie considerați ca fiind angajați „în mod normal" în cadrul unității în cauză din moment ce, după cum a arătat instanța de trimitere, acești lucrători au fost angajați în fiecare an pentru o sarcină specifică.

37 Trebuie adăugat că concluzia prezentată la punctul 35 din prezenta hotărâre nu este repusă în discuție de argumentul invocat de instanța de trimitere potrivit căruia ar fi contradictoriu ca lucrătorii ale căror contracte încetează la expirarea termenului convenit să nu beneficieze de protecția garantată de Directiva 98/59, luându-se în același timp în considerare aceiași lucrători în vederea stabilirii numărului de persoane angajate „în mod normal" de o unitate.

38 Astfel, după cum a arătat avocatul general la punctele 31 și 32 din concluzii, această divergență se explică prin finalitățile diferite urmărite de legiuitorul Uniunii.

39 Așadar, pe de o parte, legiuitorul respectiv a considerat că persoanele care beneficiază de contracte încheiate pe o perioadă limitată sau pentru sarcini specifice și ale căror contracte încetează în mod legal prin ajungerea la termen sau prin îndeplinirea sarcinii nu necesită să fie protejate în același mod ca lucrătorii pe perioadă nedeterminată. Conform articolului 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59, aceste prime persoane pot totuși să beneficieze de aceeași protecție ca cea acordată lucrătorilor angajați pe perioadă nedeterminată în cazul în care se găsesc într-o situație analogă, și anume atunci când se pune capăt raportului de muncă înainte de termenul stabilit în contract sau când sarcina pentru care au fost angajați a fost îndeplinită.

40 Pe de altă parte, legiuitorul menționat, prin faptul că a supus aplicarea drepturilor conferite lucrătorilor prin articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59 unor criterii cantitative, a înțeles să ia în considerare efectivele globale ale unităților în cauză pentru a nu impune angajatorilor o

sarcină disproporționată în raport cu dimensiunea unității lor. Or, pentru calcularea efectivelor unei unități în vederea aplicării Directivei 98/59, natura raportului de muncă este lipsită de relevanță (a se vedea în acest sens Hotărârea Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punctele 35 și 36).

41 Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că lucrătorii care beneficiază de un contract încheiat pe o perioadă limitată sau pentru sarcini specifice trebuie considerați ca făcând parte dintre lucrătorilor angajați „în mod normal", în sensul acestei dispoziții, în cadrul unității în cauză.

Cu privire la a doua întrebare

42 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă, pentru a se constata existența unei „concedieri colective", în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, care atrage aplicarea acesteia din urmă, condiția „existenței a cel puțin cinci concedieri", care figurează la al doilea paragraf al respectivei dispoziții, trebuie interpretată în sensul că vizează exclusiv concedierile sau include încetările contractelor de muncă asimilate unei concedieri.

43 În această privință, este suficient să se constate, astfel cum a procedat avocatul general la punctul 40 din concluzii, că rezultă fără ambiguitate din însuși textul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 că condiția prevăzută la al doilea paragraf al acestei dispoziții nu privește decât „concedierile", cu excluderea încetărilor de contracte asimilate unei concedieri.

44 Astfel, din moment ce articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59 precizează modul de calcul al „concedierilor" prevăzute la primul paragraf litera (a) al aceluiași alineat, iar această din urmă dispoziție stabilește pragurile de „concedieri" sub care directiva menționată nu se aplică, orice altă interpretare care urmărește să extindă sau să restrângă domeniul de aplicare al acestei directive ar avea drept consecință lipsirea condiției în discuție, și anume a „existenței a cel puțin cinci concedieri", de orice efect util.

45 În plus, această interpretare este susținută de finalitatea Directivei 98/59, după cum rezultă din preambulul său. Astfel, potrivit considerentului (8) al acestei directive, pentru a calcula numărul de concedieri prevăzut în definiția concedierilor colective, alte forme de încetare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului trebuie asimilate concedierilor, cu condiția să existe cel puțin cinci „concedieri". După cum a arătat avocatul general la punctul 43 din concluzii, prin adoptarea dispozițiilor referitoare la concedierile colective legiuitorul Uniunii a înțeles să vizeze concedierile „veritabile".

46 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că, pentru a se constata existența unei „concedieri colective", în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, care atrage aplicarea acesteia din urmă, condiția „existenței a cel puțin cinci concedieri", care figurează la al doilea paragraf al respectivei dispoziții, trebuie interpretată în sensul că nu vizează încetările unui contract de muncă asimilate unei concedieri, ci doar concedierile în sens strict.

Cu privire la a treia întrebare

47 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 98/59 trebuie interpretată în sensul că faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare substanțială a elementelor esențiale ale contractului său de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător intră sub incidența noțiunii

„concediere”, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din respectiva directivă, sau constituie o încetare a contractului de muncă asimilabilă unei astfel de concedieri, în sensul articolului 1 alineatul (1) al doilea paragraf din directiva menționată.

48 În această privință, trebuie amintit că Directiva 98/59 nu definește în mod expres noțiunea „concediere”. Cu toate acestea, având în vedere obiectivul urmărit de respectiva directivă și contextul în care se inserează articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din aceasta, este necesar să se considere că este vorba despre o noțiune de drept al Uniunii care nu poate fi definită prin trimitere la legislațiile statelor membre. În speță, această noțiune trebuie interpretată în sensul că înglobează orice încetare a contractului de muncă nedorită de lucrător și, prin urmare, fără acordul acestuia (Hotărârea Comisia/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, punctele 49-51, precum și Hotărârea Agorastoudis și alții, C-187/05-C-190/05, EU:C:2006:535, punctul 28).

49 În plus, este necesar să se arate că reiese din jurisprudența Curții că concedierile se disting de încetările contractului de muncă care sunt, în condițiile menționate la articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59, asimilate concedierilor fără consimțământul lucrătorului (Hotărârea Comisia/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 56).

50 În ceea ce privește cauza principală, dat fiind că lucrătoarea este cea care a solicitat încetarea contractului de muncă în temeiul articolului 50 din ET, s-ar putea considera, la prima vedere, că a consimțit la această desfacere. Cu toate acestea, nu este mai puțin adevărat că, după cum a arătat avocatul general la punctele 54 și 55 din concluzii, încetarea respectivului raport de muncă își are originea în modificarea unilaterală efectuată de angajator privind un element substanțial al contractului de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestei lucrătoare.

51 Astfel, pe de o parte, având în vedere finalitatea Directivei 98/59, care urmărește, după cum reiese din considerentul (2) al acesteia, în special să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, noțiunile care definesc domeniul de aplicare al directivei menționate, printre care se numără și noțiunea „concediere”, care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din aceasta, nu pot fi interpretate restrictiv (a se vedea în acest sens Hotărârea Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punctul 44).

52 Or, astfel cum reiese din decizia de trimitere, reducerea remunerației fixe a lucrătoarei în cauză a fost impusă în mod unilateral de angajator pentru motive economice și de producție și a determinat, în lipsa unei acceptări din partea persoanei interesate, rezilierea contractului de muncă cu plata unei indemnizații calculate pe aceeași bază ca cele care sunt datorate în caz de concediere abuzivă.

53 Pe de altă parte, potrivit jurisprudenței Curții, prin armonizarea normelor aplicabile concedierilor colective, legiuitorul Uniunii a intenționat atât să asigure o protecție comparabilă a drepturilor lucrătorilor în diferitele state membre, cât și să apropie sarcinile pe care le generează aceste norme de protecție pentru întreprinderile Uniunii (Hotărârea Comisia/Regatul Unit, C-383/92, EU:C:1994:234, punctul 16, și Hotărârea Comisia/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 48).

54 Or, noțiunea „concediere”, care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, condiționează în mod direct, astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 43-45 din prezenta hotărâre, aplicarea protecției, precum și a drepturilor de care beneficiază lucrătorii în temeiul directivei amintite. Prin urmare, această noțiune are o incidență imediată asupra sarcinilor pe care le presupune protecția respectivă. În consecință, orice reglementare națională sau interpretare a noțiunii menționate care ar echivala cu a considera că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, rezilierea contractului de muncă nu este o „concediere”, în sensul Directivei 98/59, ar modifica domeniul de aplicare al directivei amintite și ar priva-o în acest fel de efectul său deplin (a se vedea în acest sens Hotărârea Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 47).

55 Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că Directiva 98/59 trebuie interpretată în sensul că faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare substanțială a elementelor esențiale ale contractului său de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător intră sub incidența noțiunii „concediere", prevăzută la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din respectiva directivă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

56 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) **Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că lucrătorii care beneficiază de un contract încheiat pe o perioadă limitată sau pentru sarcini specifice trebuie considerați ca făcând parte dintre lucrătorilor angajați „în mod normal", în sensul acestei dispoziții, în cadrul unității în cauză.**

2) **Pentru a se constata existența unei „concedieri colective", în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, care atrage aplicarea acesteia din urmă, condiția „existenței a cel puțin cinci concedieri", care figurează la al doilea paragraf al respectivei dispoziții, trebuie interpretată în sensul că nu vizează încetările unui contract de muncă asimilate unei concedieri, ci doar concedierile în sens strict.**

3) **Directiva 98/59 trebuie interpretată în sensul că faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare substanțială a elementelor esențiale ale contractului său de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător intră sub incidența noțiunii „concediere", prevăzută la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din respectiva directivă.**

Semnături