



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 11 november 2015 *

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Kollektiva uppsägningar — Direktiv 98/59/EG — Artikel 1.1 första stycket a — Begreppet ’arbetstagare som normalt sysselsätts’ på den aktuella arbetsplatsen — Artikel 1.1 andra stycket — Begreppen ’uppsägning’ och ’upphörande av anställningsavtal som jämföras med uppsägning’ — Metoder för att beräkna antalet uppsagda arbetstagare”

I mål C-422/14,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (arbetsdomstol nr 33 i Barcelona, Spanien) genom beslut av den 1 september 2014, som inkom till domstolen den 12 september 2014, i målet

Cristian Pujante Rivera

mot

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av domstolens vice-ordförande, tillika tillförordnad ordförande på första avdelningen, A. Tizzano samt domarna, F. Biltgen (referent), A. Borg Barthet, E. Levits och M. Berger,

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av

- Cristian Pujante Rivera, genom V. Aragonés Chicharro, abogado,
- Gestora Clubs Dir SL, genom L. Airas Barreal, abogado,
- Spaniens regering, genom J. García-Valdecasas Dorrego, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: spanska.

- Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom R. Vidal Puig, M. Kellerbauer och J. Enegren, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 3 september 2015 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 1 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 6).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Cristian Pujante Rivera och hans arbetsgivare, Gestora Clubs Dir SL (nedan kallat Gestora) och Fondo de Garantía Salarial (lönegarantifond) angående huruvida uppsägningen av honom var lagenlig.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Skälen 2 och 8 i direktiv 98/59 har följande lydelse:

”(2) Det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen.

...

(8) Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i detta direktiv bör även andra former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ jämföras med kollektiva uppsägningar, förutsatt att antalet uppgår till minst fem.

...”
- 4 I artikel 1 i direktiv 98/59, som har rubriken ”Definitioner och räckvidd”, föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med

a) *kollektiva uppsägningar*: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

i) antingen under en period av 30 dagar
 - minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
 - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
 - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

- ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.

b) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lagar eller praxis,

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagarers anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämnställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

2. Detta direktiv ska inte tillämpas i fråga om

- a) Kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.

...”

5 I artikel 5 i direktiv 98/59 föreskrivs följande:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.”

Spansk rätt

6 Direktiv 98/59 införlivades med spansk rätt genom artikel 51 i lagen om arbetstagare (Ley del Estatuto de los Trabajadores), av den 24 mars 1995 (BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654) (nedan kallad ET).

7 I artikel 41.1 och 41.3 ET, som avser betydande förändringar av anställningsvillkoren, föreskrivs följande:

”1. Företagets ledning får besluta om betydande förändringar av anställningsvillkoren om det finns skäl av ekonomisk, teknisk, organisatorisk eller produktionsrelaterad karaktär som ledningen kan styrka. Sådana skäl anses vara skäl som har samband med konkurrensförmåga, produktivitet, eller den tekniska organisationen eller arbetsorganisationen i företaget. Som betydande förändringar av anställningsvillkoren betraktas bland annat förändringar som rör följande:

...

- d) Lönesystem och lönens storlek.

...

3. ... Om arbetstagaren under de omständigheter som anges i artikel 41.1 a, b, c, d och f lider skada av den betydande förändringen har han eller hon rätt att begära att anställningsavtalet ska upphöra och erhålla en ersättning som motsvarar 20 dagars lön per tjänsteår, vilken för perioder som är kortare än ett år men högst nio månader ska beräknas i förhållande till antalet månader.”

8 Enligt artikel 50 ET utgör betydande förändringar i anställningsvillkoren som arbetsgivaren genomför utan att iaktta föreskrifterna i artikel 41 ET giltig grund för arbetstagaren att säga upp anställningsavtalet, om förändringarna innebär att arbetstagarens värdighet kränks. Arbetstagaren har i dessa fall rätt till den ersättning som föreskrivs i fråga om uppsägning utan saklig grund.

9 I artikel 51.1 och 51.2 ET föreskrivs följande:

”1. Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna lag avses med kollektiv uppsägning upphörande av anställningsavtal av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsrelaterade skäl om antalet uppsägningar under en period av nittio dagar avser minst

a) 10 arbetstagare vid företag med färre än 100 anställda,

b) 10 procent av antalet arbetstagare vid företag med mellan 100 och 300 anställda,

c) 30 arbetstagare i företag med mer än 300 anställda.

...

Kollektiv uppsägning ska även anses föreligga när anställningsavtalen upphör för samtliga anställda i företaget, under förutsättning att antalet arbetstagare är fler än fem, när detta är resultatet av att företaget helt upphör med sin verksamhet av samma skäl som anges ovan.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket i denna artikel ska hänsyn även tas till uppsägningar som arbetsgivaren gjort under referensperioden av andra skäl, som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och som skiljer sig från dem som anges i artikel 49.1 c i denna lag, förutsatt att antalet uppgår till minst fem.

Om företaget under på varandra följande 90-dagarsperioder, och i syfte att kringgå bestämmelserna i förevarande artikel, med stöd av artikel 52 c i denna lag säger upp färre arbetstagare än vad som anges i tröskelvärdena ovan och det inte föreligger nya skäl som motiverar en sådan åtgärd, ska dessa uppsägningar anses utgöra ett kringgående av lagstiftningen och ska förklaras vara ogiltiga och utan verkan.

2. En kollektiv uppsägning ska föregås av en period av överläggningar med arbetstagarnas representanter. Denna period ska vara högst 30 kalenderdagar eller högst 15 kalenderdagar för företag med färre än 50 anställda. Överläggningarna med arbetstagarnas representanter ska åtminstone avse möjligheterna att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att mildra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder, som omplaceringar, eller utbildnings- eller omskolningsinsatser för att förbättra anställbarheten.

...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

10 Gestora ingår i Dir-koncernen, vars huvudsakliga verksamhet består i att driva idrottsanläggningar som gymnastik- och motionshallar. Gestora tillhandahåller tjänster, som bland annat avser personal, säljfrämjande åtgärder och marknadsföring, till de enheter som driver anläggningarna.

11 Cristian Pujante Rivera anställdes av Gestora den 15 maj 2008 på en visstidsanställning som var begränsad till sex månader. Efter flera förlängningar omvandlades anställningen till fast anställning den 14 maj 2009.

- 12 Den 3 september 2013 hade Gestora 126 anställda, varav 114 var fast anställda och 12 var visstidsanställda.
- 13 Mellan den 16 och den 26 september 2013 genomförde Gestora tio individuella uppsägningar på saklig grund. En av de uppsagda var Cristian Pujante Rivera, som den 17 september 2013 fick ett meddelande om att hans anställningsavtal sades upp av ekonomiska och produktionsrelaterade skäl.
- 14 Under de 90 dagar som föregick den sista av dessa uppsägningar på saklig grund, som ägde rum den 26 september 2013, upphörde följande anställningsavtal:
- 17 på grund av att den tjänst som var föremål för avtalet hade upphört (avtalsperiod kortare än fyra veckor),
 - 1 på grund av att den arbetsuppgift som skulle utföras enligt ett avtal om tillhandahållande av tjänst hade slutförts,
 - 2 frivilliga uppsägningar,
 - 1 disciplinär uppsägning som medgetts vara ”utan saklig grund” och för vilken ersättning erlagts,
 - 1 upphörande av anställningsavtal på begäran av arbetstagaren enligt artikel 50 ET.
- 15 Den nyss nämnda arbetstagaren som begärde att hennes anställningsavtal skulle upphöra fick den 15 september 2013 ett meddelande enligt artikel 41 ET om ändring av hennes anställningsförhållanden i form av en sänkning av hennes fasta lön med 25 procent. Ändringen skedde med hänvisning till samma sakliga grunder som de som åberopats vid de andra upphörandena av anställningsavtal mellan den 16 och den 26 september 2013. Fem dagar senare undertecknade den berörda arbetstagaren en överenskommelse om uppsägning av anställningsavtalet. Vid en efterföljande medling erkände Gestora emellertid att de ändringar av anställningsavtalet som hade meddelats arbetstagaren överskred räckvidden för artikel 41 ET och gick med på ett upphörande av anställningsavtalet enligt artikel 50 i samma lag samt att utge ersättning.
- 16 Under de 90 dagar som följde efter den sista av uppsägningarna på saklig grund upphörde fem anställningsavtal på grund av att tidsbegränsade anställningsavtal på mindre än fyra veckor löpte ut och att tre arbetstagare själva sade upp sig.
- 17 Den 29 oktober 2013 väckte Cristian Pujante Rivera talan vid den hänskjutande domstolen, Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (arbetsdomstol nr 33 i Barcelona), mot Gestora och lönegarantifonden. Han bestred att uppsägningen av honom på saklig grund var giltig, eftersom Gestora borde ha tillämpat förfarandet för kollektiv uppsägning enligt artikel 51 ET. Cristian Pujante Rivera gjorde gällande att om det tas hänsyn till de upphöranden av anställningsavtal som genomfördes under de 90-dagarsperioder som föregick respektive följde på hans egen uppsägning, uppnås det tröskelvärde som föreskrivs i artikel 51.1 b ET, eftersom samtliga upphöranden av anställningsavtal – förutom de fem frivilliga uppsägningarna – utgör uppsägningar eller upphöranden av anställningsavtal som kan jämföras med uppsägningar.
- 18 Mot denna bakgrund beslutade Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (arbetsdomstol nr 33 i Barcelona) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:
- ”1) Om visstidsanställda arbetstagare vars anställningsavtal upphör på grund av att den avtalade anställningstiden har löpt ut inte anses omfattas av tillämpningsområdet för och skyddet enligt direktiv 98/59 enligt artikel 1.2 a i det direktivet, är det förenligt med direktivets syfte att de

arbetstagarna däremot beaktas för att fastställa det antal arbetstagare som 'normalt' sysselsätts på arbetsplatsen (eller, i Spanien, i företaget) för att beräkna tröskelvärdet för kollektiv uppsägning (10 procent eller 30 arbetstagare) som avses i artikel 1.1 a i) i det direktivet?

- 2) I artikel 1.1 b andra stycket i direktiv 98/59 föreskrivs att 'upphörande' ska 'jämföras' med 'uppsägningar', 'om antalet uppgår till minst fem'. Ska detta tolkas så, att villkoret avser 'uppsägningar' som tidigare gjorts eller orsakats av arbetsgivaren enligt artikel 1.1 a i det direktivet och inte det minsta antalet 'jämförbara upphöranden' för att ett sådant jämförande ska kunna ske?
- 3) Omfattar begreppet 'upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen' i sista stycket i artikel 1.1 i direktiv 98/59/EG ett upphörande av ett anställningsavtal som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om, vilket – även om det sker på arbetstagarens initiativ – beror på en föregående ändring av anställningsvillkoren från arbetsgivarens sida på grund av en kris vid företaget och för vilket arbetstagaren slutligen erhåller en ersättning som motsvarar den ersättning som ska utges vid uppsägning utan saklig grund?"

Huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till sakprövning

- 19 Gestora har i sitt skriftliga yttrande ifrågasatt att begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning, eftersom de bestämmelser i direktiv 98/59 som avses i begäran om förhandsavgörande, liksom de nationella bestämmelserna, är tydliga och inte motstridiga. Den hänskjutande domstolen har använt begäran om förhandsavgörande endast för att stödja sin egen tolkning. Det ankommer emellertid inte på EU-domstolen att avgöra skilda uppfattningar om tolkningen och tillämpningen av nationella bestämmelser.
- 20 Domstolen erinrar om att det framgår av fast rättspraxis att nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten, vilka ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen har lämnat på eget ansvar, och vilka det inte ankommer på domstolen att pröva riktigheten av, presumeras vara relevanta. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (se, bland annat, dom Budějovický Budvar, C-478/07, EU:C:2009:521, punkt 63; Zanotti, C-56/09, EU:C:2010:288, punkt 15, och dom Melki och Abdeli, C-188/10 och C-189/10, EU:C:2010:363, punkt 27).
- 21 Detta är dock inte fallet här.
- 22 Det framgår nämligen av begäran om förhandsavgörande att tolkningen av bestämmelserna i direktiv 98/59, särskilt artikel 1.1 och 1.2, är nödvändig för att lösa tvisten vid den nationella domstolen, bland annat för att avgöra huruvida de omständigheter som ligger till grund för tvisten utgör kollektiva uppsägningar i den mening som avses i det direktivet.
- 23 Av detta följer att begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 24 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 ska tolkas på så sätt att arbetstagare som har ett anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter ska anses vara arbetstagare som "normalt" sysselsätts, i den mening som avses i den bestämmelsen, på den aktuella arbetsplatsen.
- 25 För att besvara denna fråga erinrar domstolen inledningsvis om att domstolen i punkt 67 i dom Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318, punkt 67) slog fast att artikel 1.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att individuella upphöranden av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter inte ska beaktas vid fastställandet av huruvida det föreligger kollektiva uppsägningar i den mening som avses i denna bestämmelse i de fall avtalen upphör när den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.
- 26 Härav följer att de arbetstagare vars anställningsavtal upphör på grund av att den avtalade anställningstiden har löpt ut inte ska beaktas för att fastställa huruvida en "kollektiv uppsägning" föreligger i den mening som avses i direktiv 98/59.
- 27 Således kvarstår endast frågan huruvida arbetstagare som har ett anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter ska anses vara arbetstagare som "normalt" sysselsätts på den aktuella arbetsplatsen i den mening som avses i artikel 1.1 a i direktiv 98/59.
- 28 Begreppet arbetstagare som avses i den bestämmelsen kan inte definieras med hänvisning till medlemsstaternas lagstiftning, utan ska ges en självständig och enhetlig tolkning i unionens rättsordning (dom Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punkt 33).
- 29 Det framgår vidare av domstolens fasta praxis att begreppet arbetstagare ska definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av inblandade parter rättigheter och skyldigheter. Det grundläggande kännetecknet för ett anställningsförhållande i detta sammanhang är att en person under en viss tid utför arbete åt en annan person och under dennes ledning och att den förstnämnda personen får ersättning för detta arbete (se bland annat dom kommissionen/Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, punkt 17 och dom Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punkt 34).
- 30 Det är i målet obesträtt att anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter uppfyller dessa väsentliga villkor. Domstolen finner därför att arbetstagare som har ett sådant anställningsavtal ska anses vara "arbetstagare" i den mening som avses i artikel 1.1 i direktiv 98/59.
- 31 Domstolen övergår därefter till frågan huruvida dessa arbetstagare, vid beräkningen av tröskelvärdena enligt artikel 1.1 första stycket a, punkterna i) och ii) i direktiv 98/59, kan anses vara arbetstagare som "normalt" sysselsätts på den aktuella arbetsplatsen i den mening som avses i den artikeln. I det avseendet gäller att det direktivet inte kan tolkas på ett sådant sätt att medlemsstaterna kan ändra beräkningsreglerna för tröskelvärdena och följaktligen tröskelreglerna, eftersom en sådan tolkning skulle innebära att medlemsstaterna kunde ändra direktivets tillämpningsområde och därmed frånta direktivet dess fulla verkan (dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 47).
- 32 Att artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 avser "arbetsplatser med normalt" ett bestämt antal arbetstagare innebär inte att det fastställs någon åtskillnad utifrån längden på arbetstagarnas anställningstid.

- 33 Det går därför inte direkt att dra slutsatsen att de som har ett anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter inte kan anses vara arbetstagare som "normalt" sysselsätts på den aktuella arbetsplatsen.
- 34 Det konstaterandet stöds av domstolens praxis, enligt vilken artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka en bestämd kategori av arbetstagare undantas, om än tillfälligt, vid beräkningen av antalet arbetstagare i den mening som avses i denna bestämmelse. Eftersom en sådan nationell bestämmelse, om än tillfälligt, kan frånta samtliga arbetstagare i vissa företag som normalt sysselsätter fler än 20 anställda de rättigheter dessa har enligt direktiv 98/59, utgör den nämligen hinder för direktivets ändamålsenliga verkan (se, för ett liknande resonemang, dom *Confédération générale du travail* m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 48).
- 35 En tolkning av artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 som innebär att de arbetstagare som har ett anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter inte kan anses vara arbetstagare som "normalt" sysselsätts på den aktuella arbetsplatsen, kan frånta samtliga arbetstagare i detta företag de rättigheter dessa har enligt det direktivet och utgöra hinder för det direktivets ändamålsenliga verkan.
- 36 I det nationella målet ska således de 17 arbetstagare, vars anställningsavtal löpte ut i juli 2013 anses vara arbetstagare som "normalt" sysselsätts på den aktuella arbetsplatsen, eftersom de, såsom den hänskjutande domstolen har anfört, hade anställts varje år för en viss arbetsuppgift.
- 37 Domstolen tillägger att den slutsats som angetts ovan i punkt 35 inte påverkas av den hänskjutande domstolens argument att det är motstridigt att inte låta de arbetstagare vars anställningsavtal upphör på grund av att den avtalade anställningstiden har löpt ut omfattas av skyddet enligt direktiv 98/59, medan samma arbetstagare beaktas för att fastställa det antal personer som "normalt" sysselsätts på en arbetsplats.
- 38 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkterna 31 och 32 i förslaget till avgörande, förklaras denna skillnad av de olika mål som unionslagstiftaren har velat uppnå.
- 39 Å ena sidan anser unionslagstiftaren att de som har ett anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter och vars anställningsavtal upphör på grund av att den avtalade anställningstiden löper ut eller på grund av att arbetsuppgiften är slutförd, inte behöver skyddas på samma sätt som tillsvidareanställda arbetstagare. Enligt artikel 1.2 a i direktiv 98/59 kan de förstnämnda personerna emellertid få samma skydd som tillsvidareanställda om de befinner sig i en liknande situation, nämligen om anställningsförhållandet upphör innan den tid som anges i anställningsavtalet har löpt ut eller innan den arbetsuppgift som de anställts för är slutförd.
- 40 Å andra sidan har unionslagstiftaren, genom att låta arbetstagarnas rättigheter enligt artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 omfattas av kvantitativa kriterier, haft för avsikt att det sammanlagda antalet anställda på de aktuella arbetsplatserna ska beaktas för att inte påtvinga arbetsgivarna en oproportionerligt tung börda i förhållande till arbetsplatsens storlek. Vid beräkningen av antalet anställda på en arbetsplats för att tillämpa direktiv 98/59, är det emellertid inte relevant av vilket slag anställningsförhållandet är (se, för ett liknande resonemang, dom *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, punkterna 35 och 36).
- 41 Med beaktande av vad ovan anförts ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 ska tolkas så, att arbetstagare som har ett anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter ska anses vara arbetstagare som "normalt" sysselsätts, i den mening som avses i den bestämmelsen, på den aktuella arbetsplatsen.

Den andra frågan

- 42 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida, för att slå fast att en kollektiv uppsägning föreligger i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59, vilket medför att det direktivet är tillämpligt, det villkor som anges i den bestämmelsens andra stycke, nämligen "om antalet uppgår till minst fem" ska tolkas så, att det endast avser uppsägningar eller att det även omfattar upphörande av anställningsavtal som jämföras med uppsägning.
- 43 Det räcker härvid att – i likhet med vad generaladvokaten har anfört i punkt 40 i förslaget till avgörande – konstatera att det entydigt framgår av lydelsen i artikel 1.1 i direktiv 98/59 att det villkor som föreskrivs i andra stycket i den bestämmelsen endast avser uppsägningar, men inte upphörande av anställningsavtal som jämföras med uppsägning.
- 44 Eftersom sättet att beräkna "uppsägningar" enligt artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 anges i andra stycket i artikel 1.1 i direktivet och eftersom de tröskelvärden för "uppsägningar", under vilka det direktivet inte är tillämpligt, fastställs i den förstnämnda bestämmelsen, skulle varje annan tolkning som syftar till att vidga eller begränsa tillämpningsområdet för direktiv 98/59 medföra att det aktuella villkoret, det vill säga "om antalet uppgår till minst fem", förlorade all ändamålsenlig verkan.
- 45 Den tolkningen stöds dessutom av ändamålet med direktiv 98/59 i enlighet med dess ingress. Enligt lydelsen i skäl 8 i det direktivet bör, vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i det direktivet, även andra former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ jämföras med kollektiva uppsägningar, förutsatt att antalet uppgår till minst fem. Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 43 i förslaget till avgörande, var det dessa "egentliga" uppsägningar som unionslagstiftaren avsåg att ta sikte på när bestämmelserna om kollektiva uppsägningar antogs.
- 46 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den andra frågan besvaras enligt följande. För att slå fast att en "kollektiv uppsägning" föreligger i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59, vilket medför att det direktivet är tillämpligt, ska det villkor som anges i den bestämmelsens andra stycke, nämligen "om antalet uppgår till minst fem" tolkas på så sätt att det inte avser upphörande av anställningsavtal som jämföras med uppsägning, utan endast uppsägningar i strikt betydelse.

Den tredje frågan

- 47 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida direktiv 98/59 ska tolkas så, att den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen omfattas av begreppet uppsägning enligt artikel 1.1 första stycket a i det direktivet eller utgör ett upphörande av anställningsavtalet som kan jämföras med en uppsägning i den mening som avses i artikel 1.1 andra stycket i det direktivet.
- 48 Begreppet uppsägning definieras inte uttryckligen i direktiv 98/59. Mot bakgrund av direktivets ändamål och det sammanhang i vilket artikel 1.1 första stycket a i det direktivet ingår, bör det ändå anses vara fråga om ett unionsrättsligt begrepp som inte kan definieras genom hänvisning till lagstiftningen i medlemsstaterna. Det begreppet ska tolkas så, att det omfattar samtliga fall då ett anställningsavtal upphör att gälla och det inte sker på arbetstagarens initiativ, det vill säga då anställningsavtalet upphört utan arbetstagarens samtycke (dom kommissionen/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkterna 49–51, och dom Agorastoudis m.fl., C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, punkt 28).

- 49 Det framgår av domstolens praxis att uppsägning skiljer sig från ett anställningsavtals upphörande som, på de villkor som uppställs i artikel 1.1 andra stycket i direktiv 98/59, likställs med en uppsägning för det fall arbetstagarens samtycke saknas (dom kommissionen/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 56).
- 50 I det nationella målet skulle det, mot bakgrund av att det var den i punkt 15 ovan nämnda arbetstagaren som ansökte om att anställningsavtalet skulle upphöra med stöd av artikel 50 ET, vid första påseendet kunna anses att hon samtyckte till att avtalet bröts. Såsom generaladvokaten har anfört i punkterna 54 och 55 i förslaget till avgörande, orsakades anställningsavtalets upphörande emellertid av att arbetsgivaren ensidigt förändrade en väsentlig del av anställningsavtalet av skäl som inte var hänförliga till den arbetstagaren personligen.
- 51 Med hänsyn till ändamålet för direktiv 98/59, vilket, såsom framgår av skäl 2 i detsamma, bland annat är att ge arbetstagarna större skydd vid kollektiva uppsägningar, kan de begrepp som definierar direktivets tillämpningsområde, inbegripet begreppet uppsägning i artikel 1.1 första stycket a i det direktivet, inte definieras snävt (se, för ett liknande resonemang, dom Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punkt 44).
- 52 Såsom framgår av beslutet om hänskjutande, beslutade arbetsgivaren emellertid ensidigt att sänka den aktuella arbetstagarens fasta lön av ekonomiska och produktionsrelaterade skäl, vilket, på grund av att arbetstagaren inte godtog beslutet, medförde att hon hävde anställningsavtalet och att en ersättning skulle betalas ut till henne, beräknad på samma grund som ersättning vid uppsägning utan saklig grund.
- 53 Enligt domstolens praxis har unionslagstiftarens avsikt med harmoniseringen av de bestämmelser som är tillämpliga vid kollektiva uppsägningar varit att både säkerställa ett jämförbart skydd för arbetstagarnas rättigheter i de olika medlemsstaterna och att de kostnader som detta skydd medför för företagen i unionen ska bli jämförbara (dom kommissionen/Förenade kungariket, C-383/92, EU:C:1994:234, punkt 16, och dom kommissionen/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 48).
- 54 Begreppet "uppsägning" i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 är emellertid, såsom framgår ovan av punkterna 43–45, ett direkt villkor för att det skydd och de rättigheter som arbetstagarna har enligt det direktivet ska tillämpas. Det begreppet återverkar därför omedelbart på de kostnader som skyddet medför. Nationell lagstiftning eller tolkning av det begreppet som innebär att det förhållandet att anställningsavtalet hävs inte, i en sådan situation som i det nationella målet, ska anses vara en "uppsägning" i den mening som avses i direktiv 98/59, skulle innebära att direktivets tillämpningsområde ändrades och att det därmed framtogs sin fulla verkan (se, för ett liknande resonemang, dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 47).
- 55 Med beaktande av vad det ovan anförda ska den tredje frågan besvaras enligt följande. Direktiv 98/59 ska tolkas på så sätt att den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen omfattas av begreppet "uppsägning" enligt artikel 1.1 första stycket a i det direktivet.

Rättegångskostnader

- 56 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

- 1) Artikel 1.1 första stycket a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas så, att arbetstagare som har ett anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter ska anses vara arbetstagare som "normalt" sysselsätts, i den mening som avses i den bestämmelsen, på den aktuella arbetsplatsen.
- 2) För att slå fast att en "kollektiv uppsägning" föreligger i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59, vilket medför att det direktivet är tillämpligt, ska det villkor som anges i den bestämmelsens andra stycke, nämligen "om antalet uppgår till minst fem", tolkas på så sätt att det inte avser upphörande av anställningsavtal som jämföras med uppsägning, utan endast uppsägningar i strikt betydelse.
- 3) Direktiv 98/59 ska tolkas på så sätt att den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen omfattas av begreppet "uppsägning" enligt artikel 1.1 första stycket a i det direktivet.

Underskrifter