

ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

11 november 2015 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Collectief ontslag – Richtlijn 98/59/EG – Artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a) – Begrip ‚werknemers die gewoonlijk werkzaam zijn’ in de betrokken bedrijfseenheid – Artikel 1, lid 1, tweede alinea – Begrippen ‚ontslag’ en ‚beëindigingen van de arbeidsovereenkomst die in beginsel gelijk moeten worden gesteld met een ontslag’ – Wijzen van berekening van het aantal ontslagen werknemers”

In zaak C-422/14,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Spanje) bij beslissing van 1 september 2014, ingekomen bij het Hof op 12 september 2014, in de procedure

Cristian Pujante Rivera

tegen

Gestora Clubs Dir, SL,

Fondo de Garantía Salarial,

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: A. Tizzano, vicepresident van het Hof, waarnemend president van de Eerste kamer, F. Biltgen (rapporteur), A. Borg Barthet, E. Levits en M. Berger, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- Pujante Rivera, vertegenwoordigd door V. Aragonés Chicharro, abogado,
- Gestora Clubs Dir SL, vertegenwoordigd door L. Airas Barreal, abogado,
- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door M. J. García-Valdecasas Dorrego als gemachtigde,
- de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door R. Vidal Puig, M. Kellerbauer en J. Enegren als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 3 september 2015,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 1 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is indiend in het kader van een geding tussen, enerzijds, Pujante Rivera en, anderzijds, Gestora Clubs Dir, SL (hierna: „Gestora”) en het Fondo de Garantía Salarial (garantiefonds voor werknemers) over de rechtmatigheid van zijn ontslag.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 De overwegingen 2 en 8 van richtlijn 98/59 luiden:

„(2) Overwegende dat het dienstig is de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling in de Gemeenschap;

[...]

(8) Overwegende dat voor de berekening van het aantal ontslagen als bedoeld in de definitie van ‚collectief ontslag’ in de zin van deze richtlijn, andere vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaan van de werkgever, dienen te worden gelijkgesteld met ontslag, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers betreft”.
- 4 Artikel 1 van deze richtlijn, met het opschrift „Definities en toepassingsgebied”, bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

 - a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen:
 - i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:
 - ten minste 10 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;
 - ten minste 10 % van het aantal werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;
 - ten minste 30 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;
 - ii) ofwel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is;
 - b) vertegenwoordigers van de werknemers: de vertegenwoordigers van de werknemers

volgens de wetgeving of het gebruik in de lidstaten.

Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, onder a), bedoelde ontslagen wordt met ontslagen gelijkgesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:

- a) collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten, gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van die tijd of vóór de voltooiing van het werk;

[...]"

5 Artikel 5 van voornoemde richtlijn luidt:

„Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van voor de werknemers gunstiger contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan.”

Spaans recht

6 Richtlijn 98/59 is in Spaans recht omgezet bij artikel 51 van de Ley del Estatuto de los Trabajadores (Spaanse wet betreffende het werknemersstatuut) van 24 maart 1995 (BOE nr. 75, van 29 maart 1995, blz. 9654; hierna: „ET”).

7 Artikel 41, leden 1 en 3, ET, dat betrekking heeft op aanmerkelijke wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden, bepaalt:

„1. De directie van de onderneming kan tot aanmerkelijke wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden besluiten, wanneer hiervoor aantoonbare economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen bestaan. Als zodanig worden redenen beschouwd die verband houden met de mededinging, de productiviteit of de technische of werkorganisatie binnen de onderneming. Als aanmerkelijke wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden worden onder andere die wijzigingen beschouwd die betrekking hebben op de volgende onderwerpen:

[...]

- d) beloningssysteem en hoogte van het salaris;

[...]

3. [...] In de gevallen genoemd in lid 1, onder a), b), c), d) en f), van dit artikel heeft de werknemer die door een aanmerkelijke wijziging wordt geschaad, het recht zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen en een schadeloosstelling te ontvangen van 20 dagen salaris per gewerkt jaar, waarbij periodes korter dan een jaar pro rata op maandbasis in aanmerking worden genomen tot maximaal 9 maanden in totaal.”

8 Overeenkomstig artikel 50 ET vormen aanmerkelijke wijzigingen door de werkgever in de arbeidsvoorwaarden zonder dat het bepaalde in artikel 41 ET in acht is genomen, en waardoor de waardigheid van de werknemer wordt aangetast, een geldige reden op grond waarvan de werknemer om beëindiging van de overeenkomst kan verzoeken. In een dergelijk geval heeft de werknemer recht op de schadeloosstellingen waarin is voorzien bij onrechtmatig ontslag.

9 Artikel 51, leden 1 en 2, ET bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze wet wordt onder ‚collectief ontslag’ verstaan de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wegens economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen, wanneer deze beëindiging binnen een periode van negentig dagen ten minste:

- a) 10 werknemers treft in ondernemingen met minder dan honderd werknemers;
- b) 10 % van het aantal werknemers in ondernemingen met tussen honderd en driehonderd werknemers;
- c) dertig werknemers treft in ondernemingen met driehonderd of meer werknemers.

[...]

Onder collectief ontslag wordt eveneens de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten verstaan die het voltallige personeel van de onderneming treft, mits het aantal getroffen werknemers meer dan vijf bedraagt, wanneer dit ontslag het gevolg is van de volledige beëindiging van de bedrijfsactiviteit van de onderneming om dezelfde redenen als hierboven vermeld.

Voor de berekening van het aantal beëindigingen van arbeidsovereenkomsten als bedoeld in de eerste alinea van dit lid worden mede in aanmerking genomen alle andere beëindigingen die in de referentieperiode op initiatief van de werkgever hebben plaatsgevonden om andere redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer en verschillen van die genoemd in artikel 49, lid 1, onder c), van deze wet, mits ten minste 5 werknemers worden getroffen.

Wanneer de onderneming in opeenvolgende perioden van 90 dagen, met het doel de voorschriften van dit artikel te omzeilen, met een beroep op artikel 52, onder c), van dit statuut een beneden de vermelde drempels liggend aantal overeenkomsten beëindigt zonder dat dit door nieuwe redenen wordt gerechtvaardigd, worden die nieuwe beëindigingen geacht in strijd te zijn met het doel en de strekking van de wet en worden zij nietig verklaard.

2. Vóór het collectief ontslag moet overleg met de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers hebben plaatsgevonden gedurende maximum 30 kalenderdagen of 15 dagen voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Het overleg met de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in omvang te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door begeleidende maatregelen van sociale aard, zoals maatregelen tot herplaatsing, scholing of omscholing van de ontslagen werknemers om hun inzetbaarheid te verhogen.

[...]”.

Hoofding en prejudiciële vragen

10 Gestora is onderdeel van de DIR-groep, die als voornaamste activiteit de exploitatie van sportinrichtingen, zoals gymnastiek- en fitnesszalen, heeft. Gestora levert aan de verschillende eenheden die deze inrichtingen beheren diensten op het gebied van, met name, personeel, verkoopbevordering en marketing.

11 Pujante Rivera is op 15 mei 2008 door Gestora aangenomen op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden. Na verschillende verlengingen werd deze overeenkomst op 14 mei 2009 omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

- 12 Op 3 september 2013 waren bij Gestora 126 werknemers werkzaam, waarvan 114 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en 12 met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- 13 Tussen 16 en 26 september 2013 is Gestora tienmaal overgegaan tot individueel ontslag om objectieve redenen. Een van de ontslagen werknemers was Pujante Rivera, die op 17 september 2013 een bericht ontving dat zijn overeenkomst werd beëindigd om economische en met de productie verband houdende redenen.
- 14 In de 90 dagen voorafgaand aan het laatste van die ontslagen om objectieve redenen, op 26 september 2013, hebben de volgende beëindigingen van arbeidsovereenkomsten plaatsgevonden:
- 17 wegens beëindiging van de dienst die het voorwerp van de overeenkomst vormde (overeenkomst met een duur van minder dan vier weken);
 - 1 wegens afsluiting van de in de overeenkomst voor dienstverrichting vastgelegde taak;
 - 2 wegens vrijwillig vertrek;
 - Een disciplinair ontslag dat als „onrechtmatig” is erkend en waarvoor een schadeloosstelling „wegens onrechtmatig ontslag”, in de zin van het ET is betaald, en
 - Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkneemster op basis van artikel 50 ET.
- 15 De werkneemster waarop laatstgenoemde beëindiging betrekking had, werd op 15 september 2013 overeenkomstig artikel 41 ET op de hoogte gesteld van de wijziging van haar arbeidsvoorwaarden, te weten een verlaging van 25 % van haar vaste salaris, op grond van dezelfde objectieve redenen die voor de beëindigingen tussen 16 en 26 september 2013 waren aangevoerd. Vijf dagen later stemde de betrokken werkneemster in met de ontbinding van de overeenkomst. In een later ingeleide administratieve bemiddelingsprocedure erkende Gestora echter dat de aan de werkneemster meegedeelde wijzigingen van de arbeidsovereenkomst het door artikel 41 ET gestelde kader overschreden, en verklaarde de onderneming zich akkoord met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 50 ET tegen betaling van een schadevergoeding.
- 16 In de 90 dagen na het laatste ontslag om objectieve redenen vonden nog vijf beëindigingen plaats wegens het aflopen van tijdelijke overeenkomsten voor bepaalde tijd van minder dan vier weken, alsook drie vrijwillige opzeggingen.
- 17 Op 29 oktober 2013 zijn Rivera Gestora en het Fondo de Garantía Salarial door Pujante Rivera voor de verwijzende rechter, de Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona, gedaagd. De werknemer betwist de geldigheid van zijn ontslag om objectieve redenen, op grond dat Gestora overeenkomstig artikel 51 ET de procedure voor collectief ontslag had moeten toepassen. Volgens Pujante Rivera was immers, gelet op het aantal arbeidsovereenkomsten die in de periode van 90 dagen voor en na zijn eigen ontslag werden beëindigd, de in artikel 51, lid 1, onder b), ET voorziene numerieke drempel bereikt, aangezien, met uitzondering van de vijf vrijwillige beëindigingen, alle andere beëindigingen van overeenkomsten ontslagen vormen, dan wel met ontslagen gelijk moeten worden gesteld.
- 18 Onder deze omstandigheden heeft de Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- „1) Indien tijdelijke werknemers wier arbeidsovereenkomst ten einde loopt wegens het reguliere verstrijken van de overeengekomen tijdsduur, op grond van artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59 worden geacht buiten het toepassings- en beschermingsgebied van die richtlijn te vallen [...], is het dan in overeenstemming met het doel van de richtlijn dat deze tijdelijke werknemers wél worden meegeteld bij de bepaling van het aantal werknemers dat ‚gewoonlijk‘ bij de plaatselijke eenheid (of, in Spanje, de onderneming) werkzaam is, op grond van welk aantal de numerieke drempel voor collectief ontslag wordt berekend (10 % of 30 werknemers), zoals vastgesteld in artikel 1, lid 1, onder a), i), van de richtlijn?
- 2) Moet het feit dat de ‚gelijkstelling‘ van een ‚beëindiging van de arbeidsovereenkomst‘ met ‚ontslag‘, bedoeld in artikel 1, lid 1, laatste alinea, van richtlijn 98/59, afhankelijk is van de voorwaarde dat ‚het ontslag ten minste vijf werknemers treft‘, in die zin worden uitgelegd dat die voorwaarde betrekking heeft op ‚ontslagen‘ door de werkgever of uitgaand van de werkgever in de zin van artikel 1, lid 1, onder a), van de richtlijn, en niet op het minimumaantal gelijk te stellen beëindigingen dat is vereist voor een dergelijke gelijkstelling?
- 3) Omvat het begrip ‚elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers‘ in artikel 1, lid 1, laatste alinea, van richtlijn 98/59 ook een beëindiging met wederzijds goedvinden van de werkgever en de werknemer die, ook al is de beëindiging op initiatief van de werknemer geschied, het gevolg is van een eerdere wijziging van de arbeidsvoorwaarden op initiatief van de werkgever in verband met een crisissituatie in de onderneming, en waarvoor ten slotte een schadeloosstelling wordt uitgekeerd die even hoog is als die bij onrechtmatig ontslag?”

Ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing

- 19 Gestora heeft in haar schriftelijke opmerkingen twijfels geplaatst bij de ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing, omdat zij de bepalingen van richtlijn 98/59/EG waarvan om uitlegging wordt verzocht, evenals die van het nationale recht, helder en ondubbelzinnig acht. De verwijzende rechter zou het prejudiciële verzoek enkel gebruiken om zijn uitlegging bevestigd te zien. Het staat volgens haar evenwel niet aan het Hof om verschillen in opvatting over de uitlegging of toepassing van nationale rechtsregels te beslechten.
- 20 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof er een vermoeden van relevantie rust op de vragen betreffende de uitlegging van het Unierecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het onder zijn eigen verantwoordelijkheid geschetste wettelijke en feitelijke kader, ten aanzien waarvan het niet aan het Hof is de juistheid te onderzoeken. Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen op een verzoek van een nationale rechter wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen enkel verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of wanneer het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord te geven op de gestelde vragen (zie met name arresten *Budějovický Budvar*, C-478/07, EU:C:2009:521, punt 63; *Zanotti*, C-56/09, EU:C:2010:288, punt 15, en *Melki en Abdeli*, C-188/10 en C-189/10, EU:C:2010:363, punt 27).
- 21 Dit is in casu niet het geval.
- 22 Uit het verzoek om een prejudiciële beslissing blijkt immers dat de uitlegging van richtlijn 98/59, en met name van artikel 1, leden 1 en 2, daarvan, nodig is voor de beslechting van het geschil in het hoofdgeding, met name om vast te stellen of de daaraan ten grondslag liggende

feiten al dan niet een collectief ontslag in de zin van die richtlijn opleveren.

23 Derhalve is het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

- 24 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat werknemers met een overeenkomst die is gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, moeten worden aangemerkt als deel uitmakend van de werknemers die „gewoonlijk” werkzaam zijn – in de zin van die bepaling – in de betrokken bedrijfseenheid.
- 25 Voor de beantwoording van deze vraag is het van belang vooraf in herinnering te brengen dat het Hof in punt 67 van zijn arrest Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318) reeds heeft geoordeeld dat bij de vaststelling of sprake is van een „collectief ontslag”, in de zin van deze bepaling, de individuele beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk niet mogen worden meegeteld indien deze arbeidsovereenkomsten worden beëindigd op het ogenblik dat zij verstrijken of dat het betrokken werk is uitgevoerd.
- 26 Hieruit volgt dat de werknemers wier overeenkomst ten einde loopt wegens het reguliere verstrijken van hun tijdsduur, niet in aanmerking dienen te worden genomen voor de bepaling of er sprake is van een „collectief ontslag” in de zin van richtlijn 98/59.
- 27 Blijft derhalve de vraag of werknemers met een overeenkomst die is gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, moeten worden aangemerkt als deel uitmakend van de werknemers die „gewoonlijk” werkzaam zijn in de betrokken bedrijfseenheid, in de zin van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59.
- 28 In dit verband dient om te beginnen te worden gepreciseerd dat het woord „werknemer”, als bedoeld in die bepaling, niet kan worden gedefinieerd door een verwijzing naar de wetgeving van de lidstaten, maar een autonome en uniforme uitlegging moet vinden in de rechtsorde van de Unie (arrest Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punt 33).
- 29 Voorts blijkt uit vaste rechtspraak dat het begrip „werknemers” moet worden gedefinieerd op basis van objectieve criteria die, gelet op de rechten en plichten van de betrokkenen, kenmerkend zijn voor de arbeidsverhouding, en dat het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding erin is gelegen dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt (zie met name arresten Commissie/Italië, C-596/12, EU:C:2014:77, punt 17, en Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punt 34).
- 30 Aangezien in casu niet wordt betwist dat de overeenkomsten die zijn gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, voldoen aan de aldus omschreven hoofdkenmerken, dient ervan uit te worden gegaan dat de betrokkenen moeten worden aangemerkt als „werknemers” in de zin van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59.
- 31 Wat, tot slot, de vraag betreft of deze werknemers met het oog op de berekening van de in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i) en ii), van richtlijn 98/59 vastgelegde drempels kunnen worden aangemerkt als werknemers die „gewoonlijk” werkzaam zijn in de betrokken bedrijfseenheid in de zin van die bepaling, zij eraan herinnerd dat die richtlijn niet aldus kan

- worden uitgelegd dat de wijze waarop deze drempels worden berekend, en dus deze drempels zelf, aan het eigen inzicht van de lidstaten worden overgelaten, aangezien deze uitlegging de lidstaten toestaat, de werkingssfeer van deze richtlijn te wijzigen en deze aldus haar volle werking te ontnemen (arrest Confédération générale du travail e.a., C-385/05, EU:C:2007:37, punt 47).
- 32 Hieraan zij toegevoegd dat artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59, doordat het ziet op „plaatselijke eenheden [waarin] gewoonlijk [een bepaald aantal] werknemers werkzaam” is, geen onderscheid maakt aan de hand van de duur van de aanstelling van deze werknemers.
- 33 Derhalve kan niet meteen al worden geconcludeerd dat personen met overeenkomsten die zijn gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, niet kunnen worden aangemerkt als werknemers die „gewoonlijk” werkzaam zijn in de betrokken bedrijfseenheid.
- 34 Deze constatering vindt steun in de rechtspraak van het Hof volgens welke artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling waarbij een bepaalde categorie van werknemers, zij het tijdelijk, wordt uitgesloten bij de berekening van het in deze bepaling vastgelegde aantal tewerkgestelde werknemers. Aangezien een dergelijke nationale bepaling immers, zij het tijdelijk, aan alle werknemers die werkzaam zijn bij bepaalde bedrijfseenheden waarbij gewoonlijk meer dan 20 werknemers werkzaam zijn, de rechten kan ontnemen die zij ontlene aan richtlijn 98/59, doet zij afbreuk aan het nuttig effect van deze richtlijn (zie in die zin arrest Confédération générale du travail e.a., C-385/05, EU:C:2007:37, punt 48).
- 35 Een uitlegging van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 volgens welke werknemers met een overeenkomst die is gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, geen werknemers zijn die „gewoonlijk” werkzaam zijn bij de betrokken bedrijfseenheid, kan aan alle werknemers die bij dat bedrijfsonderdeel werkzaam zijn, de rechten ontnemen die zij ontlene aan deze richtlijn, zou derhalve afbreuk doen aan het nuttig effect van deze richtlijn.
- 36 Derhalve moeten in het hoofdgeding de 17 werknemers wier overeenkomst ten einde liep in juli 2013 worden aangemerkt als werknemers die „gewoonlijk” in het betrokken bedrijfsonderdeel werkzaam waren, aangezien zij, zoals de verwijzende rechter heeft opgemerkt, elk jaar voor een bepaald werk werden aangetrokken.
- 37 Daaraan zij nog toegevoegd dat de in punt 35 van het onderhavige arrest naar voren gebrachte conclusie niet in twijfel wordt getrokken door het door de verwijzende rechter aangevoerde argument dat het tegenstrijdig zou zijn om werknemers wier overeenkomst ten einde loopt wegens het reguliere verstrijken van de overeengekomen tijdsduur, niet in aanmerking te laten komen voor de door richtlijn 98/59 gewaarborgde bescherming, en diezelfde werknemers tegelijkertijd wel mee te tellen bij het bepalen van het aantal personen dat „gewoonlijk” in een bedrijfsonderdeel werkzaam is.
- 38 Zoals de advocaat-generaal heeft opgemerkt in de punten 31 en 32 van haar conclusie, wordt deze tegenstrijdigheid immers verklaard door de verschillende door de Uniewetgever nagestreefde doelstellingen.
- 39 Zo was deze wetgever enerzijds van mening dat personen met arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, welke overeenkomsten regelmatig eindigen door het verstrijken van de duur of de voltooiing van het werk, niet op dezelfde wijze hoeven te worden beschermd als de werknemers met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Overeenkomstig artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59 kunnen de eerstgenoemde personen desalniettemin dezelfde bescherming genieten als die welke wordt verleend aan werknemers die

voor onbepaalde tijd zijn aangeworven, indien zij zich in een vergelijkbare situatie bevinden, dat wil zeggen een situatie waarin de arbeidsverhouding is beëindigd vóór afloop van de in de overeenkomst vastgelegde termijn, of vóórdát het werk waarvoor zij zijn aangetrokken is voltooid.

40 Anderzijds heeft deze wetgever, door de toepassing van de door artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 aan werknemers toegekende rechten afhankelijk te stellen van kwantitatieve criteria, rekening willen houden met het totale aantal werknemers van de betrokken bedrijfsonderdelen, teneinde aan werkgevers geen bovenmatig grote last op te leggen in verhouding tot de omvang van hun bedrijfsonderdeel. Met het oog op de berekening van het aantal werknemers voor de toepassing van richtlijn 98/59 is de aard van de arbeidsverhouding irrelevant (zie in die zin arrest *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, punten 35 en 36).

41 Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat werknemers met een overeenkomst die is gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, moeten worden aangemerkt als deel uitmakend van de werknemers die „gewoonlijk” werkzaam zijn – in de zin van die bepaling – in de betrokken bedrijfseenheid.

Tweede vraag

42 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of, met het oog op de vaststelling of er sprake is van een „collectief ontslag” – in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 – dat leidt tot de toepassing van deze richtlijn, de in de tweede alinea van die bepaling genoemde voorwaarde dat „het ontslag ten minste vijf werknemers betreft” aldus moet worden uitgelegd dat zij uitsluitend betrekking heeft op ontslagen of op beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die met een ontslag worden gelijkgesteld.

43 In dit verband kan worden volstaan met vast te stellen, in navolging van de advocaat-generaal in punt 40 van haar conclusie, dat uit de tekst zelf van artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 ondubbelzinnig volgt dat de in de tweede alinea van die bepaling neergelegde voorwaarde enkel betrekking heeft op „ontslagen”, met uitsluiting van beëindigingen van overeenkomsten die worden gelijkgesteld met een ontslag.

44 Aangezien in artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 98/59 immers de wijze van berekening van de in de eerste alinea, onder a) van datzelfde lid omschreven „ontslagen” wordt gepreciseerd, en laatstgenoemde bepaling de drempels vastlegt van het aantal „ontslagen” waaronder deze richtlijn niet van toepassing is, zou elke andere lezing die strekt tot uitbreiding of beperking van de werkingssfeer van die richtlijn tot gevolg hebben dat aan de betrokken voorwaarde – te weten dat „het ontslag ten minste vijf werknemers betreft” – elk nuttig effect wordt ontnomen.

45 Deze uitlegging vindt bovendien steun in het doel van richtlijn 98/59, zoals dat is weergegeven in de preambule daarvan. Volgens overweging 8 van die richtlijn dienen immers voor de berekening van het aantal ontslagen, als bedoeld in de definitie van „collectief ontslag”, andere vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaan van de werkgever te worden gelijkgesteld met ontslag, op voorwaarde dat het „ontslag” ten minste vijf werknemers betreft. Zoals de advocaat-generaal heeft opgemerkt in punt 43 van haar conclusie, doelde de Uniewetgever bij de vaststelling van de bepalingen inzake collectieve ontslagen op „echte” ontslagen.

46 Gelet op het voorgaande moet op de tweede vraag worden geantwoord dat om vast te stellen of er sprake is van een „collectief ontslag” – in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a),

van richtlijn 98/59 – dat leidt tot toepassing van laatstgenoemde bepaling, de in de tweede alinea van die bepaling genoemde voorwaarde dat „het ontslag ten minste vijf werknemers betreft” aldus moet worden uitgelegd dat zij geen betrekking heeft op beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die met een ontslag worden gelijkgesteld, maar uitsluitend op ontslagen in strikte zin.

Derde vraag

- 47 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van diens arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werknemer, onder het begrip „ontslag”, als bedoeld in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn, valt, dan wel een beëindiging van de arbeidsovereenkomst vormt die gelijk is te stellen aan een dergelijk ontslag, in de zin van artikel 1, lid 1, tweede alinea, van voornoemde richtlijn.
- 48 In dit verband zij eraan herinnerd dat richtlijn 98/59 geen uitdrukkelijke omschrijving bevat van het begrip „ontslag”. Desalniettemin dient – gelet op de door die richtlijn nagestreefde doelstelling en op de context van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), daarvan – ervan uit te worden gegaan dat het hier gaat om een Unierechtelijk begrip dat niet aan de hand van de wettelijke regelingen van de lidstaten kan worden gedefinieerd. In casu dient dit begrip aldus te worden uitgelegd dat het elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst omvat die de werknemer niet heeft gewild en waarmee hij dus niet heeft ingestemd (arresten Commissie/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punten 49-51, en Agorastoudis e.a., C-187/05–C 190/05, EU:C:2006:535, punt 28).
- 49 Bovendien moet worden opgemerkt dat uit de rechtspraak van het Hof volgt dat ontslagen moeten worden onderscheiden van beëindigingen van de arbeidsovereenkomst die, onder de in artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 98/59 gestelde voorwaarden, gelijkgesteld zijn met ontslag wegens het ontbreken van instemming van de werknemer (arrest Commissie/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punt 56).
- 50 In het hoofdgeding lijkt het er op het eerste gezicht op dat de werkneemster, aangezien zij degene was die had verzocht om beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van artikel 50 ET, heeft ingestemd met deze ontbinding. Dit neemt evenwel niet weg dat, zoals de advocaat-generaal heeft opgemerkt in de punten 54 en 55 van haar conclusie, de beëindiging van die arbeidsverhouding haar oorsprong vindt in de eenzijdige wijziging door de werkgever van een substantieel element van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werkneemster.
- 51 In de eerste plaats mogen immers, gelet op het doel van richtlijn 98/59, die met name beoogt, zoals blijkt uit overweging 2 ervan, de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden, de begrippen die de werkingssfeer van die richtlijn nader bepalen, waaronder het begrip „ontslag” in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van die richtlijn, niet eng worden omschreven (zie in die zin arrest Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punt 44).
- 52 Uit de verwijzingsbeschikking blijkt dat het vaste salaris van de betrokken werkneemster eenzijdig door de werkgever was verminderd, welke vermindering, bij gebreke van instemming van de betrokkene, leidde tot de beëindiging van de overeenkomst en de betaling van een vergoeding die op dezelfde basis was berekend als de vergoeding die verschuldigd is in geval van onrechtmatig ontslag.
- 53 In de tweede plaats volgt uit vaste rechtspraak van het Hof dat de Uniewetgever met de

harmonisatie van de regels voor collectief ontslag beoogde een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers in de verschillende lidstaten te verzekeren, alsmede ervoor te zorgen dat de lasten die deze beschermingsregels voor de ondernemingen van de Europese Unie meebrengen, onderling minder sterk verschillen (arresten Commissie/Verenigd Koninkrijk (C-383/92, EU:C:1994:234, punt 16, en Commissie/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punt 48).

- 54 Het begrip „ontslag” in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 is, zoals volgt uit de punten 43 tot en met 45 van het onderhavige arrest, een rechtstreekse voorwaarde voor toepassing van de bescherming en de rechten die de werknemers krachtens deze richtlijn toekomen. Dit begrip is dan ook rechtstreeks van invloed op de lasten die deze bescherming met zich mee brengt. Derhalve zou elke nationale regeling of elke uitlegging van het bovengenoemde begrip die ertoe leidt dat, in een situatie als in het hoofdgeding, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen „ontslag” vormt in de zin van richtlijn 98/59, de werkingssfeer van die richtlijn wijzigen en deze aldus haar volle werking ontnemen (zie in die zin arrest Confédération générale du travail e.a., C-385/05, EU:C:2007:37, punt 47).
- 55 Gelet op het voorgaande moet op de derde vraag worden geantwoord dat richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van diens arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werknemer, onder het begrip „ontslag”, als bedoeld in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn, valt.

Kosten

- 56 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Eerste kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, moet aldus worden uitgelegd dat werknemers met een overeenkomst die is gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, moeten worden aangemerkt als deel uitmakend van de werknemers die „gewoonlijk” werkzaam zijn – in de zin van die bepaling – in de betrokken bedrijfseenheid.**
- 2) **Om vast te stellen of er sprake is van een „collectief ontslag” – in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 – dat leidt tot toepassing van deze richtlijn, moet de in de tweede alinea van die bepaling genoemde voorwaarde dat „het ontslag ten minste vijf werknemers betreft” aldus worden uitgelegd dat zij geen betrekking heeft op beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die met een ontslag worden gelijkgesteld, maar uitsluitend op ontslagen in strikte zin.**
- 3) **Richtlijn 98/59 moet aldus worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van diens arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werknemer, onder het begrip „ontslag”, als bedoeld in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn, valt.**

ondertekeningen

* Procestaal: Spaans.