Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
MICHAL BOBEK
prednesené 11. júna 2020 [1]

Vec C-300/19

UQ
proti
Marclean Technologies, S.L.U.,
za účasti:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Pracovný súd č. 3 Barcelona, Španielsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Hromadné prepúšťanie – Smernica 98/59/ES – Článok 1 ods. 1 písm. a) – Referenčné obdobie na výpočet počtu prepustení“

I. Úvod

1. Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [2] má za cieľ ponúknuť pracujúcim vylepšenú ochranu tým, že im (a ich združeniam) poskytuje osobitné práva v prípade hromadného prepúšťania. Táto smernica sa uplatňuje, ak sú splnené podmienky uvedené v jej článku 1. Jedna z týchto podmienok sa týka počtu prepustení, ku ktorým došlo počas určitého obdobia (počas 30 alebo 90 dní v závislosti od voľby každého členského štátu).

2. Otázka predložená v tejto veci sa týka metódy, ktorá by sa mala použiť na identifikovanie tohto obdobia. Jednoducho povedané, ako by sa toto obdobie malo vypočítať, ak sa (bývalý) zamestnanec a jeho (bývalý) zamestnávateľ rozchádzajú v názore, či došlo k dostatočnému počtu prepustení na uplatňovanie smernice 98/59?

1 Jazyk prednesu: angličtina.

2 Ú. v. ES L 225, 1998, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327.

II. Právny rámec

A. Právo Únie

3. Článok 1 ods. 1 smernice 98/59 uvádza:

„Na účely tejto smernice:

a) ‚hromadné prepúšťanie' znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch:

   i) buď, počas obdobia 30 dní:

      – aspoň 10 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

      – aspoň 10 % počtu pracujúcich v zariadeniach, ktoré zvyčajne zamestnávajú aspoň 100, ale nie viac ako 300 zamestnancov,

      – aspoň 30 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú 300 alebo viac zamestnancov,

   ii) alebo počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti na počte zamestnancov zvyčajne zamestnaných v danom zariadení;

…

Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie, za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení."

4. Článok 2 smernice 98/59 stanovuje:

„1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby mohla byť dosiahnutá dohoda.

…"

5. Článok 3 smernice 98/59 stanovuje:

„1. Zamestnávatelia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní.

…

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porád so zástupcami zamestnancov podľa článku 2, a najmä dôvody prepúšťania, počet pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet bežne zamestnaných pracovníkov a obdobie, za ktoré sa prepustenie má uskutočniť.

…"

6. Článok 5 smernice 98/59 stanovuje:

„Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich…“

B. Vnútroštátne právo

7. Článok 51 ods. 1 Ley del Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce, ďalej len „ZP“) stanovuje:

„Na účely tohto zákona sa za ‚hromadné prepúšťanie' považuje ukončenie pracovných zmlúv z hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov, pokiaľ sa počas 90 dní toto ukončenie týka aspoň:

a) 10 zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú menej než 100 zamestnancov;

b) 10 % počtu zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú od 100 do 300 zamestnancov;

c) 30 zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú viac než 300 zamestnancov.

…

Na účely určenia počtu ukončení zmlúv, na ktorý odkazuje prvý pododsek tohto odseku, sa zohľadnia tiež akékoľvek ďalšie ukončenia, ktoré nastanú v príslušnom období na podnet zamestnávateľa z iných dôvodov, ktoré sa netýkajú osoby zamestnanca a ktoré sú odlišné od dôvodov stanovených v článku 49 ods. 1 písm. c) tohto zákona, pokiaľ ich počet dosiahne aspoň päť.

Ak podnik počas po sebe nasledujúcich 90-dňových období a s cieľom vyhnúť sa požiadavkám stanoveným v tomto článku pristúpi k ukončeniam zmlúv na základe článku 52 písm. c) toho zákona v prípade nižšieho počtu, než je uvedený limitný počet, a bez toho, aby existoval nový dôvod pre také konanie, považujú sa tieto nové ukončenia za vykonané s cieľom obchádzať zákon a vyhlásia sa za neplatné.“

8. Článok 122 ods. 2 Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (zákon o úprave súdnictva v sociálnych veciach) uvádza, že ukončenie zmluvy je neplatné „ak pri jeho prijatí došlo k porušeniu zákona s cieľom vyhnúť sa ustanoveniam týkajúcim sa hromadného prepúšťania“.

III. Skutkový stav, konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky

9. Žalobkyňa v konaní vo veci samej začala pracovať pre podnik Marclean Technologies, S.L.U. (ďalej len „Marclean Technologies“) 31. októbra 2016. Dňa 28. mája 2018 sa stala dočasne práceneschopnou. Dňa 31. mája 2018 bola prepustená.

10. Marclean Technologies neskôr uznal neprípustnosť výpovede, ale tvrdil, že bola výsledkom poklesu jej obchodnej činnosti a zmluvných porušení zamestnankyne. Zdá sa, že ostatní zamestnanci boli prepustení z rovnakých dôvodov.

11. Žalobkyňa získala odstupné, ktoré podľa názoru podniku zodpovedá odstupnému, ktoré je dlžné v prípadoch, v ktorých súd vyhlási výpoveď za neprípustnú. Dňa 11. júna 2018 žalobkyňa podala žalobu o neplatnosť výpovede proti podniku Marclean Technologies pred Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Pracovný súd č. 3 Barcelona, Španielsko). Dožadovala sa určenia neplatnosti alebo alternatívne neprípustnosti výpovede. Žalobkyňa uvádzala, že jej prepustenie bolo súčasťou skrytého hromadného prepúšťania. V tejto súvislosti poukázala na skutočnosť, že medzi 31. májom 2018

a 14. augustom 2018 prestalo pre podnik pracovať sedem ľudí (štyria z dôvodov, ktoré nebolo možné pričítať jednotlivým dotknutým zamestnancom, dvaja z dôvodu výpovede zamestnanca a jeden z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú). V nadväznosti na to 15. augusta 2018 opustilo podnik ďalších 29 ľudí. Keďže všetci predložili výpoveď 26. júla 2018, podnik považoval ich ukončenie pracovného pomeru za dobrovoľné výpoveďou zamestnanca.

12. Dňa 15. augusta 2018 Marclean Technologies ukončil svoju obchodnú činnosť v celom rozsahu. Dňa 16. augusta 2018 všetkých 29 osôb, ktoré opustili tento podnik v predchádzajúci deň, bolo zamestnaných iným podnikom, Risk Steward, S.L.

13. Vnútroštátny súd zastáva názor, že vyššie uvedené ukončenia pracovného pomeru neboli iniciované zamestnancom, a teda boli *„prepúšťaním“* v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59. Keďže však k nim došlo v nadväznosti na prepustenie žalobkyne, vnútroštátny súd si nie je istý, či ich možno zohľadniť na účely určenia, či došlo k *hromadnému prepúšťaniu*.

14. Podľa vnútroštátneho súdu v nadväznosti na rozsudok Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko) z 11. januára 2017 vnútroštátna judikatúra vykladá článok 51 ods. 1 ZP nasledovne. Iba ukončenia pracovného pomeru, ku ktorým došlo počas 90 dní *predchádzajúcich* dátumu individuálneho sporného prepustenia, sa zohľadňujú na určenie, či ide o hromadné prepúšťanie. Ukončenia pracovného pomeru, ku ktorým došlo počas 90 dní *nasledujúcich* po tomto dátume, sa môžu zohľadniť iba vtedy, ak zamestnávateľ konal *in fraudem legis*.

15. Keďže mal pochybnosti o metóde požadovanej na identifikovanie relevantného obdobia, ktoré by sa malo zohľadniť na určenie, či sa ukončenia pracovného pomeru majú kvalifikovať ako hromadné prepúšťanie v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Pracovný súd č. 3 Barcelona), rozhodol prerušiť konanie a predložiť Súdnemu dvoru na rozhodnutie v prejudiciálnom konaní tieto otázky:

„1. Má sa článok 1 ods. 1 písm. a) body i) a ii) [smernice 98/59] vykladať v tom zmysle, že referenčné obdobie 30 alebo 90 dní stanovené na preukázanie existencie hromadného prepúšťania sa má vždy počítať odo dňa, kedy došlo k individuálnemu prepusteniu, ktoré je predmetom sporu?

2. Možno článok 1 ods. 1 písm. a) body i) a ii) [smernice 98/59] vykladať v tom zmysle, že referenčné obdobie 30 alebo 90 dní stanovené na preukázanie existencie hromadného prepúšťania možno počítať odo dňa, kedy došlo k individuálnemu prepusteniu, ktoré je predmetom sporu, bez potreby vyhlásenia následných ukončení pracovných pomerov za obchádzanie zákona?

3. Pripúšťajú referenčné obdobia uvedené v článku 1 ods. 1 písm. a) bodoch i) a ii) [smernice 98/59] taký výklad, ktorý umožňuje zohľadniť prepustenia alebo ukončenia, ku ktorým došlo počas 30 alebo 90 dní, pričom k individuálnemu prepusteniu, ktoré je predmetom sporu, došlo v rámci uvedených období?“

16. Písomné pripomienky v tomto konaní boli doručené zo strany poľskej vlády a Európskej komisie.

IV. Analýza

17. Svojimi tromi otázkami, ktoré je vhodné skúmať spoločne, vnútroštátny súd žiada Súdny dvor o objasnenie spôsobu, akým sa má počítať referenčné obdobie 30 alebo 90 dní uvedené v článku 1 ods. 1 písm. a) bodoch i) a ii) smernice 98/59.

18. Skôr, ako sa budem venovať tomuto špecifickému bodu, by som chcel pripomenúť, že uplatniteľnosť smernice 98/59 predpokladá existenciu „hromadného prepúšťania“ v zmysle jej článku 1 ods. 1 písm. a). Toto ustanovenie stanovuje tri kumulatívne podmienky: (1) ukončenia pracovných pomerov musia byť *„prepúšťaním“*, (2) *množstvo* prepúšťaní musí dosiahnuť určitú dolnú hranicu a (3) dolná hranica sa musí dosiahnuť *v určitom časovom období*.

19. Pokiaľ ide o *prvú* podmienku, prepúšťania na účely článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 sú „prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov“ [3]. Ako Súdny dvor vysvetlil vo veci Pujante Rivera, znamená to „každé skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, a teda bez jeho súhlasu“ [4]. O prepustenie ide tiež, keď k ukončeniu pracovného pomeru dochádza preto, že „zamestnávateľ jednostranne a na úkor zamestnanca pristúpi k podstatnej zmene podstatných náležitostí jeho pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca“ [5].

20. V súvislosti s *druhou* podmienkou, na účely výpočtu celkového počtu prepustení počas referenčného obdobia, *iné* ukončenia pracovnej zmluvy vyvolané zamestnávateľom možno považovať za prepustenia podľa článku 1 ods. 1 smernice 98/59, ak sú splnené určité podmienky. Veta „vyvolané zamestnávateľom“ predpokladá, ako Súdny dvor objasnil „priamy prejav vôle zamestnávateľa spočívajúci vo vynaložení iniciatívy“ [6]. Tieto ukončenia zmluvy sa teda odlišujú od prepustení „bez súhlasu zamestnanca“ [7].

21. Vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby vzhľadom na tieto zásady určil, či ukončenia zamestnania iných zamestnancov, ktorí opustili podnik v relevantnom období, boli „prepúšťaním“ (alebo sa môžu považovať za prepúšťanie) v zmysle smernice 98/59 a či ich celkové množstvo dosiahlo požadovanú dolnú hranicu.

22. Obracajúc sa teraz na *tretiu* podmienku „hromadného prepúšťania“ na účely článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, ako by sa malo vypočítať relevantné obdobie, v ktorom malo dôjsť k prepúšťaniam?

23. Článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 dal členským štátom možnosť vybrať si dĺžku časového obdobia, v ktorom sa musia „nahromadiť“ prepúšťania na účely overenia, či je splnená dolná hranica uvedená v tomto ustanovení. Členské štáty si môžu vybrať medzi obdobím 30 dní [bod i)] alebo obdobím 90 dní [bod ii)].

24. Zdá sa, že Španielske kráľovstvo si vybralo skombinovať dve možnosti uvedené v článku 1 ods. 1 písm. a) bodoch i) a ii) smernice 98/59. [8] Tým, že tak postupovalo, sa zdá, že tento členský štát teda rozšíril koncept „hromadného prepúšťania“.

25. Podľa článku 5 smernice 98/59 táto smernica „sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich“. Súdny dvor v rozsudku Confédération Générale du travail a i. potvrdil, že „dolné hranice stanovené v článku 1 ods. 1 smernice 98/59 predstavujú presne tie minimálne požiadavky, od ktorých sa členské štáty môžu odchýliť len v prípade ustanovení priaznivejších pre zamestnancov“ [9].

3 Pozri tiež rozsudok z 12. októbra 2004, Komisa/Portugalsko (C-55/02, EU:C:2004:605, bod 66).

4 Rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, bod 48 a tam citovaná judikatúra).

5 Pozri rozsudky z 11. novembra 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, bod 55); z 21. septembra 2017, Ciupa a i. (C-429/16, EU:C:2017:711, bod 27), a z 21. septembra 2017, Socha a i. (C-149/16, EU:C:2017:708, bod 25).

6 Rozsudok z 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor a i. (C-323/08, EU:C:2009:770, bod 40).

7 Rozsudok z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko (C-55/02, EU:C:2004:605, bod 56).

8 Pozri článok 51 ZP citovaný v bode 7 vyššie.

9 Rozsudok z 18. januára 2007, Confédération Générale du travail a i. (C-385/05, EU:C:2007:37, bod 45).

26. Ťažisko tohto sporu leží nie v potenciálnej kombinácii oboch časových období, ale v *metóde*, ktorá by sa mala použiť na výpočet referenčných období uvedených v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59.

27. Pojmy použité v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 sú pojmami práva Únie. Ich významu a pôsobnosti sa teda musí dať autonómny a jednotný výklad, ktorý musí zohľadňovať kontext ustanovenia a účel predmetnej právnej úpravy. To zabezpečuje, že členské štáty nezmenia pôsobnosť smernice.[10] V dôsledku toho výpočet obdobia 30 alebo 90 dní uvedeného v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 nemôže závisieť od predpisov vnútroštátneho práva.

28. To však neobjasňuje, ako sa má určiť referenčné obdobie, v ktorom sa majú zohľadniť ostatné ukončenia pracovného pomeru na účely článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59. Sú možné, aspoň teoreticky, rôzne výklady. Samotný vnútroštátny súd navrhuje tri rôzne metódy výpočtu referenčného obdobia. Poľská vláda vo svojich pripomienkach navrhla ďalšiu.

29. Prvé dve metódy navrhované vnútroštátnym súdom sa zakladajú na určení relevantného obdobia buď iba spätne, alebo iba do budúcna od dátumu individuálneho ukončenia pracovného pomeru. K požadovanej dolnej hranici počtu sa teda môžu počítať iba ukončenia pracovných pomerov, ku ktorým došlo pred alebo po prepustení, o ktoré ide vo veci samej.

30. Ani jeden z týchto dvoch spôsobov výkladu nie je presvedčivý.

31. Na začiatok treba uviesť, že *znenie* článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 neuvádza žiadne takéto obmedzenie referenčného obdobia. Toto ustanovenie dosť všeobecne odkazuje na „obdobie 30 dní“ *a* „obdobie 90 dní“[11]. Zdá sa mi, že obvyklom význame týchto pojmov to znamená *akékoľvek* obdobie 30 alebo 90 dní.

32. V nadväznosti na to, jediná medzera, ktorej vyplnenie možno vyvodiť z logiky a *kontextu*, je, že tieto obdobia by mali byť súvislé, bez žiadneho možného pozastavenia alebo prerušenia plynutia. Po prvé žiadne iné ustanovenia tej istej smernice neuvádzajú takú možnosť. Po druhé celkovým účelom smernice je zachytiť určité typy konania na strane zamestnávateľov v určitom období, ktoré musí byť v rozumnej miere predvídateľné a určiteľné.

33. Tieto dva výklady by sa tiež zdali byť v rozpore s *cieľom* predmetnej právnej úpravy. Smernica 98/59 má za cieľ poskytovať väčšiu ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania.[12] Obmedziť prepúšťania, ktoré sú relevantné na účely smernice 98/59 iba na tie, ku ktorým došlo buď pred, alebo po individuálnom ukončení pracovného pomeru, by ledva prispievalo k dosiahnutiu tohto cieľa. Pri takom „jednostrannom“ prístupe by pod článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 patrilo menej ukončení pracovného pomeru, čím by sa výrazne obmedzila pôsobnosť tohto nástroja.

34. Navyše takéto *ex ante* a rigidné určenie referenčného obdobia môže pre dotknutých zamestnancov pravdepodobne vyvolať nepredvídateľné dôsledky. Ak by sa referenčné obdobie počítalo iba *spätne* (inými slovami opačne) od dátumu sporného individuálneho ukončenia pracovného pomeru, znamenalo by to, že čokoľvek sa stalo po tomto konečnom dátume, by nemohlo byť zohľadnené. To by bol prípad aj vtedy, ak by napríklad ku všetkým ukončeniam pracovného pomeru, ktoré by boli relevantné na účel rozhodnutia o tom, či bola dosiahnutá dolná hranica, došlo následne. To isté by platilo, len v opačnom postavení, ak by sa referenčné obdobie počítalo iba *do budúcna*, čo by neumožňovalo zohľadniť množstvo alebo spôsob ukončení pracovného pomeru, ku ktorým došlo pred sporným ukončením pracovného pomeru konkrétneho zamestnanca.

10 Pozri okrem iného rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, bod 31 a tam citovaná judikatúra).

11 Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

12 Pozri druhé odôvodnenie smernice. Pozri tiež všeobecnejšie návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Szpunar vo veci Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, body 38 až 41).

35. V smernici 98/59 teda nenachádzam žiadnu oporu na výpočet referenčného obdobia podľa článku 1 ods. 1 písm. a) vo vzťahu ku dotknutému zamestnancovi, ktorý podal žalobu na vnútroštátnom súde, iba spätne alebo iba do budúcna.

36. Navyše podľa môjho názoru obe minimálne obdobia podľa tohto ustanovenia sú svojou povahou *objektívne*. Ich výpočet a plynutie tohto obdobia nezávisia od žiadnej podmienky zneužitia na strane zamestnávateľa. Článok 1 ods. 1 písm. a) tejto smernice nerozlišuje medzi zneužívajúcim a nezneužívajúcim ukončením pracovného pomeru. Preto hoci potenciálne zneužitie vo forme skrytia skutočnej povahy ukončení pracovného pomeru môže byť nepriamo prediskutované v rámci prvej alebo druhej podmienky uplatniteľnosti článku 1 ods. 1 písm. a),[13] nemá to žiadny vplyv na dĺžku alebo plynutie predmetného referenčného obdobia.

37. V nadväznosti na to z podobných dôvodov považujem tiež prístup, ktorý navrhuje poľská vláda, za nesprávny. Táto vláda uvádza, že referenčným bodom pre začiatok relevantného obdobia 30 alebo 90 dní musí byť prvé ukončenie pracovného pomeru *vykonané v súlade s plánom zamestnávateľa* pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu. Pokiaľ ukončenie pracovného pomeru spadá do obdobia 30 alebo 90 dní určeného odkazom na plán zamestnávateľa, je súčasťou hromadného prepúšťania a dotknutý zamestnanec by mal mať nárok na ochranu, ktorú ponúka smernica 98/59.

38. Poľská vláda teda vykladá článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 vo svetle jej článkov 2 až 4. Posledné uvedené ustanovenia stanovujú pre zamestnávateľov, ktorí uvažujú o hromadnom prepúšťaní, určité povinnosti, najmä informácie a porady. V tejto súvislosti poľská vláda tiež poukazuje na to, že v rozsudku Junk Súdny dvor rozhodol, že zamestnávateľ musí splniť tieto povinnosti informovania, prerokovania a oznamovania *predtým*, než sa prijme akékoľvek rozhodnutie o vykonaní hromadného prepúšťania.[14]

39. Takýto prístup by však bol problematický, ak nie priamo nebezpečný. Ukončenia pracovného pomeru, ktoré predstavujú na účely smernice 98/59 prepúšťanie, sa musia určiť *objektívne*, výlučne na základe kritéria uvedeného v jej článku 1. Či prepúšťanie zamestnancov je alebo nie je súčasťou plánu, ktorý zamestnávateľ vopred pripravil, môže mať určitú dôkaznú relevantnosť, ale v tomto kontexte to určite nie je rozhodujúce. Hneď, ako hromadné prepúšťanie vykonávané zamestnávateľom dosiahne počet prepustení predstavujúcich dolnú hranicu stanovenú v smernici 98/59, stanú sa uplatniteľnými pravidlá tohto nástroja, *bez ohľadu na subjektívny úmysel* zamestnávateľa.

40. Výklad, ktorý navrhuje poľská vláda, by viedol k paradoxnému výsledku. To, či zamestnanec využije práva, ktoré poskytuje smernica 98/59, by bolo závislé od toho, ako zamestnávateľ splní povinnosti v nej uvedené. Zamestnávateľ, ktorý úmyselne alebo z nedbanlivosti neoznámi požadovanú informáciu orgánom a zástupcom zamestnancov, v praxi zbaví svojich zamestnancov ochrany poskytovanej smernicou 98/59. Taký výklad je zjavne v rozpore s cieľom poskytnutia „väčšej ochrany pracujúcich“[15].

41. Vzhľadom na už vyššie uvedené zastávam názor, že správny výklad článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 je tretí výklad, ktorý navrhuje vnútroštátny súd a ktorý obhajuje aj Komisia.

42. Ochrana zamestnanca podľa smernice 98/59 sa začne uplatňovať, vrátane prístupu k súdnym a/alebo správnym konaniam na vymáhanie práv zaručených touto smernicou podľa článku 6, ak bol pracovný pomer zamestnanca ukončený v rámci obdobia po sebe nasledujúcich 30 alebo 90 dní, počítaných akokoľvek, v ktorom počet prepustení dosiahne požadovanú dolnú hranicu.

13 Pozri body 18 až 20 vyššie.

14 Rozsudok z 27. januára 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59, body 36 až 38).

15 Pozri odôvodnenie 2 smernice 98/59 a rozsudok zo 7. augusta 2018, Bichat a i. (C-61/17, C-62/17 a C-72/17, EU:C:2018:653, bod 38).

43. V závislosti od skutkových okolností každého jednotlivého prípadu sa referenčné obdobie preto môže nachádzať v plnom rozsahu pred, v plnom rozsahu po, alebo čiastočne pred a čiastočne po spornom ukončení pracovného pomeru. Jediné dve podmienky sú, že: i) týchto 30 alebo 90 dní nasleduje po sebe a že ii) pracovný pomer zamestnanca, ktorý sa dovoláva svojich práv podľa smernice, bol ukončený počas tohto obdobia.

44. Nakoniec chcem zdôrazniť, že práve navrhnutý výklad sa týka metódy výpočtu minimálneho obdobia uvádzaného v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, bez ohľadu na to, akú z dvoch možností si predmetný členský štát zvolí. To isté nemusí nevyhnutne platiť pre detaily a spôsoby výpočtu akýchkoľvek dlhších alebo osobitných období ochrany poskytovaných vnútroštátnym právom podľa článku 5 tejto smernice, pokiaľ akákoľvek takáto osobitná ochrana v praxi nevedie k zníženiu minimálneho štandardu ochrany zaručeného článkom 1 ods. 1 písm. a).

V. Návrh

45. Navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázky, ktoré v prejudiciálnom konaní predložil Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Pracovný súd č. 3 Barcelona, Španielsko), takto:

– Článok 1 ods. 1 písm. a) smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa má vykladať tak, že odkazuje na akékoľvek obdobie 30 alebo 90 po sebe nasledujúcich dní, ktoré zahŕňa ukončenie pracovného pomeru dotknutého zamestnanca.