Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
MICHALA BOBEKA
od 11. lipnja 2020.[1]

Predmet C-300/19

UQ
protiv
Marclean Technologies, SLU,
uz sudjelovanje:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Radni sud br. 3 u Barceloni, Španjolska))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Kolektivno otkazivanje – Direktiva 98/59/EZ – Članak 1. stavak 1. točka (a) – Referentno razdoblje za izračunavanje broja otkazivanja"

I. Uvod

1. Cilj Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje[2] je da radnicima pruži pojačanu zaštitu, dodjeljujući im (i njihovim udruženjima) određena prava u slučaju kolektivnog otkazivanja. Ta se direktiva primjenjuje kada su ispunjeni uvjeti utvrđeni u njezinu članku 1. Jedan od tih uvjeta odnosi se na broj otkaza koji se dogode tijekom određenog razdoblja (od 30 ili 90 dana, ovisno o izboru pojedine države članice).

2. Pitanja postavljena u ovom predmetu odnose se na metodu koju treba upotrebljavati radi utvrđivanja toga razdoblja. Jednostavno rečeno, kako bi trebalo izračunati to razdoblje kada (bivši) radnik i njegov ili njezin (bivši) poslodavac nisu suglasni oko toga je li bilo dovoljno otkazivanja da dođe do primjene Direktive 98/59?

1 Izvorni jezik: engleski

2 SL 1998., L 225, str. 16. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 8., str. 86.)

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

3. U članku 1. stavku 1. Direktive 98/59 navodi se:

„U smislu ove Direktive:

(a) ‚kolektivno otkazivanje' znači otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika kada, prema izboru države članice, broj viška radnika iznosi:

   i. u razdoblju od 30 dana:

      – najmanje 10 u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 100 radnika,

      – najmanje 10 % od broja radnika u pogonima koji inače zapošljavaju najmanje 100, ali manje od 300 radnika,

      – najmanje 30 u pogonima koji inače zapošljavaju 300 ili više radnika,

   ii. ili, u razdoblju od 90 dana, najmanje 20, bez obzira na broj inače zaposlenih radnika u određenom pogonu;

[…]

Za izračun broja viška radnika prema prvom podstavku točke (a), prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca iz jednog ili više razloga, a koji se ne odnose na osobu radnika, izjednačuje se s kolektivnim otkazivanjem, pod uvjetom da postoji najmanje pet otkaza."

4. Članak 2. Direktive 98/59 predviđa:

„1. Kada poslodavac ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje, on pravodobno započinje savjetovanje s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma.

[…]"

5. Člankom 3. Direktive 98/59 određuje se:

„1. Poslodavci priopćuju pisanim putem nadležnom tijelu javne vlasti svako planirano kolektivno otkazivanje.

[…]

Ovo priopćenje sadrži sve relevantne podatke vezane za predviđeno kolektivno otkazivanje i savjetovanje s predstavnicima radnika iz članka 2., a posebno razloge za kolektivno otkazivanje, broj radnika kojima se otkazuje, broj radnika koji su inače u radnom odnosu, te razdoblje u kojem će se provesti kolektivno otkazivanje.

[…]"

6. Člankom 5. Direktive 98/59 određuje se:

„Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primijene ili donesu zakone ili druge propise povoljnije za radnike […]”.

B. Nacionalno pravo

7. Člankom 51. stavkom 1. Leya del Estatuto de los Trabajadores (Zakon o statutu radnika; u daljnjem tekstu: Statut radnika) predviđa se:

„Za potrebe odredbi ovoga zakona „kolektivno otkazivanje” znači prestanak ugovorâ o radu zbog gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga kad otkazivanje u razdoblju od 90 dana obuhvaća barem:

(a) 10 radnika kod poduzetnika koji zapošljavaju manje od 100 radnika;

(b) 10 % radnika kod poduzetnika koji zapošljavaju između 100 i 300 radnika;

(c) 30 radnika kod poduzetnika koji zapošljavaju više od 300 radnika.

[…]

Za izračun broja prestanaka ugovora, na koje se odnosi prvi podstavak ovog stavka, valja također uzeti u obzir sve druge prestanke ugovora o radu do kojih je tijekom referentnog razdoblja došlo na inicijativu poslodavca zbog razloga koji nisu vezani za pojedine radnike te ne obuhvaćaju razloge predviđene u članku 49. stavku 1. točki (c) ovoga zakona, pod uvjetom da je obuhvaćeno barem pet radnika.

Kad tijekom uzastopnih razdoblja od 90 dana, a radi izbjegavanja odredaba ovoga članka, poduzetnik na temelju članka 52. točke (c) ovoga zakona prekine manji broj ugovora nego što su to navedeni pragovi, a ne postoji novi razlog koji opravdava njegovo postupanje, smatra se da su ti novi prestanci ugovora izvršeni protuzakonito te se proglašavaju ništavima.”

8. U članku 122. stavka 2. Leya 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (Zakon o radnim sudovima, u daljnjem tekstu) navodi se da je prestanak ugovora ništav „kada je došlo do zlouporabe prava pri izbjegavanju odredaba predviđenih za kolektivno otkazivanje”.

III. Činjenično stanje, nacionalni postupak i prethodna pitanja

9. Tužiteljica u glavnom postupku počela je raditi za poduzetnika Marclean Technologies, SLU dana 31. listopada 2016. Postala je privremeno nesposobna za rad 28. svibnja 2018. Otpuštena je 31. svibnja 2018.

10. Društvo Marclean Technologies naposljetku je priznalo nezakonitost njezina otkaza, ali je tvrdilo da je on bio posljedica smanjenja njegove trgovačke aktivnosti i radničinog kršenja ugovora. Moglo bi se zaključiti da su i drugi radnici dobili otkaz iz istih razloga.

11. Tužiteljica je primila naknadu koja, prema mišljenju poduzetnika, odgovara onoj koju se isplaćuje u slučajevima kada je otkaz u sudskom postupku proglašen nezakonitim. Dana 11. lipnja 2018. tužiteljica je Juzgadu de lo Social nº 3 de Barcelona (Radni sud br. 3 u Barceloni, Španjolska) podnijela tužbu za osporavanje otkaza protiv društva Marclean Technologies. Zahtijevala je proglašenje ništavosti ili, podredno, nezakonitosti otkaza. Tužiteljica je tvrdila da je njezin otkaz bio dio prikrivenog kolektivnog

otkazivanja. U vezi s tim uputila je na činjenicu da je 31. svibnja i 14. kolovoza 2018. sedam osoba prestalo raditi za poduzetnika (četiri iz razloga koji nemaju veze s tim pojedinim radnicima, dvije dobrovoljno i jedna zbog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme). Nakon toga, dana 15. kolovoza 2018., društvo je napustilo još 29 osoba. Budući da su svi 26. srpnja 2018. predali svoje otkazno pismo, poduzetnik je zauzeo stajalište da su dali dobrovoljni otkaz.

12. Društvo Marclean Technologies je 15. kolovoza 2018. u cijelosti prestalo sa svojim trgovačkim aktivnostima. Svih 29 osoba je, nakon što su prethodnog dana napustile tog poduzetnika, 16. kolovoza 2018. preuzeo drugi poduzetnik, društvo Risk Steward, SL.

13. Sud koji je uputio zahtjev smatra da potonje prestanke ugovora o radu nisu zahtijevali radnici i da su ti prestanci stoga „otkazivanja" u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59. Međutim, zbog toga što su se oni dogodili nakon tužiteljičinog otkaza, sud koji je uputio zahtjev nije siguran može li ih se uzeti u obzir kako bi se ustanovilo je li došlo do kolektivnog otkazivanja.

14. Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, nakon presude Tribunala Supremo (Vrhovni sud, Španjolska) od 11. siječnja 2017. članak 51. stavak 1. Statuta radnika se u nacionalnoj sudskoj praksi tumači na sljedeći način. Samo se prestanci ugovora o radu do kojih je došlo u razdoblju od 90 dana *prije* datuma pojedinačnog otkaza o kojemu je riječ uzimaju u obzir prilikom utvrđivanja postojanja kolektivnog otkazivanja. Prestanke do kojih je došlo u razdoblju od 90 dana nakon tog datuma može se razmatrati samo ako je poslodavac zloupotrijebio svoja prava.

15. Stoga, dvojeći o metodi potrebnoj za određivanje relevantnog razdoblja koje valja uzeti u obzir pri utvrđivanju jesu li prestanci ugovora o radu kolektivno otkazivanje u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59, Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Radni sud br. 3 u Barceloni) odlučio je prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 1. stavak 1. točku (a) podtočke i. i ii. [Direktive 98/59] tumačiti na način da referentno razdoblje od 30 ili 90 dana, utvrđeno kako bi se smatralo da postoji kolektivno otkazivanje, uvijek treba računati prije datuma kada je provedeno pojedinačno otkazivanje koje je predmet spora?

2. Može li se članak 1. stavak 1. točku (a) podtočke i. i ii. [Direktive 98/59] tumačiti na način da se referentno razdoblje od 30 ili 90 dana, utvrđeno kako bi se smatralo da postoji kolektivno otkazivanje, može računati nakon datuma kada je provedeno pojedinačno otkazivanje koje je predmet spora, pri čemu nije nužno da se ti kasniji prestanci ugovora smatraju prijevarnima?

3. Mogu li se referentna razdoblja iz članka 1. stavka 1. točke (a) podtočaka i. i ii. [Direktive 98/59] tumačiti na način da je moguće uzeti u obzir otkazivanja ili prestanke ugovora do kojih je došlo unutar razdoblja od 30 ili 90 dana, pri čemu je do otkaza koji je predmet spora došlo unutar navedenog razdoblja?"

16. Pisana očitovanja u ovom postupku podnijele su poljska vlada i Europska komisija.

IV. Analiza

17. Svojim trima pitanjima, koja priliči ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev od Suda traži da pojasni način na koji se mora računati referentno razdoblje od 30 ili 90 dana, utvrđeno u članku 1. stavku 1. točki (a) podtočkama i. i ii. Direktive 98/59.

18. Prije nego što se posvetim tom konkretnom pitanju želio bih podsjetiti na to da primjenjivost Direktive 98/59 pretpostavlja da postoji „kolektivno otkazivanje" u smislu njezina članka 1. stavka 1. točke (a). Tom odredbom predviđena su tri kumulativna uvjeta: (1) prestanci ugovorâ o radu moraju biti „*otkazivanja*", (2) *broj* otkazivanja mora dosegnuti određeni kvantitativni prag i (3) prag mora biti dosegnut *unutar određenog vremenskog razdoblja*.

19. Što se tiče *prvog* uvjeta, otkazivanja u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 su „‚otkazivanj[a] koj[a] provodi poslodavac zbog jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika"[3]. Kao što je Sud objasnio u presudi Pujante Rivera, to znači „svaki prestanak ugovora o radu koji radnik ne želi i gdje, dakle, nema njegova pristanka"[4]. O otkazivanju je također riječ kada je prestanak ugovora o radu posljedica toga što „poslodavac jednostrano i na štetu radnika bitno promijeni osnovne elemente njegova ugovora o radu zbog razloga koji se ne odnose na osobu tog radnika"[5].

20. U odnosu na *drugi* uvjet, da bi se izračunao ukupan broj otkazivanja u referentnom razdoblju, *drugi* se prestanci ugovora o radu na inicijativu poslodavca mogu izjednačiti s otkazivanjima u skladu s posljednjim podstavkom članka 1. stavka 1. Direktive 98/59 ako su ispunjeni određeni uvjeti. Izraz „na inicijativu poslodavca" podrazumijeva, kako je to Sud objasnio, „izravno očitovanje volje poslodavca koje se sastoji od preuzimanja inicijative"[6]. Ti se prestanci ugovora stoga razlikuju od otkazivanja „zbog izostanka pristanka radnika"[7].

21. Na sudu koji je uputio zahtjev je da, s obzirom na ta načela, utvrdi jesu li prestanci ugovora o radu drugih radnika, koji su poduzetnika napustili u relevantnom razdoblju, „otkazivanja" (ili ih se može izjednačiti s otkazivanjima) u smislu Direktive 98/59 i je li njihov ukupan broj dosegnuo propisani prag.

22. Što se tiče *trećeg* uvjeta za „kolektivno otkazivanje" u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59, kako bi se trebalo izračunati relevantno vremensko razdoblje u kojemu su se otkazivanja morala dogoditi?

23. Člankom 1. stavkom 1. točkom (a) Direktive 98/59 državama članicama dana je mogućnost izabrati duljinu vremenskog razdoblja u kojemu se sva otkazivanja moraju „nakupiti" s ciljem provjere je li dosegnut prag utvrđen u toj istoj odredbi. Države članice mogu birati između razdoblja od 30 dana (podtočka i.) ili od 90 dana (podtočka ii.).

24. Izgleda da je Kraljevina Španjolska izabrala kombinaciju dviju opcija navedenih u članku 1. stavku 1. točki (a) podtočkama i. i ii. Direktive 98/59[8]. Moglo bi se stoga reći da je na taj način ta država članica proširila pojam „kolektivno otkazivanje".

25. U skladu s člankom 5. Direktive 98/59, ta direktiva „ne utječe na pravo država članica da primijene ili donesu zakone ili druge propise povoljnije za radnike". Sud je također u predmetu Confédération Générale du travail i dr. potvrdio da „pragovi predviđeni u članku 1. stavku 1. Direktive 98/59 predstavljaju […] minimalne uvjete od kojih država članica može odstupiti […] na temelju odredaba koje su povoljnije za zaposlenike"[9].

3 Vidjeti također presudu od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, t. 66.).

4 Presuda od 11. studenoga 2015., Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, t. 48. i navedena sudska praksa)

5 Vidjeti presude od 11. studenoga 2015., Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, t. 55.); od 21. rujna 2017., Ciupa i dr. (C-429/16, EU:C:2017:711, t. 27.); i od 21. rujna 2017., Socha i dr. (C-149/16, EU:C:2017:708, t. 25.).

6 Presuda od 10. prosinca 2009., Rodríguez Mayor i dr. (C-323/08, EU:C:2009:770, t. 40.)

7 Presuda od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, t. 56.)

8 Vidjeti članak 51. Statuta radnika, naveden u točki 7. ovog mišljenja.

9 Presuda od 18. siječnja 2007. (C-385/05, EU:C:2007:37, t. 45.)

26. Srž ovog predmeta ne leži u potencijalnoj kombinaciji dvaju vremenskih razdoblja, nego u metodi koju treba upotrebljavati za izračunavanje referentnih razdoblja iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59.

27. Izrazi upotrijebljeni u članku 1. stavku 1. točki (a) Direktive 98/59 pojmovi su iz prava Unije. Stoga utvrđenje njihova smisla i dosega mora imati autonomno i ujednačeno tumačenje, uzimajući u obzir kontekst odredbe i cilj predmetnog propisa. To osigurava da države članice ne promijene područje primjene direktive[10]. Kao posljedica toga, izračunavanje razdoblja od 30 ili 90 dana iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 ne može ovisiti o pravilima nacionalnog prava.

28. Ipak, to ne pojašnjava kako treba utvrditi referentno razdoblje u kojem se u obzir, u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59, mogu uzeti drugi otkazi. Moguća su različita tumačenja, barem u teoriji. Sam sud koji je uputio zahtjev predložio je tri različite metode za izračunavanje referentnog razdoblja. Poljska je vlada u svojim očitovanjima predložila još jednu.

29. Prve dvije metode koje je predložio sud koji je uputio zahtjev sastoje se od određivanja referentnog razdoblja ili samo retrospektivno ili samo prospektivno od datuma pojedinačnog otkazivanja. Tako se samo ona otkazivanja do kojih dođe prije ili nakon otkaza o kojemu je riječ mogu uračunati u propisane pragove.

30. Nijedno od tih dvaju tumačenja nije uvjerljivo.

31. Za početak, ne postoji takvo ograničavanje referentnog razdoblja u *tekstu* članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59. Ta se odredba prilično općenito referira na „razdoblje [engleski: *a* period] od 30 dana" i „razdoblje [engleski: *a* period] od 90 dana"[11]. Mislim da, u uobičajeno značenju tih izraza, to znači *svako* razdoblje od 30 ili 90 dana.

32. Nadalje, jedino ograničenje koje se može izvesti iz logike i *konteksta* je da ta razdoblja moraju biti uzastopna, pri čemu ne postoji mogućnost zastoja ili prekida. Kao prvo, takva mogućnost nije predviđena nijednom drugom odredbom iste direktive. Kao drugo, opća je svrha direktive obuhvatiti određene vrste ponašanja od strane poslodavaca tijekom točno određenog razdoblja, koja moraju biti predvidljiva i utvrdiva u razumnoj mjeri.

33. Također, čini se da se ta dva tumačenja suprotstavljaju *cilju* propisa o kojemu je riječ. Direktivom 98/59 nastoji se radnicima pružiti veću zaštitu u slučaju kolektivnog otkazivanja[12]. Teško da bi ograničavanje otkazivanja, koja su relevantna u smislu Direktive 98/59, samo na ona do kojih je došlo ili prije ili poslije pojedinačnog otkaza pridonosilo postizanju tog cilja. Naime, takvim „jednostranim" pristupom manje je otkazivanja obuhvaćeno člankom 1. stavkom 1. točkom (a) Direktive 98/59, čime se znatno smanjuje doseg tog instrumenta.

34. Nadalje, takvo *ex ante* i strogo određivanje referentnog razdoblja može dovesti do proizvoljnih učinaka za dotične radnike. Ako bi se referentno razdoblje izračunavalo samo *retrospektivno* (drugim riječima, unatrag) od datuma pojedinačnog otkaza o kojemu je riječ, to bi značilo da što god da se dogodi nakon tog krajnjeg datuma neće biti uzeto u obzir. Tomu bi bilo tako čak i ako je, na primjer, do svih otkaza koji bi bili relevantni za odluku o tome je li određeni prag dosegnut došlo naknadno. Jednako bi bilo, ali na suprotan način, ako bi se referentno razdoblje izračunavalo samo *prospektivno*, pri čemu se ne bi mogli uzeti u obzir broj ili vrsta otkaza koji su se dogodili prije otkaza pojedinačnom radniku o kojemu je riječ.

10 Vidjeti, među ostalim, presudu od 11. studenoga 2015., Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, t. 31. i navedenu sudsku praksu).

11 Moje isticanje

12 Vidjeti drugu uvodnu izjavu te direktive. Vidjeti također, općenitije, mišljenje nezavisnog odvjetnika M. Szpunara u predmetu Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, t. 38. do 41.).

35. Stoga u Direktivi 98/59 ne pronalazim uporišta za izračunavanje referentnog razdoblja iz članka 1. stavka 1. točke (a) samo retrospektivno ili samo prospektivno u odnosu na dotičnog radnika koji podnosi tužbu nacionalnom sudu.

36. Povrh toga, po mojem mišljenju, oba minimalna razdoblja iz te odredbe *objektivne* su prirode. Računanje i tijek tog razdoblja neovisni su o bilo kojem uvjetu zlouporabe od strane poslodavca. Člankom 1. stavkom 1. točkom (a) te direktive ne razlikuje se otkaze uzrokovane ili neuzrokovane zlouporabom prava. Stoga, premda postoji mogućnost da se o potencijalnoj zlouporabi u obliku prikrivanja stvarne prirode otkazâ neizravno raspravlja u okviru prvog ili drugog uvjeta primjenjivosti članka 1. stavka 1. točke (a)[13], to ne utječe na duljinu ili tijek predmetnog referentnog razdoblja.

37. Nadalje, iz sličnih razloga smatram da je i pristup koji predlaže poljska vlada nepravilan. Ta vlada ističe da referentna točka za početak relevantnog razdoblja od 30 ili 90 dana mora biti prvi otkaz *izvršen u skladu s poslodavčevim planom* za provođenje kolektivnog otkazivanja. Sve dok je do otkaza došlo unutar razdoblja od 30 ili 90 dana, utvrđenog u odnosu na poslodavčev plan, on čini dio kolektivnog otkazivanja i dotični radnik mora uživati zaštitu koju mu pruža Direktiva 98/59.

38. Poljska vlada tako tumači članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive 98/59 s obzirom na njezine članke 2. do 4. Potonjim se odredbama utvrđuju određene obveze, osobito informiranja i savjetovanja, za poslodavce koji razmišljaju o kolektivnom otkazivanju. U tom pogledu poljska vlada također ističe da je Sud u predmetu Junk utvrdio da poslodavac mora ispuniti te obveze informiranja, savjetovanja i obavješćivanja *prije* donošenja bilo kakve odluke o provođenju kolektivnog otkazivanja[14].

39. Međutim, takav bi pristup bio problematičan, ako ne i izravno opasan. Otkazi koji predstavljaju otkazivanje u smislu Direktive 98/59 moraju biti određeni *objektivno*, samo na temelju kriterija utvrđenih njezinim člankom 1. Pitanje o tome jesu li otkazi radnicima dio plana koji je unaprijed smislio poslodavac može imati određenu dokaznu važnost, ali to svakako nije presudno u ovom kontekstu. Kada broj kolektivnih otkazivanja koje provede poslodavac dosegne prag predviđen Direktivom 98/59, pravila tog instrumenta postaju primjenjiva, *bez obzira na subjektivnu namjeru* poslodavca.

40. Tumačenje koje predlaže poljska vlada dovelo bi do paradoksalnog rezultata. Radničko korištenje pravima koje im pruža Direktiva 98/59 postalo bi ovisno o tome da poslodavac izvršava njome propisane obveze. Poslodavac koji, namjerno ili iz nepažnje, nadležnim tijelima i predstavnicima radnika ne priopćava potrebne informacije, svoje bi radnike praktično lišio zaštite koju im pruža Direktiva 98/59. Takvo je tumačenje očito u suprotnosti s ciljem pružanja „veće zaštite radnicima”[15].

41. S obzirom na prethodno navedeno, smatram da je pravilno tumačenje članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 ono treće koje je predložio sud koji je uputio zahtjev, a koje zagovara i Komisija.

42. Zaštita radnika po Direktivi 98/59, uključujući pristup sudskim i/ili upravnim postupcima za provedbu prava zajamčenih na temelju te direktive u skladu s člankom 6., bit će aktivirana ako je radnik dobio otkaz unutar razdoblja od 30 ili 90 uzastopnih dana, bez obzira na način izračunavanja, u kojem je broj otkazivanja dosegnuo propisani prag.

43. Ovisno o činjenicama svakog konkretnog slučaja, referentno bi razdoblje tako moglo obuhvaćati vrijeme u potpunosti prije, u potpunosti nakon ili djelomično prije i djelomično nakon predmetnog otkaza. Jedina dva uvjeta su da (i.) tih 30 ili 90 dana su uzastopni i (ii.) radnik koji se poziva na svoja prava na temelju direktive dobio je otkaz u tom razdoblju.

13 Vidjeti točke 18. do 20. ovog mišljenja.

14 Presuda od 27. siječnja 2005. (C-188/03, EU:C:2005:59, t. 36. do 38.)

15 Vidjeti uvodnu izjavu 2. Direktive 98/59 i presudu od 7. kolovoza 2018., Bichat i dr. (C-61/17, C-62/17 i C-72/17, EU:C:2018:653, t. 38.)

44. Konačno, želim naglasiti da se netom predloženo tumačenje odnosi na metodu izračunavanja minimalnog razdoblja predviđenog člankom 1. stavkom 1. točkom (a) Direktive 98/59, bez obzira na to koju od dviju mogućnosti izabere predmetna država članica. Isto nužno ne važi za modalitete i načine izračunavanja bilo kojih dužih ili dodatnih razdoblja zaštite, predviđenih na temelju nacionalnog prava u skladu s člankom 5. te direktive, sve dok neka takva dodatna zaštita ne rezultira time da zapravo snizi minimalni standard zaštite zajamčen člankom 1. stavkom 1. točkom (a).

V. Zaključak

45. Predlažem Sudu da na prethodna pitanja koja mu je uputio Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Radni sud br. 3 u Barceloni, Španjolska) odgovori na sljedeći način:

– Članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje treba tumačiti na način da se odnosi na svako razdoblje od 30 ili 90 uzastopnih dana koje uključuje otkaz radniku o kojemu je riječ.