Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
MICHALA BOBKA
přednesené dne 11. června 2020[1]

Věc C-300/19

UQ
proti
Marclean Technologies, SLU,
za účasti:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Juzgado de lo Social n 3 de Barcelona (soud pro věci pracovněprávní a sociální č. 3 v Barceloně, Španělsko)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Hromadné propouštění – Směrnice 98/59/ES – Článek 1 odst. 1 písm. a) – Referenční období pro výpočet počtu propuštěných zaměstnanců“

I. Úvod

1. Cílem směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění[2] je poskytnout zaměstnancům vyšší ochranu tím, že jim (a jejich sdružením) jsou přiznána určitá zvláštní práva v případě hromadného propouštění. Tato směrnice se použije, pokud jsou splněny podmínky stanovené v jejím článku 1. Jedna z těchto podmínek se týká počtu propuštění, ke kterým došlo během určitého období (během 30 nebo 90 dnů, v závislosti na volbě každého členského státu).

2. Otázky předložené v této věci se týkají metody, kterou je nutno použít pro určení tohoto období. Jednoduše řečeno, jak se má toto období vypočítat, pokud se (bývalý) zaměstnanec či zaměstnankyně a jeho či její (bývalý) zaměstnavatel rozcházejí v názoru na to, zda došlo k dostatečnému počtu propuštění, aby mohla být použita směrnice 98/59?

1 – Původní jazyk: angličtina.

2 – Úř. věst. 1998, L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327.

II. Právní rámec

A. Unijní právo

3. Článek 1 odst. 1 směrnice 98/59 stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

a) ‚hromadným propouštěním' propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:

   i) buď v období 30 dnů

      – alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

      – alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,

      – alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;

   ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích;

[…]

Pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět."

4. Článek 2 směrnice 98/59 stanoví:

„1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

[…]"

5. Článek 3 směrnice 98/59 stanoví:

„1. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

[…]

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

[…]"

6. Článek 5 směrnice 98/59 stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější […]“

B. Vnitrostátní právo

7. Článek 51 odst. 1 Ley del Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce, dále jen „ZP“) stanoví:

„Pro účely tohoto zákona se za hromadné propouštění považuje ukončení pracovních poměrů z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, pokud se v období 90 dnů týká alespoň:

(a) 10 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají méně než 100 zaměstnanců;

(b) 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají od 100 do 300 zaměstnanců;

(c) 30 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají více než 300 zaměstnanců.

[…]

Pro stanovení počtu ukončení pracovních poměrů, který je uveden v prvním pododstavci tohoto odstavce, se zohlední také veškerá další ukončení, k nimž dojde v referenčním období ze strany zaměstnavatele na základě jiných důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance a jsou odlišné od důvodů stanovených v čl. 49 odst. 1 písm. c) tohoto zákona, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět.

Pokud podnik v průběhu po sobě jdoucích 90 dnů a s cílem vyhnout se požadavkům tohoto článku přistoupí k ukončení pracovních poměrů podle čl. 52 písm. c) tohoto zákona v počtu nižším, než jsou uvedené početní limity, a aniž nastanou nové důvody pro takový postup, považují se tato nová ukončení za jednání za účelem obcházení zákona a budou prohlášena za neplatná a neúčinná.“

8. Článek 122 odst. 2 Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (zákon o soudnictví v sociálních věcech, dále jen „zákon č. 36/2011“) uvádí, že ukončení pracovního poměru je neplatné, „jestliže při něm došlo k porušení zákona s cílem obejít ustanovení týkající se hromadného propouštění“.

III. Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky

9. Žalobkyně v původním řízení začala pracovat pro podnik Marclean Technologies, SLU dne 31. října 2016. Dne 28. května 2018 se stala dočasně práce neschopnou. Dne 31. května 2018 byla propuštěna.

10. Marclean Technologies nakonec uznala neoprávněnost jejího propuštění, ale tvrdila, že bylo důsledkem poklesu její obchodní činnosti a porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru zaměstnankyní. Ostatní zaměstnanci byli podle všeho propuštěni ze stejných důvodů.

11. Žalobkyně obdržela odstupné, které podle názoru podniku odpovídá odstupnému, které je nutno vyplatit v případech, kdy soud prohlásí propuštění za neoprávněné. Dne 11. června 2018 žalobkyně podala žalobu proti společnosti Marclean Technologies k Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (soud pro věci pracovněprávní a sociální č. 3 v Barceloně, Španělsko), kterou se domáhala toho, aby bylo propuštění prohlášeno za neoprávněné. Domáhala se určení neplatnosti nebo podpůrně neoprávněnosti propuštění. Žalobkyně tvrdila, že její propuštění bylo součástí skrytého hromadného propouštění. V této souvislosti poukázala na skutečnost, že od 31. května 2018 do 14. srpna 2018 přestalo pro

tento podnik pracovat sedm lidí (čtyři z důvodů, které nelze přičítat jednotlivým dotyčným zaměstnancům, dva z důvodu výpovědi podané zaměstnancem a jeden z důvodu skončení pracovní smlouvy na dobu určitou). Následně, dne 15. srpna 2018, opustilo podnik dalších 29 lidí. Vzhledem k tomu, že všichni podali výpověď dne 26. července 2018, považoval podnik skončení jejich pracovních poměrů za dobrovolnou výpověď zaměstnance.

12. Dne 15. srpna 2018 společnost Marclean Technologies svoji obchodní činnost zcela ukončila. Dne 16. srpna 2018 bylo všech 29 osob, které podnik opustily v předchozí den, zaměstnáno jiným podnikem, Risk Steward, SL.

13. Předkládající soud má za to, že posledně uvedená skončení pracovních poměrů nebyla iniciována zaměstnanci, a že se proto jednalo o „propouštění" ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59. Nicméně vzhledem k tomu, že k nim došlo po propuštění žalobkyně, není si předkládající soud jistý, zda je možné tato propuštění zohlednit při určení, zda došlo k *hromadnému propouštění*.

14. Podle předkládajícího soudu je čl. 51 odst. 1 ZP ve vnitrostátní judikatuře vykládán na základě rozsudku Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko) ze dne 11. ledna 2017 následovně. Pouze skončení pracovního poměru, ke kterým došlo během 90 dnů *před* datem individuálního sporného propuštění, se zohledňují při určení, zda se jedná o hromadné propouštění. Skončení pracovního poměru, ke kterým došlo během 90 dnů *po* tomto datu, lze zohlednit pouze tehdy, pokud zaměstnavatel jednal zneužívajícím způsobem.

15. Vzhledem k pochybnostem ohledně metody, kterou je nutno použít pro určení relevantního období, jež musí být zohledněno při určení, zda se skončení pracovního poměru mají považovat za hromadné propouštění ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, se Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (soud pro věci pracovněprávní a sociální č. 3 v Barceloně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být čl. 1 odst. 1 písm. a) body i) a ii) [směrnice 98/59] vykládán v tom smyslu, že referenční období 30 nebo 90 dnů, které je stanoveno jako podmínka pro existenci hromadného propouštění, musí být vždy počítáno zpětně od data, kdy došlo ke spornému individuálnímu propuštění?

2) Je možné čl. 1 odst. 1 písm. a) body i) a ii) [směrnice 98/59] vykládat v tom smyslu, že referenční období 30 nebo 90 dnů, které je stanoveno jako podmínka pro existenci hromadného propouštění, může být počítáno ode dne, kdy došlo ke spornému individuálnímu propuštění, aniž je nutné, aby byla uvedená pozdější skončení pracovních poměrů považována za obcházení zákona?

3) Připouštějí referenční období podle čl. 1 odst. 1 písm. a) bodů i) a ii) [směrnice 98/59] takový výklad, který umožňuje zohlednit propouštění nebo skončení pracovních poměrů, k nimž došlo během 30 nebo 90 dnů, přičemž sporné propuštění nastalo v rámci těchto období?"

16. V projednávané věci předložily písemná vyjádření polská vláda a Evropská komise.

IV. Analýza

17. Svými třemi otázkami, které je třeba zkoumat společně, předkládající soud žádá Soudní dvůr o objasnění způsobu, jak má být počítáno referenční období 30 nebo 90 dnů stanovené v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodech i) a ii) směrnice 98/59.

18. Dříve, než se budu zabývat tímto specifickým problémem, bych chtěl připomenout, že použití směrnice 98/59 předpokládá existenci „hromadného propouštění" ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) této směrnice. Toto ustanovení stanoví tři kumulativní podmínky: 1) skončení pracovního poměru musí být „*propuštěním*", 2) *počet* propuštění musí dosáhnout určité prahové hodnoty a 3) této prahové hodnoty musí být dosaženo *během určitého časového období*.

19. Pokud jde o *první* podmínku, propouštěním pro účely čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 se rozumí „propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance" [3]. Jak Soudní dvůr vysvětlil ve věci Pujante Rivera, znamená to „jakékoliv skončení pracovního poměru nechtěné zaměstnancem, a tedy bez jeho souhlasu" [4]. O propuštění se jedná rovněž tehdy, pokud skončení pracovního poměru vyplývá ze skutečnosti, že „zaměstnavatel jednostranně provedl v neprospěch zaměstnance podstatnou změnu základních náležitostí jeho pracovní smlouvy z důvodů, které nesouvisejí s osobou tohoto zaměstnance" [5].

20. Pokud jde o *druhou* podmínku, *jiná* skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele mohou být pro účely výpočtu celkového počtu propuštění během referenčního období považována za propuštění podle čl. 1 odst. 1 posledního pododstavce směrnice 98/59, pokud jsou splněny určité podmínky. Slovní spojení „ze strany zaměstnavatele" předpokládá, jak Soudní dvůr vysvětlil, „přímý projev vůle zaměstnavatele spočívající ve vyvinutí iniciativy" [6]. Tato skončení pracovního poměru se proto liší od propuštění „bez souhlasu zaměstnance" [7].

21. Přísluší předkládajícímu soudu, aby na základě těchto zásad určil, zda se v případě ukončení pracovních poměrů dalších zaměstnanců, kteří opustili podnik během relevantního období, jednalo o „propouštění" (nebo zda mohou být považována za propouštění) ve smyslu směrnice 98/59, a zda jejich celkový počet dosáhl požadované prahové hodnoty.

22. Zaměříme-li se nyní na *třetí* podmínku „hromadného propouštění" ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, je třeba si položit otázku, jak by se mělo vypočítat relevantní období, během něhož muselo k propuštění dojít.

23. Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 dal členským státům možnost zvolit si délku časového období, v němž se musí „nahromadit" všechna propuštění, pro účely ověření, zda je dosažena prahová hodnota stanovená v tomto ustanovení. Členské státy si mohou zvolit buď období 30 dnů [bod i)], nebo období 90 dnů [bod ii)].

24. Španělské království se podle všeho rozhodlo zkombinovat tyto dvě možnosti uvedené v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodech i) a ii)) směrnice 98/59 [8]. Zdá se, že tento členský stát tím pojem „hromadného propouštění" rozšířil.

25. Článek 5 směrnice 98/59 stanoví, že tato směrnice „se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější". Soudní dvůr v rozsudku ve věci Confédération Générale du travail a další rovněž potvrdil, že „prahové hodnoty stanovené v čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 představují […] minimální požadavky, od kterých se členské státy mohou odchýlit […], přijmou-li ustanovení, která jsou pro zaměstnance příznivější" [9].

3 – Viz rovněž rozsudek ze dne 12. října 2004, Komise v. Portugalsko (C-55/02, EU:C:2004:605, bod 66).

4 – Rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, bod 48 a citovaná judikatura).

5 – Viz rozsudky ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, bod 55); ze dne 21. září 2017, Ciupa a další (C-429/16, EU:C:2017:711, bod 27), a ze dne 21. září 2017, Socha a další (C-149/16, EU:C:2017:708, bod 25).

6 – Rozsudek ze dne 10. prosince 2009, Rodríguez Mayor a další (C-323/08, EU:C:2009:770, bod 40).

7 – Rozsudek ze dne 12. října 2004, Komise v. Portugalsko (C-55/02, EU:C:2004:605, bod 56).

8 – Viz článek 51 ZP citovaný v bodě 7 tohoto stanoviska.

9 – Rozsudek ze dne 18. ledna 2007 (C-385/05, EU:C:2007:37, bod 45).

26. Podstata projednávané věci spočívá nikoli v možné kombinaci obou časových období, ale v *metodě*, která by měla být použita pro výpočet referenčních období, která jsou stanovena v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59.

27. Pojmy použité v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 jsou pojmy unijního práva. Jejich smysl a dosah proto musí být vykládán autonomně a jednotně; tento výklad přitom musí zohlednit kontext ustanovení a cíl sledovaný dotčenou právní úpravou. Toto zaručuje, že členské státy nezmění rozsah působnosti směrnice [10]. Z toho vyplývá, že výpočet období 30 nebo 90 dnů, které je stanoveno v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, nemůže záviset na pravidlech vnitrostátního práva.

28. To však nevysvětluje, jak se má určit referenční období, během něhož mohou být pro účely čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 zohledněna ostatní ukončení pracovního poměru. Jsou možné, alespoň teoreticky, různé výklady. Sám předkládající soud navrhl tři různé metody výpočtu referenčního období. Polská vláda ve svém vyjádření navrhla další.

29. První dvě metody navržené předkládajícím soudem spočívají v určení relevantního období buď pouze zpětně, nebo pouze do budoucna od data individuálního skončení pracovního poměru. Pro účely požadovaných prahových hodnot tak lze vzít v úvahu pouze skončení pracovních poměrů, ke kterým došlo buď před sporným propuštěním, nebo po něm.

30. Žádný z těchto dvou způsobů výkladu není přesvědčivý.

31. Nejprve je třeba uvést, že žádné takovéto vymezení referenčního období není ve *znění* čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 uvedeno. Toto ustanovení uvádí zcela obecně „*období* 30 dnů“ a „*období* 90 dnů“ [11]. Mám za to, že obvyklý význam těchto pojmů znamená *jakékoli* období 30 nebo 90 dnů.

32. Jediná výhrada, která by mohla dále vyplývat z logiky a *kontextu*, spočívá v tom, že tato období by měla být nepřetržitá, bez možnosti jakéhokoli pozastavení nebo přerušení. Zaprvé žádná jiná ustanovení této směrnice takovouto možnost nestanoví. Zadruhé obecný účel uvedené směrnice spočívá v zachycení určitého typu jednání na straně zaměstnavatelů během určitého období, které musí být rozumným způsobem předvídatelné a určitelné.

33. Tyto dva výklady se rovněž zdají být v rozporu s *cílem* předmětné právní úpravy. Cílem směrnice 98/59 je posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění [12]. Omezit propouštění, která jsou relevantní pro účely směrnice 98/59, pouze na ta, k nimž došlo buď před, nebo po individuálním skončení pracovního poměru, by jen stěží přispělo k dosažení tohoto cíle. Při takovémto „jednostranném“ přístupu by pod čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 spadalo rozhodně méně skončení pracovního poměru, čímž by se výrazně omezil rozsah působnosti tohoto nástroje.

34. Kromě toho takovéto *ex ante* a rigidní určení referenčního období může pro dotčené zaměstnance vyvolat svévolné důsledky. Pokud by se referenční období počítalo pouze *retrospektivně* (jinými slovy zpětně) od data sporného individuálního skončení pracovního poměru, znamenalo by to, že cokoli, co by se stalo po tomto přelomovém datu, by nemohlo být zohledněno. Tak by tomu bylo i v případě, pokud by například ke všem skončením pracovního poměru, která by byla relevantní pro rozhodnutí o tom, zda bylo dosaženo příslušné prahové hodnoty, došlo následně. Totéž by platilo, jen opačně, pokud by se referenční období počítalo pouze *do budoucna*, což by neumožňovalo zohlednit množství nebo způsob skončení pracovních poměrů, ke kterým došlo před sporným skončením pracovního poměru daného zaměstnance.

10 – Viz mimo jiné rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, bod 31 a citovaná judikatura).

11 – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

12 – Viz druhý bod odůvodnění směrnice. Viz rovněž obecněji stanovisko generálního advokáta M. Szpunara ve věci Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, body 38 až 41).

35. Ve směrnici 98/59 proto nenacházím žádnou oporu pro to, aby se referenční období podle čl. 1 odst. 1 písm. a) ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, který podal žalobu u vnitrostátního soudu, vypočetlo pouze zpětně nebo pouze do budoucna.

36. Kromě toho jsou podle mého názoru obě minimální období uvedená v tomto ustanovení svou povahou *objektivní*. Výpočet a plynutí tohoto období nezávisí na žádné podmínce zneužití ze strany zaměstnavatele. Článek 1 odst. 1 písm. a) této směrnice nerozlišuje mezi zneužívajícím a nezneužívajícím skončením pracovního poměru. Přestože tedy potenciální zneužití ve formě zastření skutečné povahy skončení pracovního poměru může být nepřímo předmětem diskuse v rámci první nebo druhé podmínky použití čl. 1 odst. 1 písm. a)[13], nemá žádný vliv na délku nebo plynutí předmětného referenčního období.

37. Z podobných důvodů považuji za nesprávný i přístup, který navrhuje polská vláda. Tato vláda uvádí, že referenčním bodem pro začátek referenčního období 30 nebo 90 dnů musí být první propuštění *provedené v souladu s plánem zaměstnavatele* provést hromadné propouštění. Pokud propuštění spadá do období 30 nebo 90 dnů určeného s odkazem na plán zaměstnavatele, je součástí hromadného propouštění a dotčený zaměstnanec by měl mít nárok na ochranu, kterou směrnice 98/59 poskytuje.

38. Polská vláda tedy vykládá čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 ve světle článků 2 až 4 této směrnice. Posledně uvedená ustanovení stanoví pro zaměstnavatele, kteří zamýšlejí přikročit k hromadnému propouštění, určité povinnosti, zejména povinnost informovat a projednat. V této souvislosti polská vláda rovněž zdůrazňuje, že v rozsudku ve věci Junk Soudní dvůr rozhodl, že zaměstnavatel musí splnit tyto povinnosti informovat, projednat a oznámit *dříve*, *než* přijme jakékoli rozhodnutí o provedení hromadného propouštění[14].

39. Takovýto přístup by byl nicméně problematický, ne-li přímo nebezpečný. Ukončení pracovního poměru, která pro účely směrnice 98/59 představují propouštění, musí být určena *objektivně*, výlučně na základě kritérií stanovených v jejím článku 1. Zda propuštění zaměstnanců jsou nebo nejsou součástí plánu, který zaměstnavatel předem připravil, může mít určitý důkazní význam, v této souvislosti to ale určitě není rozhodující. Jakmile počet hromadných propuštění provedených zaměstnavatelem dosáhne prahové hodnoty stanovené ve směrnici 98/59, pravidla tohoto právního nástroje se stanou použitelnými *bez ohledu na subjektivní úmysl* zaměstnavatele.

40. Výklad, který navrhuje polská vláda, by vedl k paradoxnímu výsledku. Zda zaměstnanec bude požívat práv zakotvených ve směrnici 98/59, by záviselo na tom, zda zaměstnavatel splní povinnosti, které mu tato směrnice ukládá. Zaměstnavatel, který úmyslně nebo z nedbalosti neoznámí požadované informace orgánům a zástupcům zaměstnanců, by v praxi zbavil své zaměstnance ochrany poskytované směrnicí 98/59. Takovýto výklad je zjevně v rozporu s cílem „posílit ochranu zaměstnanců“[15].

41. Vzhledem k výše uvedenému zastávám názor, že správný výklad čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 je třetí výklad, který navrhl předkládající soud a o nějž se zasazuje i Komise.

42. Ochrana zaměstnance podle směrnice 98/59, včetně přístupu k soudním nebo správním řízením za účelem uplatňování práv zaručených touto směrnicí podle článku 6, se začne uplatňovat, pokud byl zaměstnanec propuštěn během jakkoli počítaného nepřetržitého období 30 nebo 90 dnů, ve kterém počet propuštění dosáhne požadované prahové hodnoty.

13 – Viz body 18 až 20 výše tohoto stanoviska.

14 – Rozsudek ze dne 27. ledna 2005 (C-188/03, EU:C:2005:59, body 36 až 38).

15 – Viz bod 2 odůvodnění směrnice 98/59 a rozsudek ze dne 7. srpna 2018, Bichat a další (C-61/17, C-62/17 a C-72/17, EU:C:2018:653, bod 38).

43. V závislosti na skutkových okolnostech každého konkrétního případu se proto referenční období může nacházet v celém rozsahu před, v celém rozsahu po, nebo z části před a z části po sporném propuštění. Jedinými dvěma podmínkami je, aby i) těchto 30 nebo 90 dnů následovalo po sobě a aby ii) zaměstnanec či zaměstnankyně dovolávající se svých práv podle této směrnice byl propuštěn či byla propuštěna během tohoto období.

44. Závěrem bych chtěl zdůraznit, že právě navržený výklad se týká metody výpočtu minimálního období, které je uvedeno v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, bez ohledu na to, kterou z těchto dvou možností si dotyčný členský stát zvolil. Totéž nemusí nutně platit pro postupy a způsoby výpočtu jakýchkoli delších či zvláštních období ochrany, která podle článku 5 této směrnice poskytuje vnitrostátní právo, pokud jakákoli takováto zvláštní ochrana nevede fakticky ke snížení minimálního standardu ochrany, který je zaručen v čl. 1 odst. 1 písm. a).

V. Závěry

45. Navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžné otázky položené Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (soud pro věci pracovněprávní a sociální č. 3 v Barceloně, Španělsko) následovně:

– Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládán v tom smyslu, že odkazuje na jakékoli období 30 nebo 90 po sobě jdoucích dnů, které zahrnuje propuštění dotyčného zaměstnance.