Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
MICHAL BOBEK
föredraget den 11 juni 2020 [1]

Mål C-300/19

UQ
mot
Marclean Technologies, SLU,
ytterligare deltagare i rättegången:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

(begäran om förhandsavgörande från Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona (Arbetsdomstol nr 3 i Barcelona, Spanien))

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Kollektiva uppsägningar – Direktiv 98/59/EG – Artikel 1.1 a – Referensperiod för beräkning av antalet uppsägningar”

I. Inledning

1. Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar [2] syftar till att ge arbetstagarna ett förstärkt skydd genom att ge dem (och deras sammanslutningar) vissa särskilda rättigheter vid kollektiva uppsägningar. Detta direktiv ska tillämpas när villkoren i artikel 1 är uppfyllda. En av dessa villkor avser antalet uppsägningar som äger rum under en viss period (30 eller 90 dagar, beroende på medlemsstaternas val).

2. De frågor som ställts i förevarande mål avser den metod som ska användas för att fastställa denna period. Enkelt uttryckt, hur ska denna period beräknas när en (tidigare) arbetstagare och dennes (tidigare) arbetsgivare är oense om huruvida det föreligger ett tillräckligt antal uppsägningar för att direktiv 98/59 ska vara tillämpligt?

II. Tillämpliga bestämmelser

A. Unionsrätt

3. I artikel 1.1 i direktiv 98/59 föreskrivs följande:

”I detta direktiv avses med

1 Originalspråk: engelska.
2 EGT L 225,1998, s. 16.

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

   i) antingen under en period av 30 dagar

      – minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,

      – minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,

      – minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

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

…

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal jämställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.”

4. I artikel 2 i direktiv 98/59 anges följande:

”1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

…”

5. I artikel 3 i direktiv 98/59 anges följande:

”1. Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

…

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.

…”

6. I artikel 5 i direktiv 98/59 anges följande:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna …”

B. Nationell rätt

7. Artikel 51.1 i Ley del Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare) har följande lydelse:

”I denna lag ska med kollektiva uppsägningar förstås uppsägningar av anställningsavtal av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsrelaterade skäl om antalet uppsägningar under en period av 90 dagar avser minst

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

b) 10 procent av det totala antalet arbetstagare på företag med mellan 100 och 300 anställda,

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

…

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

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

8. I artikel 122.2 i Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (lag 36/2011 om behöriga domstolar i arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål) föreskrivs att uppsägningen av ett anställningsavtal är ”ogiltig om det föreligger rättsmissbruk till följd av att bestämmelserna om kollektiva uppsägningar har kringgåtts”.

III. Bakgrund, det nationella förfarandet och tolkningsfrågorna

9. Sökanden i det nationella målet anställdes av företaget Marclean Technologies, SLU den 31 oktober 2016. Den 28 maj 2018 blev hon tillfälligt oförmögen att arbeta. Den 31 maj 2018 blev hon uppsagd.

10. Marclean Technologies medgav så småningom att sökandens uppsägning var oberättigad, men hävdade att den berodde på en nedgång i företagets verksamhet och att hon inte hade uppfyllt sina avtalsmässiga förpliktelser. Det tycks som om dessa skäl även låg bakom uppsägningar av andra arbetstagare.

11. Sökanden erhöll en ersättning som enligt företaget motsvarade den ersättning som utgår när uppsägningen förklarats oberättigad i domstol. Den 11 juni 2018 väckte sökanden talan mot Marclean Technologies vid Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona (Arbetsdomstol nr 3 i Barcelona, Spanien), avseende uppsägningen. Sökanden yrkade att uppsägningen skulle förklaras ogiltig eller, i andra hand, oberättigad. Sökanden gjorde gällande att hennes uppsägning ingick som en del i en förtäckt kollektiv uppsägning. Sökanden hänvisade i detta avseende till den omständigheten att under perioden 31 maj 2018–14 augusti 2018 hade 7 personer slutat på företaget (4 av skäl som inte kunde tillskrivas arbetstagarna, 2 för att de själva sagt upp sig och 1 för att anställningsavtalet löpt ut). Den 15 augusti 2018 lämnade ytterligare 29 personer företaget. Eftersom samtliga av dessa hade ingett en avskedsansökan den 26 juli 2018, ansågs dessa personer ha sagt upp sig frivilligt.

12. Den 15 augusti 2018 lade Marclean Technologies ned hela sin verksamhet. Den 16 augusti 2018 anställdes samtliga 29 personer som hade lämnat företaget föregående dag av ett annat företag, nämligen Risk Steward, S.L.

13. Den hänskjutande domstolen anser att i de sistnämnda fallen upphörde inte anställningarna på arbetstagarnas initiativ och följaktligen utgjorde de *”uppsägningar”* i den mening som avses i artikel 1.1 a i direktiv 98/59. Eftersom de inträffade efter sökandens uppsägning är den hänskjutande domstolen emellertid osäker på om de kan beaktas vid bedömningen av huruvida *kollektiva uppsägningar* har ägt rum.

14. Den hänskjutande domstolen har uppgett att artikel 51.1 i lagen om arbetstagare, till följd av en dom från Tribunal Supremo (Högsta domstolen, Spanien) av den 11 januari 2017, tolkas enligt följande i nationell rättspraxis. Vid bedömningen av huruvida det föreligger en kollektiv uppsägning ska endast de uppsägningar som gjorts inom 90 dagar *före* dagen för den individuella uppsägningen beaktas. Det är endast möjligt att beakta uppsägningar som skett *efter* den tidpunkten om arbetsgivaren har kringgått lagstiftningen.

15. Eftersom Juzgado de lo Social nr 3 de Barcelona (Arbetsdomstol nr 3 i Barcelona) hyser tvivel angående vilken metod som ska användas för att fastställa den relevanta tidsperiod som ska beaktas för att avgöra huruvida vissa fall där anställningar upphört kan anses utgöra kollektiva uppsägningar i den mening som avses i artikel 1.1 a i direktiv 98/59, beslutade denna domstol att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:

”1. Ska artikel 1.1 a i och ii i [direktiv 98/59] tolkas så, att den referensperiod på 30 eller 90 dagar som ska ligga till grund för bedömningen av huruvida fråga är om kollektiva uppsägningar alltid ska beräknas bakåt i tiden från dagen för den individuella uppsägning som tvisten avser?

2. Kan artikel 1.1 a i och ii i [direktiv 98/59] tolkas så, att den referensperiod på 30 eller 90 dagar som ska ligga till grund för bedömningen av huruvida fråga är om kollektiva uppsägningar får beräknas framåt i tiden, från dagen för den individuella uppsägning som tvisten avser, utan att det är nödvändigt att uppsägningarna anses ha skett i syfte att kringgå lagen?

3. Kan de referensperioder som föreskrivs i artikel 1.1 a i och ii i [direktiv 98/59] tolkas så, att det är tillåtet att beakta de uppsägningar som skett inom 30 eller 90 dagar, förutsatt att den individuella uppsägning som tvisten avser har skett inom dessa perioder?”

16. Skriftliga yttranden i målet har avgetts av den polska regeringen och Europeiska kommissionen.

IV. Bedömning

17. Den hänskjutande domstolen har ställt sina tre frågor, vilka ska prövas gemensamt, för att få klarhet i hur referensperioden på 30 eller 90 dagar som föreskrivs i artikel 1.1 a i och ii i direktiv 98/59 ska beräknas.

18. Innan jag går in på denna specifika fråga vill jag erinra om att för att direktiv 98/59 ska vara tillämpligt förutsätts det att ”kollektiva uppsägningar” i den mening som avses i artikel 1.1 a i det direktivet har skett. I denna bestämmelse anges tre kumulativa villkor: 1) anställningsavtal ska ha upphört genom *”uppsägningar”*, 2) *antalet* uppsägningar måste nå upp till en viss kvantitativ gräns, 3) denna gräns måste ha uppnåtts *inom en viss tid*.

19. Vad gäller det *första* villkoret avses med uppsägningar enligt artikel 1.1 a i direktiv 98/59 ”uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen”.[3] Såsom domstolen förklarade i domen i målet Pujante Rivera innebär detta ”samtliga fall då ett anställningsavtal upphör att gälla och det inte sker på arbetstagarens initiativ, det vill säga då anställningsavtalet upphört utan arbetstagarens samtycke”.[4] Uppsägning föreligger även när ”arbetsgivare[n] ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen”.[5]

20. Vad gäller det *andra* villkoret kan det konstateras att vid beräkningen av det totala antalet uppsägningar under referensperioden kan *andra* fall där anställningsförhållandet upphört på arbetsgivarens initiativ likställas med en uppsägning enligt artikel 1.1 sista stycket i direktiv 98/59, om vissa villkor är uppfyllda. Såsom domstolen har preciserat ska formuleringen ”på arbetsgivarens initiativ förstås som ”ett direkt uttryck för arbetsgivarens vilja, i form av att denne tar ett initiativ”.[6] När ett anställningsavtal upphör på så sätt skiljer det sig således från ”en uppsägning för det fall arbetstagarens samtycke saknas”.[7]

21. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att mot bakgrund av dessa principer avgöra huruvida uppsägningarna av de övriga arbetstagare som lämnat företaget under den relevanta perioden utgjorde ”uppsägningar” (eller kan likställas med uppsägningar) i den mening som avses i direktiv 98/59, och huruvida det totala antalet av dessa uppnådde det föreskrivna tröskelvärdet.

22. Vad gäller det *tredje* villkoret för ”kollektiva uppsägningar” i den mening som avses i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 uppkommer frågan hur den relevanta perioden under vilken uppsägningarna måste ha ägt rum ska beräknas.

23. Genom artikel 1.1 a i direktiv 98/59 gavs medlemsstaterna en möjlighet att välja omfattningen av den tidsperiod under vilken samtliga uppsägningar måste ”sammanläggas” för att kontrollera huruvida det tröskelvärde som föreskrivs i samma bestämmelse har uppnåtts. Medlemsstaterna får välja mellan en period på 30 dagar (i) eller en period på 90 dagar (ii).

24. Det tycks som om Konungariket Spanien har valt att kombinera de två möjligheter som erbjuds i artikel 1.1 a i och ii i direktiv 98/59.[8] Denna medlemsstat tycks härigenom ha utvidgat begreppet ”kollektiva uppsägningar”.

25. I artikel 5 i direktiv 98/59 föreskrivs att detta direktiv ”inte [skall] påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna”. Domstolen har även genom domen i målet Confédération Générale du travail m.fl. bekräftat att de ”tröskelvärden som fastställs i artikel 1.1 i direktiv 98/59 utgör … sådana minimiregler som medlemsstaterna … kan avvika från [genom bestämmelser som är] till arbetstagarnas fördel”.[9]

26. Svårigheten i förevarande mål utgörs inte av en eventuell kombination av de två perioderna, utan av den *metod* som ska tillämpas för att beräkna referensperioderna i artikel 1.1 a i direktiv 98/59.

3 Se även dom av den 12 oktober 2004, kommissionen/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 66).

4 Dom av den 11 november 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 48 och där angiven rättspraxis).

5 Se dom av den 11 november 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 55), dom av den 21 september 2017, Ciupa m.fl. (C-429/16, EU:C:2017:711, punkt 27), och dom av den 21 september 2017, Socha m.fl. (C-149/16, EU:C:2017:708, punkt 25).

6 Dom av den 10 december 2009, Rodríguez Mayor m.fl. (C-323/08, EU:C:2009:770, punkt 40).

7 Dom av den 12 oktober 2004, kommissionen/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 56).

8 Se artikel 51 i lagen om arbetstagare, som återges i punkt 7 ovan i detta förslag till avgörande.

9 Dom av den 18 januari 2007, (C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 45).

27. De uttryck som används i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 är unionsrättsliga begrepp. Deras innebörd och räckvidd ska därför ges en självständig och enhetlig tolkning med beaktande av sammanhanget och de mål som eftersträvas med föreskrifterna i fråga. Detta säkerställer att medlemsstaterna inte ändrar direktivets tillämpningsområde.[10] Beräkningen av den period på 30 eller 90 dagar som föreskrivs i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 kan följaktligen inte göras beroende av bestämmelser i nationell rätt.

28. Detta klargör emellertid inte hur den referensperiod – under vilken andra uppsägningar kan beaktas enligt artikel 1.1 a i direktiv 98/59 – ska fastställas. Olika tolkningar är, åtminstone teoretiskt sett, möjliga. Den hänskjutande domstolen föreslog själv tre olika metoder för beräkning av referensperioden. Den polska regeringen föreslog en annan metod i sitt yttrande.

29. De två första metoder som den hänskjutande domstolen har föreslagit består i att referensperioden ska fastställas antingen enbart retroaktivt eller enbart med beaktande av framtida händelser, från och med dagen för den individuella uppsägningen. Således är det endast uppsägningar som skett före respektive efter den aktuella uppsägningen som ska tas med i beräkningen av de föreskrivna tröskelvärdena.

30. Ingen av dessa två tolkningar övertygar.

31. Inledningsvis ska det påpekas att *ordalydelsen* i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 inte innehåller någon sådan begränsning för referensperioden. I denna bestämmelse hänvisas rent allmänt till ”*en* period av 30 dagar” och till ”en period av 90 dagar”.[11] Det förefaller som om begreppens gängse innebörd avser varje period av 30 eller 90 dagar.

32. Vidare är det enda förbehåll som skulle kunna härledas ur logiken och *sammanhanget* att dessa perioder ska följa på varandra, utan att det är möjligt att skjuta upp eller avbryta perioderna. För det första föreskrivs inte någon sådan möjlighet i någon annan bestämmelse i direktivet. För det andra är det övergripande syftet med direktivet att inom en bestämd period fånga upp vissa typer av beteenden från arbetsgivarens sida, vilka i rimlig utsträckning måste vara förutsebara och möjliga att kontrollera.

33. Dessa två tolkningar förefaller även strida mot *syftet* med den aktuella lagstiftningen. Direktiv 98/59 syftar till att ge arbetstagare större skydd vid kollektiva uppsägningar.[12] Att begränsa de uppsägningar som är föremål för direktiv 98/59 till att enbart omfatta sådana uppsägningar som ägde rum före eller efter en viss individuell uppsägning skulle knappast bidra till att uppnå det målet. Detta ”ensidiga” synsätt skulle nämligen leda till att färre uppsägningar omfattades av artikel 1.1 a i direktiv 98/59, vilket avsevärt minskar tillämpningsområdet för detta instrument.

34. Vidare kan ett sådant strikt fastställande *på förhand* av referensperioden sannolikt ge upphov till godtyckliga resultat för de berörda arbetstagarna. Om referensperioden enbart beräknas *retroaktivt* (med andra ord bakåt i tiden) från och med dagen för den individuella uppsägningen i fråga, skulle det innebära att vad som än hände efter detta slutdatum inte kunde beaktas. Så skulle exempelvis även vara fallet om samtliga uppsägningar som är relevanta för att avgöra om respektive tröskelvärde har uppnåtts har ägt rum vid en senare tidpunkt. Detsamma skulle gälla, men omvänt, om referensperioden endast beräknades *utifrån ett framåtblickande* perspektiv och inte gjorde det möjligt att beakta antalet eller typen av uppsägningar som ägt rum innan den individuella arbetstagaren i fråga sades upp.

10 Se, bland annat, dom av den 11 november 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 31 och där angiven rättspraxis).

11 Min kursivering.

12 Se skäl 2 i direktivet. Se även mer allmänt generaladvokaten Szpunars förslag till avgörande i målet Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, punkterna 38–41).

35. I direktiv 98/59 finns således inget stöd för att referensperioden enligt artikel 1.1 a enbart ska beräknas retroaktivt eller med beaktande av framtida händelser i förhållande till uppsägningen av den berörda arbetstagare som väcker talan vid en nationell domstol.

36. Jag anser dessutom att de två minimifrister som föreskrivs i denna bestämmelse till sin natur är *objektiva*. Beräkningen av denna period eller förloppet av denna period är inte beroende av något villkor om kringgående av lagen från arbetsgivarens sida. I artikel 1.1 a i detta direktiv görs ingen åtskillnad mellan uppsägningar som har skett på saklig grund och uppsägningar som har skett i syfte att kringgå lagen. Även om ett eventuellt kringgående av lagen bestående i att dölja uppsägningarnas verkliga karaktär eventuellt kan vara av indirekt betydelse för det första eller det andra villkoret för att artikel 1.1 a ska vara tillämpligt,[13] har de ingen inverkan på längden av den aktuella referensperioden eller dess förlopp.

37. Av motsvarande skäl anser jag även att det synsätt som den polska regeringen har föreslagit är felaktigt. Enligt denna regering ska startpunkten för den relevanta perioden av 30 eller 90 dagar vara den första uppsägning som *genomförs i enlighet med arbetsgivarens planer* på att vidta kollektiva uppsägningar. När en uppsägning sker inom den period på 30 eller 90 dagar som fastställts i enlighet med arbetsgivarens plan ingår den nämligen i de kollektiva uppsägningarna och den berörda arbetstagaren ska åtnjuta det skydd som ges i direktiv 98/59.

38. Den polska regeringen har således tolkat artikel 1.1 a i direktiv 98/59 mot bakgrund av artiklarna 2–4 i samma direktiv. I de sistnämnda bestämmelserna föreskrivs vissa skyldigheter, bland annat i fråga om information och överläggningar, som åligger den arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar. Den polska regeringen har i detta avseende även påpekat att domstolen i domen i målet Junk slog fast att arbetsgivaren ska iaktta dessa skyldigheter i fråga om information, överläggning och anmälan *innan* ett beslut om verkställande av kollektiva uppsägningar antas.[14]

39. Ett sådant synsätt skulle emellertid vara problematiskt eller till och med farligt. Uppsägningar som utgör uppsägningar i den mening som avses i direktiv 98/59 ska nämligen fastställas *objektivt* enbart på grundval av de kriterier som anges i artikel 1 i direktivet. Frågan huruvida vissa uppsägningar av arbetstagare ingår i en plan som på förhand utarbetats av arbetsgivaren kan vara av viss relevans i bevishänseende, men den är säkerligen inte avgörande i detta sammanhang. Så snart antalet kollektiva uppsägningar som en arbetsgivare genomför uppnår det tröskelvärde som föreskrivs i direktiv 98/59 blir nämligen bestämmelserna i det direktivet tillämpliga, *oberoende av arbetsgivarens subjektiva* vilja.

40. Den tolkning som den polska regeringen har föreslagit skulle leda till ett paradoxalt resultat. Arbetstagarnas rätt att åtnjuta de rättigheter som föreskrivs i direktiv 98/59 skulle nämligen bli beroende av att arbetsgivaren iakttar de skyldigheter som föreskrivs i direktivet. En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet inte lämnar erforderliga uppgifter till myndigheterna och arbetstagarrepresentanterna skulle nämligen i praktiken beröva sina arbetstagare det skydd som föreskrivs i direktiv 98/59. En sådan tolkning strider uppenbart mot syftet bestående i att ge arbetstagarna ett ”förstärkt skydd”.[15]

41. Mot bakgrund av det ovan anförda anser jag att den korrekta tolkningen av artikel 1.1 a i direktiv 98/59 är den tredje tolkning som den hänskjutande domstolen har föreslagit, vilken även förespråkas av kommissionen.

13 Se punkterna 18–20 ovan i detta förslag till avgörande.

14 Dom av den 27 januari 2005, (C-188/03, EU:C:2005:59, punkterna 36–38).

15 Se skäl 2 i direktiv 98/59 och dom av den 7 augusti 2018, Bichat m.fl. (C-61/17, C-62/17 och C-72/17, EU:C:2018:653, punkt 38).

42. Skyddet för en arbetstagare enligt direktiv 98/59, inbegripet tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som garanteras genom direktivet i enlighet med dess artikel 6, kommer nämligen att utlösas om arbetstagaren har sagts upp inom en sammanhängande period på 30 eller 90 dagar, oavsett hur denna period beräknas, inom vilken antalet uppsägningar uppgår till det föreskrivna tröskelvärdet.

43. Beroende på omständigheterna i det enskilda fallet kan referensperioden således helt eller delvis infalla före eller helt eller delvis efter den aktuella uppsägningen. De enda två villkoren är att (i) dessa perioder på 30 eller 90 dagar är sammanhängande, och att (ii) en arbetstagare som gör gällande sina rättigheter enligt direktivet har sagts upp inom denna period.

44. Slutligen vill jag framhålla att den tolkning som nyss har förespråkats avser metoden för att beräkna den minimiperiod som föreskrivs i artikel 1.1 a i direktiv 98/59, oavsett vilket av de två alternativ i fråga om periodens längd som den berörda medlemsstatens har valt. Detsamma gäller inte nödvändigtvis metoderna för att beräkna sådana mer omfattande eller ytterligare skyddsperioder som i enlighet med artikel 5 i nämnda direktiv kan tillkomma arbetstagarna enligt nationell rätt, under förutsättning att sådant ytterligare skydd inte leder till att nivån för det minimiskydd som säkerställs genom artikel 1.1 a i själva verket sänks.

V. Förslag till avgörande

45. Jag föreslår att domstolen ska besvara tolkningsfrågorna från Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona (Arbetsdomstol nr 3 i Barcelona, Spanien) på följande sätt:

– Artikel 1.1 a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas så, att den avser varje period av 30 eller 90 sammanhängande dagar som omfattar uppsägningen av den berörda arbetstagaren.