Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
MICHALA BOBKA,
predstavljeni 11. junija 2020 [1]

Zadeva C-300/19

UQ
proti
Marclean Technologies, S.L.U.,
ob udeležbi
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (delovno in socialno sodišče št. 3 v Barceloni, Španija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Kolektivni odpusti – Direktiva 98/59/ES – Člen 1(1)(a) – Referenčno obdobje za izračun števila odpustov“

I. Uvod

1. Namen Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti [2] je ponuditi delavcem okrepljeno varstvo, tako da se njim (in njihovim združenjem) v primeru kolektivnih odpustov zagotovijo nekatere posebne pravice. Ta direktiva se uporablja, če so izpolnjeni pogoji iz njenega člena 1. Eden od teh pogojev se nanaša na število odpovedi pogodb o zaposlitvi v danem obdobju (30 ali 90 dni, odvisno od odločitve posamezne države članice).

2. Vprašanja, predložena v obravnavani zadevi, se nanašajo na metodo, ki jo je treba uporabiti za določitev tega obdobja. Poenostavljeno povedano, kako bi bilo treba izračunati to obdobje, kadar se (nekdanji) delavec in njegov (nekdanji) delodajalec ne strinjata o tem, ali je bilo odpovedi pogodb o zaposlitvi dovolj, da se uporabi Direktiva 98/59?

1 Jezik izvirnika: angleščina.

2 UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327.

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

3. Člen 1(1) Direktive 98/59 določa:

„V tej direktivi pomeni:

(a) ‚kolektivni odpust' odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:

(i) ali v obdobju 30 dni:

– najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,

– najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,

– najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,

(ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju;

[…]

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov."

4. Člen 2 Direktive 98/59 določa:

„1. Kadar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

[…]"

5. Člen 3 Direktive 98/59 določa:

„1. Delodajalci morajo uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih.

[…]

To obvestilo mora vsebovati vse pomembne podatke o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, kakor je določeno v členu 2, predvsem pa razloge za odpuščanje, število delavcev, ki bodo odpuščeni, število običajno zaposlenih in obdobje, v katerem bodo odpusti izvedeni.

[…]"

6. Člen 5 Direktive 98/59 določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejše […]."

B. Nacionalno pravo

7. Člen 51(1) Ley del Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih, v nadaljevanju: ET) določa:

„Za namene tega zakona pomeni ‚kolektivni odpust' odpoved pogodb o zaposlitvi iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, če se v 90 dneh ta odpoved nanaša na vsaj:

(a) 10 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo manj kot 100 delavcev;

(b) 10 % števila delavcev v podjetju, ki zaposluje od 100 do 300 delavcev;

(c) 30 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo več kot 300 delavcev.

[…]

Za izračun števila odpovedi pogodb o zaposlitvi, na katere se nanaša prvi pododstavek tega odstavka, se upošteva tudi vsaka druga odpoved pogodbe o zaposlitvi, do katere v referenčnem obdobju pride na pobudo delodajalca iz razlogov, ki niso povezani s posameznim delavcem in niso navedeni v členu 49(1)(c) tega zakona, če gre za vsaj pet delavcev.

Če podjetje v obdobju 90 zaporednih dni, da bi se izognilo določbam tega člena, na podlagi člena 52(c) tega zakona odpove manj pogodb o zaposlitvi, kot je določeno s pragi, ne obstajajo pa novi razlogi, s katerimi bi bilo utemeljeno tako ravnanje, se šteje, da se je z navedenimi novimi odpovedmi pogodb o zaposlitvi obšel zakon, in se odpovedi razglasijo za nične in brez učinka."

8. Člen 122(2) Ley 36/2011 *reguladora de la jurisdicción social* (zakon 36/2011 o delovnih in socialnih sodiščih) določa, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nična, „če se je zakon obšel z izogibanjem določb v zvezi s kolektivnimi odpusti".

III. Dejansko stanje, nacionalni postopek in vprašanja za predhodno odločanje

9. Tožeča stranka v postopku v glavni stvari se je v družbi Marclean Technologies, SLU zaposlila 31. oktobra 2016. 28. maja 2018 je postala začasno nezmožna za delo. 31. maja 2018 ji je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi.

10. Družba Marclean Technologies je pozneje priznala, da tožeči stranki pogodba o zaposlitvi ni bila odpovedana zakonito, vendar je trdila, da je bila to posledica upada poslovne dejavnosti in delavkine neizpolnitve pogodbenih obveznosti. Zdi se, da je bila pogodba o zaposlitvi iz istih razlogov odpovedana tudi drugim delavcem.

11. Tožeča stranka je prejela odškodnino, ki po mnenju podjetja ustreza odškodnini, ki se prizna v primerih, v katerih sodišče ugotovi, da odpoved pogodbe o zaposlitvi ni bila zakonita. Tožeča stranka je 11. junija 2018 pri Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (delovno in socialno sodišče št. 3 v Barceloni, Španija) vložila tožbo zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Predlagala je, naj se odpoved razglasi za nično ali, podredno, za nezakonito. Tožeča stranka je trdila, da odpoved njene pogodbe o zaposlitvi spada med prikrite kolektivne odpuste. V zvezi s tem se je sklicevala na dejstvo, da je v podjetju od 31. maja do 14. avgusta 2018 delovno razmerje prenehalo sedmim osebam (štirim iz razlogov, ki niso bili povezani s posameznimi delavci, dvema na lastno zahtevo, enemu pa zaradi izteka pogodbe za določen čas). Nato je 15. avgusta 2018 delovno razmerje prenehalo nadaljnjim 29 osebam. Ker so odpoved pogodbe o zaposlitvi vsi podali 26. julija 2018, je podjetje za te osebe štelo, da jim je delovno razmerje prenehalo prostovoljno.

12. Družba Marclean Technologies je 15. avgusta 2018 v celoti prenehala opravljati poslovno dejavnost. 16. avgusta 2018 se je 29 oseb, ki jim je delovno razmerje v podjetju prenehalo dan pred tem, zaposlilo pri drugem podjetju, družbi Risk Steward, S.L.

13. Predložitveno sodišče meni, da do teh prenehanj delovnega razmerja ni prišlo na pobudo delavcev in da gre torej za *odpuste* v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59. Ker pa je do njih prišlo po odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožeče stranke, predložitveno sodišče ni prepričano, ali jih je mogoče upoštevati za ugotovitev, ali je prišlo do *kolektivnih odpustov*.

14. Po navedbah predložitvenega sodišča nacionalna sodna praksa po sodbi Tribunal Supremo (vrhovno sodišče, Španija) z dne 11. januarja 2017 razlaga člen 51(1) ET, kot sledi. Za ugotovitev, ali gre za kolektivne odpuste, se upoštevajo le prenehanja delovnega razmerja iz obdobja 90 dni *pred* datumom posamične odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje. Prenehanja delovnega razmerja iz obdobja 90 dni *po* tem datumu je mogoče upoštevati le, če je delodajalec ravnal goljufivo.

15. Ker Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (delovno in socialno sodišče št. 3 v Barceloni) dvomi o metodi za določitev upoštevnega obdobja, ki se upošteva za ugotovitev, ali je mogoče prenehanja delovnega razmerja opredeliti kot kolektivne odpuste v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba člen 1(1)(a)(i) in (ii) [Direktive 98/59] razlagati tako, da je treba referenčno obdobje 30 oziroma 90 dni, ki je določeno kot pogoj za obstoj kolektivnega odpusta, vselej šteti do datuma posamične odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje?

2. Ali se člen 1(1)(a)(i) in (ii) [Direktive 98/59] lahko razlaga tako, da se referenčno obdobje 30 oziroma 90 dni, ki je določeno kot pogoj za obstoj kolektivnega odpusta, lahko šteje od datuma, na katerega je prišlo do posamične odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje, ne da bi bilo treba ugotoviti, da so bile naknadne odpovedi goljufive?

3. Ali je referenčni obdobji iz člena 1(1)(a)(i) in (ii) [Direktive 98/59] mogoče razlagati tako, da se lahko upoštevajo odpovedi pogodb o zaposlitvi ali prenehanja delovnega razmerja, do katerih je prišlo v okviru 30 ali 90 dni, tako da je datum odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje, znotraj teh obdobij?“

16. Poljska vlada in Evropska komisija sta predložili pisna stališča v tem postopku.

IV. Analiza

17. Predložitveno sodišče s tremi vprašanji, ki jih je smiselno preučiti skupaj, prosi Sodišče, naj pojasni način, na katerega je treba izračunati referenčno obdobje 30 oziroma 90 dni iz člena 1(1)(a)(i) in (ii) Direktive 98/59.

18. Pred obravnavo tega konkretnega vprašanja bi rad spomnil, da je predpostavka za uporabo Direktive 98/59 obstoj „kolektivnih odpustov“ v smislu člena 1(1)(a) te direktive. V tej določbi so določeni trije kumulativni pogoji: (1) pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora iti za *odpust*, (2) *število* odpustov mora doseči določen številčni prag in (3) prag mora biti dosežen *v določenem obdobju*.

19. V zvezi s *prvim* pogojem je odpust v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59 „odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci“.[3] Kot je Sodišče pojasnilo v sodbi Pujante Rivera, to pomeni „vsakršno prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni po volji delavca in je torej brez njegove privolitve“.[4] Za odpust gre tudi, kadar je prenehanje delovnega razmerja posledica tega, „da je delodajalec enostransko in na škodo delavca pomembno spremenil bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani s tem delavcem“.[5]

20. V zvezi z *drugim* pogojem je v skladu z zadnjim pododstavkom člena 1(1) Direktive 98/59 pri izračunavanju celotnega števila odpustov v referenčnem obdobju mogoče šteti za odpust *druge* odpovedi pogodb o zaposlitvi na pobudo delodajalca, če so izpolnjeni nekateri pogoji. Izraz „na pobudo delodajalca“ pomeni, kot je pojasnilo Sodišče, „neposreden izraz volje delodajalca v obliki lastne pobude“.[6] Te odpovedi pogodb o zaposlitvi se torej razlikujejo od odpustov „brez soglasja delavca“.[7]

21. Predložitveno sodišče bo moralo glede na ta načela ugotoviti, ali je šlo pri prenehanjih delovnega razmerja drugih delavcev, ki so prenehali delati v podjetju v upoštevnem obdobju, za „odpuste“ (oziroma jih je mogoče šteti za odpuste) v smislu Direktive 98/59 in ali je njihovo skupno število doseglo zahtevani prag.

22. V zvezi s *tretjim* pogojem glede „kolektivnih odpustov“ v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59: kako bi bilo treba izračunati upoštevno obdobje, v katerem je moralo priti do odpustov?

23. S členom 1(1)(a) Direktive 98/59 je bilo državam članicam omogočeno, da izberejo dolžino obdobja, v katerem je treba vse odpuste „seštevati“, da bi se preverilo, ali je dosežen prag, določen v tej določbi. Države članice lahko izberejo med obdobjem 30 dni (podtočka (i)) ali obdobjem 90 dni (podtočka (ii)).

24. Kraljevina Španija se je očitno odločila za kombinacijo obeh možnosti iz člena 1(1)(a)(i) in (ii) Direktive 98/59.[8] Zdi se, da je ta država članica s tem razširila pojem „kolektivni odpusti“.

25. V skladu s členom 5 Direktive 98/59 ta direktiva „ne vpliva na pravico držav članic, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejše“. Tudi Sodišče je potrdilo – v sodbi Confédération Générale du travail in drugi – da „so pragi, določeni v členu 1(1) Direktive 98/59, […] minimalni predpisi, od katerih lahko države članice odstopijo […] s predpisi, ki so za delavce ugodnejši“.[9]

26. Bistvo obravnavane zadeve ni morebitna kombinacija obeh obdobij, ampak *metoda*, ki bi morala biti uporabljena za izračun referenčnih obdobij iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59.

27. Izrazi, uporabljeni v členu 1(1)(a) Direktive 98/59, so pojmi prava Unije. Zato je treba njihov pomen in obseg razlagati samostojno in enotno, in sicer ob upoštevanju okvira, v katerega je določba umeščena, in cilja, ki mu sledi zadevna ureditev. S tem je zagotovljeno, da države članice ne spreminjajo področja uporabe Direktive.[10] Zato izračun obdobja 30 ali 90 dni iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59 ne more biti odvisen od pravil nacionalnega prava.

3 Glej tudi sodbo z dne 12. oktobra 2004, Komisija/Portugalska (C-55/02, EU:C:2004:605, točka 66).

4 Sodba z dne 11. novembra 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, točka 48 in navedena sodna praksa).

5 Glej sodbe z dne 11. novembra 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, točka 55); z dne 21. septembra 2017, Ciupa in drugi (C-429/16, EU:C:2017:711, točka 27), in z dne 21. septembra 2017, Socha in drugi (C-149/16, EU:C:2017:708, točka 25).

6 Sodba z dne 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor in drugi (C-323/08, EU:C:2009:770, točka 40).

7 Sodba z dne 12. oktobra 2004, Komisija/Portugalska (C-55/02, EU:C:2004:605, točka 56).

8 Glej člen 51 ET, naveden zgoraj v točki 7 teh sklepnih predlogov.

9 Sodba z dne 18. januarja 2007 (C-385/05, EU:C:2007:37, točka 45).

10 Glej med drugim sodbo z dne 11. novembra 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, točka 31 in navedena sodna praksa).

28. Vendar s tem ni pojasnjeno, kako je treba določiti referenčno obdobje, v katerem je za namene člena 1(1)(a) Direktive 98/59 mogoče upoštevati druge odpovedi pogodb o zaposlitvi. Zato so, vsaj v teoriji, možne različne razlage. Predložitveno sodišče je samo predlagalo tri različne metode za izračun referenčnega obdobja. Poljska vlada je v pisnih stališčih predlagala še eno.

29. S prvima dvema metodama, ki ju navaja predložitveno sodišče, se predlaga določitev upoštevnega obdobja bodisi zgolj do datuma bodisi zgolj od datuma posamezne odpovedi. V skladu z njima je mogoče za doseganje zahtevanih pragov upoštevati le odpovedi, do katerih je prišlo pred zadevno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ali le tiste, do katerih je prišlo po njej.

30. Nobena od teh dveh razlag ni prepričljiva.

31. Najprej, taka omejitev referenčnega obdobja ni določena v *besedilu* člena 1(1)(a) Direktive 98/59. Ta določba se povsem splošno nanaša na „obodbj[e] 30 dni“ ali „obdobj[e] 90 dni“.[11] Menim, da splošni pomen teh izrazov pomeni *katero koli* obdobje 30 ali 90 dni.

32. Dalje, edino opozorilo, ki ga je mogoče izpeljati iz logike in *sobesedila*, je, da morata biti ti obdobji zaporedni ter da ni možno nikakršno zadržanje ali pretrganje. Prvič, taka možnost ni določena v nobeni drugi določbi iste direktive. Drugič, splošni namen navedene direktive je zajeti nekatere vrste ravnanj delodajalcev v določenem obdobju, ki mora biti razumno predvidljivo in določljivo.

33. Ti razlagi bi bili očitno tudi v nasprotju s *ciljem* zadevne zakonodaje. Namen Direktive 98/59 je zagotoviti delavcem boljše varstvo v primeru kolektivnih odpustov.[12] Omejitev upoštevnih odpustov za namene Direktive 98/59 na samo tiste, do katerih je prišlo bodisi pred posamezno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi bodisi po njej, bi le stežka prispevala k doseganju tega cilja. Pri takem „enostranskem“ pristopu se s členom 1(1)(a) Direktive 98/59 zajame manj odpovedi pogodb o zaposlitvi, s čimer se bistveno omeji področje uporabe tega instrumenta.

34. Dalje, taka *ex ante* toga določitev referenčnega obdobja lahko pripelje do arbitrarnih rezultatov za zadevne delavce. Če bi se referenčno obdobje računalo zgolj *za nazaj*, to je do datuma posamične odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje, bi to pomenilo, da se ne more upoštevati nič, kar se je zgodilo po tem presečnem datumu. Tako bi bilo celo v primeru, v katerem bi bile, na primer, vse pogodbe o zaposlitvi, ki bi bile upoštevne za odločitev, ali je dosežen zadevni prag, odpovedane pozneje. Enako bi veljalo, le v obratni smeri, če bi se referenčno obdobje računalo zgolj *za naprej*, tako da ne bi bilo mogoče upoštevati obsega ali vrste odpovedi pogodb o zaposlitvi, do katerih je prišlo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zadevnega posameznega delavca.

35. Tako v Direktivi 98/59 ne najdem podlage za izračun referenčnega obdobja iz člena 1(1)(a) zgolj za nazaj ali zgolj za naprej v odnosu na zadevnega delavca, ki vloži tožbo pred nacionalnim sodiščem.

36. Poleg tega menim, da sta obe minimalni obdobji iz te določbe po svoji naravi *objektivni*. Izračun in tek tega obdobja nista odvisna od nobenega pogoja ali delodajalčeve zlorabe. V členu 1(1)(a) te direktive se ne razlikuje med goljufivimi in negoljufivimi odpovedmi pogodb o zaposlitvi. Čeprav je v okviru prvega ali drugega pogoja za uporabo člena 1(1)(a)[13] mogoče posredno govoriti o morebitni zlorabi v obliki prikrivanja prave narave odpovedi pogodb o zaposlitvi, tako to ne vpliva na trajanje ali tek zadevnega referenčnega obdobja.

11 Moj poudarek.

12 Glej uvodno izjavo 2 Direktive. Širše glej tudi sklepne predloge generalnega pravobranilca M. Szpunarja v zadevi Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, točke od 38 do 41).

13 Glej zgoraj, točke od 18 do 20 teh sklepnih predlogov.

37. Dalje, iz podobnih razlogov se mi zdi napačen tudi pristop, ki ga je predlagala poljska vlada. Ta vlada navaja, da mora biti navezna točka, po kateri se ugotavlja začetek upoštevnega obdobja 30 ali 90 dni, prva odpoved pogodbe o zaposlitvi, *opravljena v skladu z načrtom delodajalca*, da bo kolektivno odpuščal. Če odpoved pogodbe o zaposlitvi pade v obdobje 30 ali 90 dni, določeno glede na načrt delodajalca, spada med kolektivne odpuste, zadevnemu delavcu pa bi moralo biti na voljo varstvo, ki ga ponuja Direktiva 98/59.

38. Poljska vlada torej razlaga člen 1(1)(a) Direktive 98/59 ob upoštevanju členov od 2 do 4 iste direktive. V teh zadnjih določbah so določene nekatere obveznosti, ki jih imajo delodajalci, ki predvidevajo kolektivno odpuščanje, med drugim glede informiranja in posvetovanja. V zvezi s tem poljska vlada tudi poudarja, da je Sodišče v zadevi Junk razsodilo, da mora delodajalec izpolniti te obveznosti informiranja, posvetovanja in uradnega obveščanja, *preden* sprejme odločitev o izvedbi kolektivnih odpustov. [14]

39. Vendar bi bil tak pristop problematičen ali celo že kar nevaren. Odpovedi pogodb o zaposlitvi, ki pomenijo odpuste za namene Direktive 98/59, morajo biti določene objektivno, zgolj na podlagi meril iz člena 1 te direktive. To, ali so odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcev del načrta, ki ga je predhodno zasnoval delodajalec, je lahko delno pomembno v smislu dokazov, zagotovo pa v tem okviru ni odločilno. Ko število kolektivnih odpustov, ki jih je izvedel neki delodajalec, doseže prag iz Direktive 98/59, se sproži uporaba pravil tega instrumenta *ne glede na subjektivni namen* delodajalca.

40. Razlaga, ki jo predlaga poljska vlada, bi vodila do paradoksalnega rezultata. Pravice, določene v Direktivi 98/59, ki bi jih uživali delavci, bi bile odvisne od tega, ali je delodajalec izpolnil obveznosti, ki so določene v tej direktivi. Delodajalec, ki naklepno ali iz malomarnosti ne sporoči zahtevanih informacij organom in predstavnikom delavcev, bi v praksi svoje delavce prikrajšal za varstvo, zagotovljeno z Direktivo 98/59. Taka razlaga je povsem jasno v nasprotju s ciljem zagotavljanja „boljšega varstva delavcem“. [15]

41. Glede na zgoraj navedeno menim, da je pravilna razlaga člena 1(1)(a) Direktive 98/59 tretja razlaga, ki jo predlaga predložitveno sodišče in ki jo zastopa tudi Komisija.

42. Varstvo delavca na podlagi Direktive 98/59 se sproži – vključno z dostopom do sodnih in/ali upravnih postopkov za uveljavljanje pravic, zagotovljenih na podlagi te direktive v skladu s členom 6 – če je bila delavcu pogodba o zaposlitvi odpovedana v obdobju – izračunanem na kakršen koli način – 30 ali 90 zaporednih dni, v katerem je število odpustov doseglo zahtevani prag.

43. Odvisno od dejanskega stanja v vsaki posamični zadevi je tako referenčno obdobje lahko v celoti pred zadevno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, v celoti za njim ali delno pred in delno za njim. Edina pogoja sta, da (i) je teh 30 ali 90 dni zaporednih in da (ii) je bila delavcu, ki sam uveljavlja pravice iz Direktive, pogodba o zaposlitvi odpovedana v tem obdobju.

44. Nazadnje bi rad poudaril, da se pravkar predlagana razlaga nanaša na metodo za izračun minimalnega obdobja iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59 ne glede na to, za katero od obeh možnosti se je odločila zadevna država članica. Ni nujno, da isto velja za ureditve in način izračuna daljših ali dodatnih obdobij varstva, zagotovljenih z nacionalnim pravom na podlagi člena 5 te direktive, če tako dodatno varstvo ne povzroči dejanskega znižanja minimalnega standarda varstva iz člena 1(1)(a).

14 Sodba z dne 27. januarja 2005 (C-188/03, EU:C:2005:59, točke od 36 do 38).

15 Glej uvodno izjavo 2 Direktive 98/59 in sodbo z dne 7. avgusta 2018, Bichat in drugi (C-61/17, C-62/17 in C-72/17, EU:C:2018:653, točka 38).

V. Predlog

45. Sodišču predlagam, naj na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (delovno in socialno sodišče št. 3 v Barceloni, Španija), odgovori:

– Člen 1(1)(a) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je treba razlagati tako, da se nanaša na katero koli obdobje 30 ali 90 zaporednih dni, v katerem je prišlo do odpovedi pogodbe o zaposlitvi zadevnega delavca.