Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL MICHAL BOBEK
prezentate la 11 iunie 2020 [1]

Cauza C-300/19

UQ
împotriva
Marclean Technologies, SLU,
intervenienți:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

[cerere de decizie preliminară formulată de Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Barcelona, Spania)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Concedieri colective – Directiva 98/59/CE – Articolul 1 alineatul (1) litera (a) – Perioada de referință pentru calculul numărului de concedieri”

I. Introducere

1. Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective [2] urmărește să ofere o protecție sporită lucrătorilor prin acordarea în favoarea lor (și a asociațiilor lor) a anumitor drepturi specifice în cazul concedierilor colective. Directiva se aplică atunci când condițiile prevăzute la articolul 1 din aceasta sunt îndeplinite. Una dintre aceste condiții privește numărul de concedieri care au loc pe parcursul unei anumite perioade (de 30 sau de 90 de zile, în funcție de opțiunea fiecărui stat membru).

2. Întrebarea adresată în prezenta cauză privește metoda care ar trebui să fie utilizată pentru a identifica această perioadă. În termeni simpli, cum ar trebui calculată această perioadă, atunci când un (fost) lucrător și (fostul) său angajator nu sunt de acord dacă a existat un număr suficient de concedieri pentru ca Directiva 98/59 să devină aplicabilă?

1 Limba originală: engleza.

2 JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5 p. 95.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

3. Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 prevede:

„În sensul prezentei directive:

(a) «concedieri colective» reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:

(i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:

– de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;

– de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;

– de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;

(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

[…]

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.”

4. Articolul 2 din Directiva 98/59 prevede:

„(1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

[…]”

5. Articolul 3 din Directiva 98/59 prevede:

„(1) Angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată.

[…]

Această notificare cuprinde toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor prevăzute la articolul 2 și, în special, motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul lucrătorilor încadrați în mod normal și perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

[…]”

6. Articolul 5 din Directiva 98/59 prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor […]”

B. Dreptul național

7. Articolul 51 alineatul 1 din Ley del Estatuto de los Trabajadores (Legea privind statutul lucrătorilor, denumită în continuare „ST”) prevede:

„În sensul dispozițiilor prezentei legi, prin concediere colectivă se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru cauze economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție, în cazul în care, într-o perioadă de 90 de zile, aceasta afectează cel puțin:

a) 10 lucrători în întreprinderile care încadrează mai puțin de 100 de lucrători;

b) 10 % din numărul lucrătorilor în întreprinderile care încadrează între 100 și 300 de lucrători;

c) 30 de lucrători în întreprinderile care încadrează mai mult de 300 de lucrători.

[…]

La calcularea numărului de încetări ale contractului de muncă, prevăzut la alineatul 1 al prezentului articol, se va ține seama de orice încetare care a avut loc în perioada de referință la inițiativa angajatorului, pentru alte motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, diferite de cele prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c) din prezenta lege, cu condiția ca numărul încetărilor de acest tip să fie de cel puțin cinci.

În cazul în care, în perioade succesive de 90 de zile și în scopul eludării prevederilor prezentului articol, întreprinderea efectuează încetări ale contractelor în temeiul articolului 52 litera c) din prezenta lege, numărul încetărilor fiind inferior pragului indicat, și în cazul în care există noi motive care să justifice acest comportament, aceste noi încetări sunt considerate a fi efectuate cu încălcarea legii și vor fi declarate nule și fără efect.”

8. Articolul 122 alineatul 2 din Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (Legea nr. 36/2011 de reglementare a instanțelor pentru litigii de muncă) prevede că încetarea contractului este nulă „atunci când a fost efectuată cu încălcarea legii, prin eludarea dispozițiilor prevăzute în materia concedierilor colective”.

III. Situația de fapt, procedura și întrebările preliminare

9. Reclamanta din litigiul principal a început să lucreze pentru întreprinderea Marclean Technologies, SLU la 31 octombrie 2016. Începând de la 28 mai 2018, aceasta s-a aflat în incapacitate temporară de muncă. La 31 mai 2018, a fost concediată.

10. Marclean Technologies a recunoscut în cele din urmă caracterul nelegal al concedierii ei, dar a susținut că aceasta era rezultatul reducerii activității sale comerciale și al neîndeplinirii de către lucrătoare a obligațiilor contractuale. S-ar părea că și alți lucrători au fost concediați din aceleași motive.

11. Reclamanta a primit o indemnizație care, conform susținerilor întreprinderii, este aplicabilă în situațiile în care concedierea este declarată abuzivă de o instanță. La 18 iunie 2018, reclamanta a introdus o acțiune pentru concediere abuzivă împotriva Marclean Technologies la Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Barcelona, Spania). Ea a solicitat să se declare nulitatea concedierii sau, cu titlu subsidiar, caracterul său abuziv. Reclamanta a susținut că concedierea sa a făcut parte dintr-o concediere colectivă disimulată. În acest sens, ea a făcut referire la faptul că, în perioada cuprinsă între 31 mai 2018 și 14 august 2018, șapte persoane au încetat să lucreze pentru întreprindere (patru pentru motive care nu au legătură cu persoana lucrătorilor, două pentru că și-au dat demisia, iar una ca urmare a încetării contractului de muncă temporară). Ulterior, la 15 august 2018, alte 29 de persoane au părăsit întreprinderea. Întrucât toate au înaintat scrisori de demisie la 26 iulie 2018, aceste persoane au fost tratate de întreprindere ca și cum ar fi demisionat în mod voluntar.

12. La 15 august 2018, Marclean Technologies și-a încetat complet activitatea comercială. La 16 august 2018, toți cei 29 de lucrători care au părăsit întreprinderea în ziua precedentă au fost preluați de o altă întreprindere, Risk Steward, SL.

13. Instanța de trimitere consideră aceste din urmă încetări ale raporturilor de muncă ca fiind nedorite de lucrător, reprezentând, așadar, „concedieri” în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59. Cu toate acestea, în măsura în care au avut loc după concedierea reclamantei, instanța de trimitere ridică problema dacă acestea pot fi luate în considerare pentru a stabili dacă au avut loc *concedieri colective*.

14. Conform instanței de trimitere, în urma hotărârii pronunțate de Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania) la 11 ianuarie 2017, jurisprudența națională interpretează articolul 51 alineatul 1 din ST după cum urmează. Numai încetările care au avut loc în cele 90 de zile *anterioare* datei concedierii individuale care face obiectul litigiului se iau în considerare pentru a verifica dacă există concedieri colective. Încetările care au loc în cele 90 de zile *ulterioare* acelei date pot fi luate în considerare doar dacă angajatorul a acționat în mod abuziv.

15. Prin urmare, având îndoieli în privința metodei care se impune pentru a identifica perioada relevantă care trebuie luată în considerare pentru a stabili dacă încetările raporturilor de muncă se califică drept concedieri colective în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Barcelona) a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții de Justiție următoarele întrebări preliminare:

„(1) Articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctele (i) și (ii) din [Directiva 98/59] trebuie interpretat în sensul că perioada de referință de 30 sau de 90 de zile stabilită pentru a se considera că există o concediere colectivă trebuie calculată întotdeauna înainte de data la care a avut loc concedierea individuală care face obiectul litigiului?

(2) Articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctele (i) și (ii) din [Directiva 98/59] poate fi interpretat în sensul că perioada de referință de 30 sau de 90 de zile stabilită pentru a se considera că există o concediere colectivă poate fi calculată după data la care a avut loc concedierea individuală care face obiectul litigiului, nefiind necesar ca încetările ulterioare ale contractului de muncă să fie considerate nelegale?

(3) Perioadele de referință stabilite la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctele (i) și (ii) din [Directiva 98/59] admit o interpretare care permite să se ia în considerare concedierile sau încetările contratului de muncă realizate într-o perioadă de 30 sau de 90 de zile, concedierea care face obiectul litigiului având loc în una dintre perioadele respective?”

16. În prezenta procedură, au formulat observații scrise guvernul polonez și Comisia Europeană.

IV. Apreciere

17. Prin intermediul celor trei întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită Curții să clarifice modul în care trebuie calculată perioada de referință de 30 sau de 90 de zile prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctele (i) și (ii) din Directiva 98/59.

18. Înainte de a trata acest element specific, dorim să amintim că aplicabilitatea Directivei 98/59 presupune existența unor „concedieri colective" în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din aceasta. Dispoziția menționată prevede trei condiții cumulative: (1) încetarea contractului de muncă trebuie să fie o „*concediere*", (2) *numărul* de concedieri trebuie să atingă un anumit prag cantitativ și (3) pragul trebuie să fie atins *într-o anumită perioadă de timp*.

19. În ceea ce privește *prima condiție*, concedierile în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 sunt „concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului"[3]. După cum a explicat Curtea in Hotărârea Pujante Rivera, aceasta înseamnă „orice încetare a contractului de muncă nedorită de lucrător și, prin urmare, fără acordul acestuia"[4]. Există concediere și atunci când încetarea raporturilor de muncă rezultă din faptul că un „angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare substanțială a elementelor esențiale ale contractului său de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător"[5].

20. În ceea ce privește *a doua condiție*, pentru a calcula numărul total de concedieri pe parcursul perioadei de referință, *alte* încetări ale contractului de muncă la inițiativa angajatorului pot fi asimilare concedierilor în temeiul ultimului paragraf al articolului 1 alineatul (1) din Directiva 98/59, atunci când anumite condiții sunt îndeplinite. Formularea „la inițiativa angajatorului" implică, astfel cum a explicat Curtea, o „manifestare directă a voinței angajatorului constând într-o luare de inițiativă"[6]. Acele încetări ale contractelor sunt astfel diferite de concedierile „fără consimțământul lucrătorului".[7]

21. Revine instanței de trimitere sarcina să aprecieze, în lumina acelor principii, dacă încetarea raporturilor de muncă ale celorlalți lucrători, care au părăsit întreprinderea în perioada relevantă, au fost „concedieri" (sau pot fi asimilate unor concedieri) în sensul Directivei 98/59 și dacă totalul acestora a atins pragul impus.

22. În ceea ce privește *a treia condiție* a „concedierilor colective" în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, cum ar trebui calculată perioada de timp relevantă în care concedierile ar fi trebuit să aibă loc?

23. Articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 a oferit statelor membre posibilitatea de a alege durata perioadei în care toate concedierile trebuie „cumulate" pentru a verifica dacă pragul stabilit în aceeași dispoziție este atins. Statele membre pot să aleagă între o perioadă de 30 de zile [punctul (i)] sau una de 90 de zile [punctul (ii)].

24. Se pare că Regatul Spaniei a ales să combine cele 2 opțiuni prevăzute la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctele (i) și (ii) din Directiva 98/59[8]. Procedând astfel, s-ar părea că acest stat membru a extins astfel noțiunea de „concedieri colective".

3 A se vedea de asemenea Hotărârea din 12 octombrie 2004, Comisia/Portugalia (C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 66).

4 A se vedea Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, punctul 48 și jurisprudența citată).

5 A se vedea Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, punctul 55), Hotărârea din 21 septembrie 2017, Ciupa și alții (C-429/16, EU:C:2017:711, punctul 27), și Hotărârea din 21 septembrie 2017, Socha și alții (C-149/16, EU:C:2017:708, punctul 25).

6 Hotărârea din 10 decembrie 2009, Rodríguez Mayor și alții (C-323/08, EU:C:2009:770, punctul 40).

7 Hotărârea din 12 octombrie 2004, Comisia/Portugalia (C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 56).

8 A se vedea articolul 51 din ST, citat la punctul 7 din prezentele concluzii.

25. Conform articolului 5 din Directiva 98/59, această directivă „nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor”. Curtea confirmă de asemenea, în Hotărârea Confédération Générale du travail și alții, că „pragurile fixate de articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 constituie […] prevederi minime de la care statele membre […] pot deroga […] prin dispoziții mai favorabile lucrătorilor” [9].

26. Esența prezentei cauze nu se regăsește în potențialul cumul al celor două perioade de timp, ci în *metoda* care ar trebui folosită pentru a calcula perioada de referință prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59.

27. Termenii folosiți la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 sunt concepte de drept al Uniunii. Înțelesul și scopul lor trebuie astfel să primească o interpretare autonomă și uniformă, care trebuie să țină seama de contextul prevederilor și de obiectivul legislației în cauză. Aceasta asigură că statele membre nu modifică domeniul de aplicare al directivei [10]. Drept consecință, calculul perioadei de 30 sau de 90 de zile, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, nu poate să depindă de normele din legislația națională.

28. Aceasta nu clarifică însă cum urmează să se stabilească perioada de referință în care alte concedieri pot fi luate în considerare în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59. Diferite interpretări sunt, cel puțin în teorie, posibile. Instanța de trimitere însăși sugerează trei metode diferite de calcul al perioadei de referință. Guvernul polonez, în observațiile sale, a propus alta.

29. Primele două metode sugerate de instanța de trimitere constau în determinarea perioadei relevante fie numai anterior, fie numai ulterior datei concedierii individuale. Cu toate acestea, numai concedierile care au loc anterior sau ulterior față de concedierea respectivă, care face obiectul litigiului, pot fi luate în calcul în pragul cerut.

30. Niciuna dintre aceste două interpretări nu este convingătoare.

31. Pentru început, nicio astfel de limitare a perioadei de referință nu este prevăzută conform *modului de redactare* a articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59. Această dispoziție se referă, în general, la o „perioadă de 30 de zile” și la „o perioadă de 90 de zile” [11]. Considerăm că sensul comun al acestor termeni înseamnă *orice* perioadă de 30 sau de 90 de zile.

32. În continuare, singura mențiune care ar putea să fie dedusă în mod logic și din *context* este că aceste perioade ar trebui să fie consecutive, fără ca o suspendare sau o întrerupere să fie posibilă. În primul rând, nicio altă dispoziție din aceeași directivă nu oferă o astfel de posibilitate. În al doilea rând, scopul general al directivei menționate este de a descoperi anumite tipuri de comportament din partea angajatorilor pe parcursul unei anumite perioade, care trebuie să fie într-un grad rezonabil, previzibil și verificabil.

33. De asemenea, aceste două interpretări par să intre în conflict cu *obiectivul* legislației în cauză. Directiva 98/59 urmărește să ofere o protecție sporită lucrătorilor în eventualitatea unor concedieri colective [12]. Limitând concedierile relevante, în sensul Directivei 98/59, numai la cele care au avut loc fie anterior, fie ulterior concedierii individuale nu ar contribui la atingerea acestui obiectiv. Într-adevăr, printr-o astfel de abordare „unilaterală”, mai puține concedieri intră sub incidența articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, reducând, prin urmare, scopul instrumentului.

9 Hotărârea din 18 ianuarie 2007 (C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 45).

10 A se vedea, printre altele, Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, punctul 31 și jurisprudența citată).

11 Sublinierea noastră.

12 A se vedea considerentul (2) al directivei. A se vedea de asemenea, cu caracter mai general, Concluziile prezentate de avocatul general Szpunar în cauza Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, punctele 38-41).

34. În plus, o astfel de determinare *ex ante* și rigidă a perioadei de referință tinde să producă rezultate arbitrare pentru lucrătorii vizați. Dacă perioada de referință ar fi calculată numai *înainte* (cu alte cuvinte, invers) de data la care a avut loc concedierea individuală care face obiectul litigiului, ar însemna că, orice s-ar fi întâmplat după acea dată-limită, nu ar putea fi luat în considerare. Același ar fi cazul chiar dacă, de exemplu, toate concedierile care ar fi relevante pentru a decide dacă respectivul prag a fost atins au avut loc ulterior. Același lucru este valabil, doar că în sens invers, dacă perioada de referință s-ar calcula numai *ulterior*, fără a permite luarea în considerare a numărului sau a tipului de concedieri care au avut loc anterior concedierii individuale a lucrătorului în cauză.

35. Prin urmare, nu găsim niciun temei în Directiva 98/59 pentru calculul perioadei de referință în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) numai anterior sau numai ulterior în ceea ce privește lucrătorul interesat care introduce o acțiune în fața instanței naționale.

36. Mai mult, în viziunea noastră, ambele perioade minime potrivit acestei dispoziții sunt *obiective* prin natura lor. Calcularea lor și cursul acelei perioade nu depind de nicio condiție privind abuzul din partea angajatorului. Articolul 1 alineatul (1) litera (a) din directivă nu face diferența între concedieri abuzive și concedieri neabuzive. Astfel, deși un potențial abuz sub forma unei disimulări a naturii reale a concedierilor poate fi pus în discuție în mod indirect în temeiul primei și al celei de a doua condiții de aplicare a articolului 1 alineatul (1) litera (a)[13], acesta nu are niciun impact asupra duratei sau a curgerii perioadei de referință care face obiectul prezentei cauze.

37. În continuare, din motive similare, considerăm de asemenea incorectă abordarea sugerată de guvernul polonez. Guvernul menționat consideră că punctul de referință pentru începutul perioadei relevante de 30 sau de 90 de zile trebuie să fie prima concediere *efectuată conform planului angajatorului* de a demara concedieri colective. Atât timp cât o concediere intră în perioada de 30 sau de 90 de zile, determinată în funcție de planul angajatorului, aceasta face parte din concedierile colective, iar lucrătorul în cauză poate beneficia de protecția oferită de Directiva 98/59.

38. Guvernul polonez interpretează astfel articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 în lumina articolelor 2 și 4 din aceeași directivă. Aceste din urmă dispoziții stabilesc anumite obligații, în special de informare și de consultare, pentru angajatorii care au în vedere concedieri colective. În acest sens, guvernul polonez evidențiază de asemenea că, în Hotărârea Junk, Curtea a susținut că angajatorul trebuie să respecte acele obligații de informare, consultare și notificare *înainte* de a lua orice decizie de efectuare a concedierilor colective[14].

39. Cu toate acestea, o astfel de abordare ar fi problematică, dacă nu chiar periculoasă. Disponibilizările care constituie concedieri în sensul Directivei 98/59 trebuie să fie determinate în mod *obiectiv*, numai pe baza criteriilor prevăzute la articolul 1 din aceasta. Aspectul dacă concedierile lucrătorilor fac sau nu parte dintr-un plan conceput în prealabil de angajator poate avea o anumită relevanță probatorie, dar în mod cert nu este decisiv în acest context. Odată ce numărul de concedieri colective efectuate de un angajator atinge pragul prevăzut de Directiva 98/59, regulile acelui instrument devin aplicabile, *indiferent de intenția subiectivă* a angajatorului.

40. Interpretarea propusă de guvernul polonez ar conduce la un rezultat paradoxal. Protecția drepturilor de care beneficiază lucrătorii, prevăzută de Directiva 98/59, ar depinde de respectarea de către angajator a obligațiilor stabilite de aceasta. Un angajator care, în mod intenționat sau din neglijență, nu comunică informațiile solicitate autorităților sau reprezentanților lucrătorilor și-ar priva în fapt lucrătorii de protecția oferită de Directiva 98/59. O astfel de interpretare este în mod clar contrară obiectivului de a oferi „o protecție sporită lucrătorilor”[15].

13 A se vedea punctele 18-20 din prezentele concluzii.

14 Hotărârea din 27 ianuarie 2005 (C-188/03, EU:C:2005:59, punctele 36-38).

15 A se vedea considerentul (2) al Directivei 98/59 și Hotărârea din 7 august 2018, Bichat și alții (C-61/17, C-62/17 și C-72/17, EU:C:2018:653, punctul 38).

41. Având în vedere cele de mai sus, considerăm că interpretarea corectă a articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 este cea de a treia, sugerată de instanța de trimitere, și susținută de asemenea de Comisie.

42. Protecția unui lucrător în temeiul Directivei 98/59, inclusiv accesul la procedurile judiciare și/sau administrative pentru asigurarea respectării drepturilor garantate de directiva menționată potrivit articolului 6 din aceasta, intervine dacă lucrătorul a fost concediat într-o perioadă continuă de 30 sau de 90 de zile, indiferent cum este calculată, în care numărul concedierilor atinge pragul cerut.

43. În funcție de situația de fapt din fiecare caz specific, perioada de referință s-ar putea situa astfel în întregime înainte, în întregime după sau parțial înainte și parțial după concedierea care face obiectul cauzei. Singurele două condiții sunt ca (i) acele 30 sau 90 de zile să fie consecutive și ca (ii) lucrătorul sau lucrătoarea care își invocă drepturile potrivit acestei directive să fi fost concediat(ă) în acea perioadă.

44. În sfârșit, dorim să subliniem că interpretarea care tocmai a fost propusă privește metoda de calcul al perioadei minime prevăzute la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, indiferent care dintre cele două opțiuni este aleasă de statul membru în cauză. Aceasta nu este în mod necesar valabilă și pentru modalitățile și metodele de calcul al oricărei perioade de protecție mai lungi sau suplimentare prevăzute de dreptul național în aplicarea articolului 5 din această directivă, atât timp cât orice astfel de protecție suplimentară nu are ca efect reducerea efectivă a standardului minim de protecție garantat la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată.

V. Concluzie

45. Propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Barcelona, Spania) după cum urmează:

– Articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că se referă la orice perioadă de 30 sau de 90 de zile consecutive care include concedierea lucrătorului în cauză.