Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
M. BOBEK
fremsat den 11. juni 2020[1]

Sag C-300/19

UQ
mod
Marclean Technologies, S.L.U.,
procesdeltagere:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (arbejdsret nr. 3 i Barcelona, Spanien))

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – kollektive afskedigelser – direktiv 98/59/EF – artikel 1, stk. 1, litra a) – referenceperiode for beregning af antallet af afskedigelser«

I. Indledning

1. Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser[2] har til formål at øge beskyttelsen af arbejdstagere ved at give dem (og deres organisationer) visse specifikke rettigheder i tilfælde af kollektive afskedigelser. Dette direktiv finder anvendelse, når betingelserne i dets artikel 1 er opfyldt. En af disse betingelser vedrører antallet af afskedigelser, der finder sted i et givet tidsrum (af 30 eller 90 dage, afhængigt af den enkelte medlemsstats valg).

2. De spørgsmål, der er forelagt i den foreliggende sag, vedrører den metode, der bør anvendes til at fastlægge dette tidsrum. Hvorledes skal dette tidsrum kort sagt beregnes, når en (tidligere) arbejdstager og dennes (tidligere) arbejdsgiver er uenige om, hvorvidt der har været tale om et tilstrækkeligt antal afskedigelser til, at direktiv 98/59 finder anvendelse?

1 – Originalsprog: engelsk.
2 – EUT 1998, L 225, s. 16.

II. Retsforskrifter

A. EU-retten

3. Artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 bestemmer:

»I dette direktiv:

a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:

   i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:

      – mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere

      – mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere

      – mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere

   ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger

[…]

Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles med afskedigelse opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.«

4. Artikel 2 i direktiv 98/59 bestemmer:

»1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

[…]«

5. Artikel 3 i direktiv 98/59 bestemmer:

»1. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

[…]

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

[…]«

6. Artikel 5 i direktiv 98/59 bestemmer:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne […]«

B. National ret

7. Artikel 51, stk. 1, i Ley del Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstagere, herefter »arbejdstagerloven«) bestemmer:

»I denne lov forstås ved »kollektiv afskedigelse« opsigelse af ansættelseskontrakter af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, når opsigelsen inden for et tidsrum af 90 dage berører mindst:

a) 10 arbejdstagere i virksomheder med mindre end 100 arbejdstagere

b) 10% af det samlede antal arbejdstagere i en virksomhed med mellem 100 og 300 arbejdstagere

c) 30 arbejdstagere i virksomheder med mindst 300 arbejdstagere.

[…]

Med henblik på beregningen af det antal af opsigelser af kontrakter, der henvises til i første afsnit af dette stykke, skal der ligeledes tages hensyn til enhver anden opsigelse i referenceperioden på arbejdsgiverens initiativ af andre grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, og som adskiller sig fra de årsager, der er nævnt i denne lovs artikel 49, stk. 1, litra c), forudsat at der mindst er tale om fem arbejdstagere.

Når en virksomhed i løbet af på hinanden følgende perioder af 90 dage, og med det formål at omgå bestemmelserne i denne artikel, gennemfører opsigelser af kontrakter i medfør af denne lovs artikel 52, litra c), og der er tale om et antal under de fastsatte tærskler, og der ikke foreligger nye årsager, som kan begrunde en sådan fremgangsmåde, skal disse opsigelser anses for at være en omgåelse af loven og kendes ugyldige.«

8. I henhold til artikel 122, stk. 2, i Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (lov om regulering af arbejdsretlige domstole, herefter »lov nr. 36/2011«) er en opsigelse af en kontrakt ugyldig, »såfremt den er foretaget i strid med loven ved at omgå bestemmelserne om kollektive afskedigelser.«

III. De faktiske omstændigheder, hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

9. Sagsøgeren i hovedsagen blev ansat hos virksomheden Marclean Technologies, S.L.U. (herefter »Marclean Technologies«) den 31. oktober 2016. Den 28. maj 2018 blev hun midlertidigt uarbejdsdygtig. Den 31. maj 2018 blev hun afskediget.

10. Marclean Technologies medgav efterfølgende, at afskedigelsen af hende var uberettiget, men gjorde gældende, at den skyldtes en nedgang i virksomhedens aktiviteter samt arbejdstagerens manglende opfyldelse af sine kontraktmæssige forpligtelser. Det fremgår, at disse forhold ligeledes har ligget til grund for afskedigelsen af øvrige arbejdstagere.

11. Sagsøgeren modtog en godtgørelse, som ifølge virksomheden svarede til, hvad der udbetales, når en afskedigelse erklæres uberettiget ved en retsafgørelse. Den 11. juni 2018 anlagde sagsøgeren sag mod Marclean Technologies ved Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (arbejdsret nr. 3 i Barcelona, Spanien) til prøvelse af afskedigelsen. Hun nedlagde påstand om, at afskedigelsen blev erklæret ugyldig eller subsidiært uberettiget. Sagsøgeren gjorde gældende, at afskedigelsen af hende var en del af en skjult kollektiv afskedigelse. I den forbindelse henviste hun til, at syv personer i tidsrummet fra den 31. maj 2018 til den 14. august 2018 var ophørt med at være ansat i virksomheden (fire af grunde, som ikke kunne tilregnes arbejdstagerne selv, to på grund af frivillig fratrædelse og én som følge af en midlertidig ansættelseskontrakts udløb). Efterfølgende, den 15. august 2018, ophørte yderligere 29 personer med at være ansat i virksomheden. Da de alle havde indgivet en fratrædelsesskrivelse den 26. juli 2018, anså virksomheden disse personer for at være fratrådt frivilligt.

12. Den 15. august 2018 indstillede Marclean Technologies sine aktiviteter fuldt ud. Den 16. august 2018 blev alle 29 personer – efter den foregående dag at have forladt virksomheden – ansat i en anden virksomhed, Risk Steward, S.L.

13. Den forelæggende ret er af den opfattelse, at de sidstnævnte opsigelser ikke var sket efter arbejdstagerens ønske og dermed »*afskedigelser*« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59. For så vidt som de imidlertid fandt sted efter afskedigelsen af sagsøgeren, er den forelæggende ret i tvivl om, hvorvidt de kan tages i betragtning ved afgørelsen af, om der er foretaget en *kollektiv afskedigelse*.

14. Ifølge den forelæggende ret fortolkes arbejdstagerlovens artikel 51, stk. 1, efter en dom afsagt af Tribunal Supremo (øverste domstol, Spanien) den 11. januar 2017 på følgende måde i national retspraksis. Ved afgørelsen af, om der foreligger en kollektiv afskedigelse, tages der kun hensyn til de opsigelser, der har fundet sted inden for de 90 dage *forud* for datoen for den individuelle afskedigelse. Opsigelser, der har fundet sted inden for de 90 dage *efter* denne dato, kan kun tages i betragtning, hvis arbejdsgiveren har handlet svigagtigt.

15. Da Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (arbejdsret nr. 3 i Barcelona) er i tvivl om, hvilken metode der er nødvendig for at fastslå det relevante tidsrum, der skal tages i betragtning ved afgørelsen af, om opsigelser kan betragtes som en kollektiv afskedigelse som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, har den besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i) og ii), i [direktiv 98/59] fortolkes således, at den deri fastsatte referenceperiode på 30 eller 90 dage til vurdering af, om der foreligger en kollektiv afskedigelse, altid skal beregnes før det tidspunkt, hvor den individuelle afskedigelse, der er genstand for tvisten, fandt sted?

2) Kan artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i) og ii), i [direktiv 98/59] fortolkes således, at den deri fastsatte referenceperiode på 30 eller 90 dage til vurdering af, om der foreligger en kollektiv afskedigelse, kan beregnes efter det tidspunkt, hvor den individuelle afskedigelse, der er genstand for tvisten, fandt sted, uden at de pågældende senere ophør nødvendigvis skal anses for at udgøre en omgåelse af loven?

3) Kan de fastsatte referenceperioder i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i) og ii), i [direktiv 98/59] fortolkes således, at det er tilladt at tage afskedigelser og ophør i betragtning, som har fundet sted inden for 30 eller 90 dage, så længe den afskedigelse, der er genstand for tvisten, blot ligger inden for disse tidsrum?«

16. Den polske regering og Europa-Kommissionen har indgivet skriftlige indlæg i sagen.

IV. Bedømmelse

17. Med sine tre spørgsmål, som skal behandles samlet, har den forelæggende ret anmodet Domstolen om at præcisere, hvorledes referenceperioden på 30 eller 90 dage i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i) og ii), i direktiv 98/59 skal beregnes.

18. Inden jeg behandler denne specifikke problemstilling, vil jeg gerne minde om, at anvendelsen af direktiv 98/59 forudsætter, at der foreligger »kollektive afskedigelser« som omhandlet i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a). Denne bestemmelse fastsætter tre kumulative betingelser: 1) opsigelserne af arbejdskontrakter skal være »*afskedigelser*«, 2) *antallet* af afskedigelser skal nå en vis kvantitativ tærskel, og 3) tærsklen skal nås *inden for et vist tidsrum*.

19. For så vidt angår den *første* betingelse defineres i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 kollektive afskedigelser som »afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren« [3]. Som Domstolen har forklaret i Pujante Rivera-dommen, betyder dette »ethvert ophør af en arbejdskontrakt, som ikke sker efter arbejdstagerens ønske og dermed uden arbejdstagerens samtykke« [4]. Der foreligger ligeledes en afskedigelse, når opsigelsen af en arbejdskontrakt er en følge af, at »arbejdsgiver[en] ensidigt og til skade for arbejdstageren foretager en væsentlig ændring af væsentlige elementer i dennes ansættelseskontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv« [5].

20. Med hensyn til den *anden* betingelse kan ved beregningen af det samlede antal afskedigelser i referenceperioden *andre* opsigelser af arbejdskontrakten, som foretages af en arbejdsgiver, sidestilles med afskedigelser i henhold til artikel 1, stk. 1, sidste afsnit, i direktiv 98/59, når visse betingelser er opfyldt. Udtrykket »som foretages af en arbejdsgiver« er – som Domstolen har forklaret – et »direkte udtryk for arbejdsgiverens vilje bestående i, at denne tager initiativet« [6]. Disse opsigelser af arbejdskontrakten adskiller sig således fra afskedigelser »ved fraværet af arbejdstagerens samtykke« [7].

21. Det tilkommer den forelæggende ret i lyset af disse principper at efterprøve, om opsigelserne af arbejdskontrakten med hensyn til de øvrige arbejdstagere, som var ophørt med at være ansat i virksomheden i det relevante tidsrum, udgjorde »afskedigelser« (eller kan sidestilles med afskedigelser) som omhandlet i direktiv 98/59, og om det samlede antal heraf nåede den krævede tærskel.

22. Hvad angår den *tredje* betingelse om »kollektive afskedigelser« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, hvorledes skal det relevante tidsrum, hvori afskedigelserne skal have fundet sted, beregnes?

23. Artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 gav medlemsstaterne mulighed for at vælge varigheden af det tidsrum, hvori alle afskedigelser skal »sammenlægges«, med henblik på at kontrollere, om den tærskel, der er fastsat i denne bestemmelse, er nået. Medlemsstaterne kan vælge mellem et tidsrum af 30 dage [nr. i)] eller et tidsrum af 90 dage [nr. ii)].

24. Det fremgår, at Kongeriget Spanien har valgt at kombinere de to muligheder, der er fastsat i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i) og ii), i direktiv 98/59 [8]. Herved synes medlemsstaten således at have udvidet begrebet »kollektive afskedigelser«.

3 – Jf. ligeledes dom af 12.10.2004, Kommissionen mod Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 66).

4 – Dom af 11.11.2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).

5 – Jf. dom af 11.11.2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, præmis 55), af 21.9.2017, Ciupa m.fl. (C-429/16, EU:C:2017:711, præmis 27), og af 21.9.2017, Socha m.fl. (C-149/16, EU:C:2017:708, præmis 25).

6 – Dom af 10.12.2009, Rodríguez Mayor m.fl. (C-323/08, EU:C:2009:770, præmis 40).

7 – Dom af 12.10.2004, Kommissionen mod Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 56).

8 – Jf. ET's artikel 51, nævnt i punkt 7 i nærværende forslag til afgørelse.

25. Direktiv 98/59 berører i henhold til sin artikel 5 »ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne«. I dommen i sagen Confédération Générale du travail m.fl. bekræftede Domstolen ligeledes, at de »tærskler, som er fastsat i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59, udgør […] minimumskrav, som medlemsstaterne […] kan fravige ved bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne« [9].

26. Det centrale i den foreliggende sag er ikke den potentielle kombination af begge tidsrum, men den *metode*, der bør anvendes ved beregningen af referenceperioderne i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59.

27. De udtryk, der er anvendt i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, er EU-retlige begreber. Deres betydning og rækkevidde skal derfor undergives en selvstændig og ensartet fortolkning, som skal søges under hensyntagen til bestemmelsens kontekst og formålet med den pågældende ordning. Dette sikrer, at medlemsstaterne ikke ændrer direktivets anvendelsesområde [10]. Som følge heraf kan beregningen af det tidsrum af 30 eller 90 dage, der er fastsat i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, ikke gøres afhængig af nationale bestemmelser.

28. Dette præciserer imidlertid ikke, hvorledes den referenceperiode, hvori andre afskedigelser kan tages i betragtning i henhold til artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, skal fastsættes. Det er i det mindste i teorien muligt at anlægge forskellige fortolkninger. Den forelæggende ret har selv foreslået tre forskellige metoder til beregning af referenceperioden. Den polske regering har i sit indlæg foreslået en anden metode.

29. De to første metoder, som den forelæggende ret har foreslået, består i at fastsætte referenceperioden enten kun før eller kun efter det tidspunkt, hvor den individuelle afskedigelse fandt sted. Det er således kun afskedigelser foretaget henholdsvis før eller efter den afskedigelse, der er genstand for tvisten, som kan medregnes i de krævede tærskler.

30. Ingen af disse to fortolkninger er overbevisende.

31. Indledningsvis er der ikke fastsat en sådan begrænsning af referenceperioden i *ordlyden* af artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59. Denne bestemmelse henviser helt generelt til »*et* tidsrum af 30 dage« og til »*et* tidsrum af 90 dage« [11]. Efter min opfattelse er den almindelige betydning af disse udtryk *ethvert* tidsrum af 30 eller 90 dage.

32. Dernæst er det eneste forbehold, der kan udledes af logikken og *konteksten*, at disse tidsrum skal være sammenhængende uden mulighed for suspension eller afbrydelse. For det første fastsætter ingen andre bestemmelser i samme direktiv en sådan mulighed. For det andet er det overordnede formål med det nævnte direktiv at omfatte visse former for adfærd fra arbejdsgivernes side inden for et specifikt tidsrum, som i et rimeligt omfang skal kunne forudses og konstateres.

33. Disse to fortolkninger synes ligeledes at være i strid med *formålet* med den omhandlede lovgivning. Direktiv 98/59 har til formål at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser [12]. En begrænsning af de pågældende afskedigelser i henhold til direktiv 98/59 til kun de afskedigelser, der fandt sted enten før eller efter en individuel afskedigelse, ville næppe bidrage til at opnå dette formål. På grundlag af en sådan »ensidig« tilgang omfattes færre afskedigelser således af artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, hvorved dette instruments anvendelsesområde begrænses væsentligt.

9 – Dom af 18.1.2007 (C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 45).

10 – Jf. bl.a. dom af 11.11.2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).

11 – Min fremhævelse.

12 – Jf. anden betragtning til direktivet. Jf. ligeledes mere generelt generaladvokat Szpunars forslag til afgørelse Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, punkt 38-41).

34. Endvidere kan en sådan forudgående og streng fastsættelse af referenceperioden føre til vilkårlige resultater for de berørte arbejdstagere. Hvis referenceperioden kun blev beregnet *før* (med andre ord bagud i forhold til) det tidspunkt, hvor den individuelle afskedigelse, der er genstand for tvisten, fandt sted, ville det betyde, at det, der end skete efter denne skæringsdato, ikke kunne tages i betragtning. Dette ville være tilfældet, selv om eksempelvis alle de afskedigelser, der ville være relevante for at afgøre, om den pågældende tærskel er nået, fandt sted efterfølgende. Det ville forholde sig på samme måde, blot omvendt, hvis referenceperioden kun blev beregnet *efter* det pågældende tidspunkt, hvorved det ikke ville være muligt at tage antallet eller arten af de afskedigelser, der fandt sted før afskedigelsen af den pågældende individuelle arbejdstager, i betragtning.

35. Jeg kan i direktiv 98/59 således ikke finde noget til støtte for, at referenceperioden i henhold til artikel 1, stk. 1, litra a), beregnes kun før eller kun efter det tidspunkt, hvor afskedigelsen af den pågældende arbejdstager, der har anlagt sag ved en national ret, fandt sted.

36. Desuden er begge de minimumstidsrum, der er fastsat i denne bestemmelse, efter min opfattelse *objektive* efter deres art. Beregningen heraf og spørgsmålet om, hvornår det pågældende tidsrum begynder at løbe, er ikke betinget af, at arbejdsgiveren har omgået loven. I direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), sondres der ikke mellem afskedigelser, der udgør eller ikke udgør en omgåelse af loven. Selv om en potentiel omgåelse af loven i form af, at afskedigelsernes egentlige karakter skjules, eventuelt kan diskuteres indirekte i forbindelse med den første eller den anden betingelse for anvendelsen af artikel 1, stk. 1, litra a)[13], har det således ingen betydning for varigheden af den pågældende referenceperiode eller spørgsmålet om, hvornår den begynder at løbe.

37. Dernæst finder jeg af tilsvarende grunde ligeledes, at den tilgang, som den polske regering har foreslået, er ukorrekt. Ifølge denne regering skal referencepunktet for påbegyndelsen af det relevante tidsrum af 30 eller 90 dage være den første afskedigelse, der *gennemføres i overensstemmelse med arbejdsgiverens plan* om at foretage en kollektiv afskedigelse. Så længe en afskedigelse finder sted inden for tidsrummet af 30 eller 90 dage, der fastsættes på grundlag af arbejdsgiverens plan, er den en del af den kollektive afskedigelse, og den berørte arbejdstager bør være omfattet af den beskyttelse, der følger af direktiv 98/59.

38. Den polske regering har således fortolket artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 i lyset af dets artikel 2-4. De sidstnævnte bestemmelser fastsætter visse forpligtelser, navnlig med hensyn til information og konsultation, for arbejdsgivere, der påtænker at foretage kollektive afskedigelser. I denne henseende har den polske regering ligeledes henvist til, at Domstolen i Junk-dommen fastslog, at arbejdsgiveren skal overholde disse forpligtelser med hensyn til information, konsultation og meddelelse, *inden* der træffes beslutning om at gennemføre en kollektiv afskedigelse[14].

39. En sådan tilgang ville imidlertid være problematisk – hvis ikke direkte farlig. Afskedigelser, der udgør afskedigelser i henhold til direktiv 98/59, skal fastlægges *objektivt*, udelukkende på grundlag af de kriterier, der er fastsat i direktivets artikel 1. Spørgsmålet om, hvorvidt afskedigelser af arbejdstagere er en del af en plan, som arbejdsgiveren har udarbejdet på forhånd, kan have en vis bevismæssig relevans, men er bestemt ikke afgørende i denne sammenhæng. Så snart antallet af kollektive afskedigelser, der foretages af en arbejdsgiver, når den tærskel, der er fastsat i direktiv 98/59, finder reglerne i dette instrument anvendelse, uanset arbejdsgiverens *subjektive hensigt*.

13 – Jf. punkt 18-20 i nærværende forslag til afgørelse.

14 – Dom af 27.1.2005 (C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 36-38).

40. Den fortolkning, som den polske regering har foreslået, ville føre til et paradoksalt resultat. Arbejdstagernes udøvelse af de rettigheder, der er fastsat i direktiv 98/59, ville blive gjort betinget af, at arbejdsgiveren overholder de deri fastsatte forpligtelser. En arbejdsgiver, der forsætligt eller uagtsomt ikke giver myndighederne og arbejdstagernes repræsentanter de krævede oplysninger, ville i praksis fratage sine arbejdstagere den beskyttelse, der er fastsat i direktiv 98/59. En sådan fortolkning er klart i strid med formålet om at »øge beskyttelsen af arbejdstagere« [15].

41. I lyset af det ovenfor anførte er jeg af den opfattelse, at den korrekte fortolkning af artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 er den tredje, som den forelæggende ret har foreslået, og som Kommissionen ligeledes har gjort sig til talsmand for.

42. Beskyttelsen af en arbejdstager i henhold til direktiv 98/59 vil blive udløst, herunder adgangen til de retslige og/eller administrative procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de rettigheder, der er sikret ved dette direktivs artikel 6, hvis arbejdstageren blev afskediget inden for et sammenhængende tidsrum af 30 eller 90 dage – hvorledes det end beregnes – hvor antallet af afskedigelser når den krævede tærskel.

43. Alt efter de faktiske omstændigheder i det konkrete tilfælde kunne referenceperioden således ligge helt før, helt efter eller til dels før og til dels efter den omhandlede afskedigelse. De eneste to betingelser er, at i) disse 30 eller 90 dage er sammenhængende, og at ii) den arbejdstager, der selv påberåber sig sine rettigheder i henhold til direktivet, blev afskediget inden for dette tidsrum.

44. Endelig vil jeg gerne understrege, at den fortolkning, der lige er foreslået, vedrører metoden til beregning af det minimumstidsrum, der er fastsat i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, uanset hvilken af de to muligheder der vælges af den omhandlede medlemsstat. Det samme gælder ikke nødvendigvis for de nærmere bestemmelser og metoder til beregning af eventuelle længere eller supplerende beskyttelsesperioder, der er fastsat i national ret i overensstemmelse med direktivets artikel 5, for så vidt som en sådan yderligere beskyttelse ikke i praksis fører til en sænkelse af det minimumsbeskyttelsesniveau, der er sikret ved artikel 1, stk. 1, litra a).

V. Forslag til afgørelse

45. Jeg foreslår, at Domstolen besvarer de af Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (arbejdsret nr. 3 i Barcelona, Spanien) forelagte præjudicielle spørgsmål på følgende måde:

»– Artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at den henviser til ethvert sammenhængende tidsrum af 30 eller 90 dage, som omfatter den pågældende afskedigelse af arbejdstageren.«

15 – Jf. anden betragtning til direktiv 98/59 og dom af 7.8.2018, Bichat m.fl. (C-61/17, C-62/17 og C-72/17, EU:C:2018:653, præmis 38).