CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
NILS WAHL
prezentate la 5 februarie 2015 [1]

Cauza C-182/13
Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
împotriva
Bluebird UK Bidco 2 Ltd
[cerere de decizie preliminară formulată de Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Regatul Unit)]

Cauza C-392/13

Andrés Rabal Cañas
împotriva
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial

[cerere de decizie preliminară formulată de Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (Spania)]

Cauza C-80/14

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
împotriva
WW Realisation 1 Ltd, în lichidare
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

[cerere de decizie preliminară formulată de Court of Appeal (England and Wales) (Regatul Unit)]

„Directiva 98/59/CE — Articolul 1 — Concedieri colective — Noțiunea «unitate» — Metoda de calcul al numărului de concedieri”

1. Cele trei cauze examinate ridică în esență aceeași problemă și, în consecință, le vom analiza împreună în prezentele concluzii, în pofida faptului că nu au fost conexate în mod oficial. Întrebarea formulată în fiecare dintre aceste cauze este următoarea: pentru a stabili dacă au avut loc concedieri colective, care este domeniul de aplicare exact al noțiunii „unitate” prevăzute la articolul 1 alineatul (1) litera (a) [2] din Directiva 98/59/CE [3]?

1 — Limba originală: engleza.

2 — Situația se complică și mai mult întrucât se face trimitere la această noțiune atât la punctul (i), cât și la punctul (ii) al dispoziției respective. În consecință, în cuprinsul acestor concluzii, vom desemna această noțiune drept „noțiunea în discuție”, dar vom indica, în cazul în care va fi necesar, dacă aprecierile noastre vizează în mod specific unul dintre cele două puncte.

3 — Directiva a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

2. De fapt, Curtea a interpretat deja noțiunea în cauză cu trimitere specifică la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (i) din Directiva 98/59. Această noțiune a fost interpretată în sensul că desemnează „unitatea în care lucrătorii vizați de concediere sunt încadrați pentru îndeplinirea atribuțiilor lor”[4]. În cauzele anterioare care au fost supuse analizei, interpretarea a fost în beneficiul lucrătorilor. Cu toate acestea, în prezentele cauze, aceeași interpretare ar genera, *prima facie*, efecte negative pentru lucrătorii în cauză. În contextul dat, se ridică în prezent problema dacă această linie jurisprudențială ar trebui să se aplice de asemenea cu trimitere specifică la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59.

3. În opinia noastră, este esențial ca Curtea să ofere o interpretare consecventă a noțiunii în discuție – facilitând astfel aplicarea uniformă a dreptului Uniunii.

I – **Cadrul juridic**

A – *Directiva 98/59*

4. Dispozițiile Directivei 75/129/CEE[5] și ale Directivei 92/56/CEE[6], aceasta din urmă modificând-o pe cea dintâi, au fost consolidate prin Directiva 98/59, care a abrogat în mod simultan cele două directive anterioare.

5. Articolul 1 din Directiva 98/59 (din secțiunea I, intitulată „Definiții și domeniul de aplicare”) prevede:

„(1) 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:

(ii) 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;

[…]

4 — A se vedea Hotărârea Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420, punctul 32) și Hotărârea Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101, punctul 25).

5 — Directiva Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 48, p. 29).

6 — Directiva Consiliului din 24 iunie 1992 de modificare a Directivei 75/129/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 245, p. 3).

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.

(2) Prezenta directivă nu se aplică în cazul:

(a) concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data de expirării sau realizării acestor contracte […]”.

B – *Cadrul juridic național*

1. Legislația Regatului Unit

6. Partea IV capitolul II din Legea (consolidată) din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, denumită în continuare „TULRCA”] transpune obligațiile ce revin Regatului Unit în conformitate cu Directiva 98/59 în ceea ce privește Anglia și Țara Galilor, precum și Scoția.

7. Articolul 188 alineatul (1) din TULRCA prevede că, în cazul în care își propune să efectueze concedierea colectivă a cel puțin 20 de angajați din cadrul unei singure unități într-o perioadă de cel mult 90 de zile, angajatorul consultă cu privire la aceste concedieri toți reprezentanții legali ai salariaților care ar putea fi afectați de concedierea preconizată sau de măsurile luate în legătură cu respectivele concedieri.

8. În situația în care angajatorul nu îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la articolul 188 din TULRCA, Employment Tribunal (instanța pentru litigii de muncă) poate acorda, potrivit articolului 189 alineatul (2), o indemnizație denumită de protecție care, în conformitate cu articolul 189 alineatul (3), este o indemnizație ce impune angajatorului obligația de a plăti o remunerație pentru perioada aflată sub protecție, astfel cum este definită la articolul 189 alineatul (4).

9. În Irlanda de Nord, Directiva 98/59 este transpusă în partea XIII din Legea privind drepturile lucrătorilor din Irlanda de Nord [Employment Rights (Northern Ireland) Order, denumită în continuare „ERO”]. Articolul 216 din ERO este în esență similar cu articolul 188 alineatul (1) din TULRCA.

2. Legislația Spaniei

10. Directiva 98/59 este transpusă în dreptul spaniol prin Ley del Estatuto de los Trabajadores[7] (denumită în continuare „Legea privind statutul lucrătorilor” sau „ET”). Articolul 51 alineatul 1 din ET (intitulat „Concedierile colective”) prevede:

„În sensul dispozițiilor prezentei legi, prin «concediere colectivă» se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru motive economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție, în cazul în care, pentru o perioadă de 90 de zile, această încetare a contractului se aplică pentru cel puțin:

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

7 — BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654, cu modificările ulterioare.

(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.

Se consideră că există motive economice în cazul în care din rezultatele financiare ale întreprinderii reiese o situație economică negativă, cum ar fi în cazul în care pierderile sunt efectiv sau prognozate sau atunci când există o reducere persistentă a veniturilor sau a vânzărilor curente. În orice caz, o reducere este considerată persistentă în cazul în care, timp de trei trimestre consecutive, nivelul de venituri sau de vânzări curente în fiecare trimestru este mai scăzut decât cel înregistrat în același trimestru al exercițiului precedent […].

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[8], cu condiția ca numărul încetărilor de acest tip să fie de cel puțin cinci […]”

II – **Situația de fapt, procedurile și întrebările preliminare**

A – *Întrebările preliminare și împrejurările aflate la originea trimiterilor preliminare*

1. Cauza C-182/13, Lyttle și alții

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd (denumită în continuare „Bluebird”) este actualul proprietar al întreprinderii „Bonmarché”. În ianuarie 2012, Bonmarché deținea 394 de magazine de îmbrăcăminte în Regatul Unit și în Insula Man, în cadrul cărora erau angajați aproximativ 4 000 de lucrători. În Irlanda de Nord și în Insula Man (care erau considerate ca alcătuind o singură unitate administrativă), Bonmarché deținea la momentul respectiv 20 de magazine, având încadrați 180 de lucrători.

12. Întrucât proprietarul anterior al Bonmarché intrase în insolvență și în regim de administrare judiciară, la 20 ianuarie 2012, această activitate comercială a fost cesionată către Bluebird. În primăvara anului 2012, Bluebird a desfășurat un program de disponibilizare în Regatul Unit și în Insula Man. Prin urmare, în prezent, în Regatul Unit nu mai există decât 265 de magazine Bonmarché și aproximativ 2 900 de angajați, dintre care 8 magazine și 75 de angajați în Irlanda de Nord. Procesul de disponibilizare care a culminat cu concedierile nu a început înainte de luna ianuarie 2012 și nu a inclus nicio consultare colectivă care ar fi putut îndeplini cerințele Directivei 98/59. Toate concedierile au avut loc la 12 martie 2012.

13. Cele patru reclamante din cauza C-182/13 fac parte dintr-un grup de 19 angajați ai Bonmarché din Irlanda de Nord care au fost concediați în primăvara anului 2012 și care au formulat acțiuni în fața Industrial Tribunals din Irlanda de Nord. Cele patru reclamante au lucrat la patru magazine diferite ale Bonmarché, situate în diverse localități de pe teritoriul Irlandei de Nord, fiecare magazin având mai puțin de 20 de angajați.

8 — Articolul 49 alineatul 1 litera c) din ET, intitulat „Încetarea contractului”, prevede: „Contractul de muncă încetează […] [c]a urmare a expirării perioadei convenite sau a realizării lucrării sau a serviciului care face obiectul contractului […]”.

14. Având îndoieli cu privire la interpretarea corectă a Directivei 98/59, Industrial Tribunals a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În contextul articolului 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din [Directiva 98/59/CE], noțiunea «unitate» are același înțeles pe care îl are în contextul articolului 1 alineatul (1) litera (a) punctul (i) din această directivă?

2) În cazul unui răspuns negativ, o «unitate» în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) poate fi constituită dintr-o subunitate organizațională a unei întreprinderi care este formată din sau include mai multe unități de muncă locale?

3) La articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din directivă, expresia «cel puțin 20» privește numărul de concedieri din toate unitățile angajatorului sau, dimpotrivă, privește numărul de concedieri dintr-o singură unitate? (Altfel spus, «20» înseamnă 20 de concedieri într-o anumită unitate sau înseamnă 20 de concedieri în total?)”

2. Cauza C-392/13, Rabal Cañas

15. Nexea Gestión Documental SA (denumită în continuare „Nexea”) este o întreprindere care face parte dintr-un grup de societăți deținute în totalitate de un organism public subordonat Ministerului Finanțelor și al Administrației Publice.

16. Domnul Rabal Cañas și-a început activitatea la Nexea la 14 ianuarie 2008.

17. La 20 iulie 2012, Nexea deținea două unități: una în Madrid (serviciul administrativ și situl de producție), cu 164 de angajați, și una în Barcelona (centrul de operațiuni), cu 20 de angajați. La 20 iulie 2012, Nexea a dispus în mod individual încetarea a 14 contracte de muncă la unitatea din Madrid. Motivele invocate au fost reducerea cifrei de afaceri timp de trei trimestre consecutive, începând cu al patrulea trimestru din 2011, cu pierderi înregistrate în anul respectiv și pierderi estimate pentru 2012. Acțiunile formulate împotriva acestor încetări au fost respinse printr-o serie de hotărâri pronunțate de instanțele de drept social din Madrid.

18. Ulterior, în luna august 2012, două contracte de muncă au încetat la unitatea din Barcelona. În luna septembrie 2012, un contract de muncă a încetat la Madrid. În luna octombrie 2012, un alt contract a încetat la Barcelona. În luna noiembrie 2012, trei contracte de muncă au încetat la unitatea din Madrid, iar unul la unitatea din Barcelona. Instanța de trimitere explică faptul că cele cinci încetări produse în lunile octombrie și noiembrie au fost motivate de expirarea unor contracte temporare.

19. La 20 decembrie 2012, domnul Rabal Cañas și alți 12 angajați ai unității din Barcelona au fost informați în scris cu privire la încetarea individuală a contractelor lor de muncă, cu efect de la data notificării. Motivele invocate erau de ordin economic, organizatoric și legat de producție, similare celor invocate în cazul celor 14 încetări de contracte produse la 20 iulie 2012 la unitatea din Madrid. Potrivit Nexea, această situație a făcut necesară închiderea centrului său de operațiuni din Barcelona. Cei trei angajați rămași la unitatea din Barcelona (managerul și doi agenți de vânzări) au fost repartizați la unitatea din Madrid.

20. Printr-o acțiune introdusă în fața Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona împotriva Nexea și a Fondo de Garantía Salarial (Fondul de Garantare a Salariilor), domnul Rabal Cañas a contestat încetarea contractului său de muncă. Având îndoieli cu privire la interpretarea corectă a Directivei 98/59, această instanță a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Noțiunea «concediere colectivă» prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, care cuprinde în domeniul său de aplicare toate «concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului», în funcție de pragul numeric stabilit, trebuie interpretată – având în vedere dimensiunea sa comunitară – în sensul că împiedică sau se opune ca norma națională de transpunere să restrângă domeniul de aplicare al acestei noțiuni doar la un anumit tip de încetare, care corespunde unor «motive economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție», astfel cum prevede articolul 51 alineatul 1 din [ET]?

2) În vederea calculării numărului de concedieri care pot fi luate în calcul pentru a stabili posibila aplicabilitate a «concedierii colective», astfel cum este definită la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59, fie ca o «concediere efectuată de un angajator» [litera (a)], fie ca «încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri», trebuie luate în calcul cazurile de încetare individuală pentru motivul expirării contractelor pe durată determinată (expirarea duratei sau realizarea lucrării sau a serviciului) precum cele prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c) din [ET]?

3) Noțiunea «concedieri colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice» în sensul normei de neaplicare prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59 se definește exclusiv prin criteriul strict cantitativ de la articolul 1 alineatul (1) litera (a) sau este necesar, în plus, ca motivul de încetare colectivă să rezulte din același context de încadrare în muncă colectivă pentru aceeași durată, serviciu sau lucrare?

4) Noțiunea «unitate», ca «noțiune de drept comunitar» esențială pentru definirea a ceea ce trebuie să se înțeleagă prin «concediere colectivă» în contextul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 și având în vedere caracterul de normă minimă al directivei în sensul articolului 5 din aceasta, admite o interpretare care să permită ca norma de transpunere în reglementarea internă a statului membru, în cazul Spaniei articolul 51 alineatul 1 din [ET], să raporteze domeniul de calcul al pragului numeric exclusiv la ansamblul «întreprinderii», cu excluderea acelor situații în care – dacă «unitatea» ar fi fost considerată element de referință – ar fi fost depășit pragul numeric prevăzut de dispoziția menționată?”

3. Cauza C-80/14, USDAW și Wilson

21. WW Realisation 1 Limited (în lichidare) și Ethel Austin Limited erau întreprinderi naționale de comerț cu amănuntul, prezente pe întregul teritoriu, care își desfășurau activitatea sub denumirile comerciale „Woolworths” și „Ethel Austin”. Acestea au intrat în insolvență și în regim de administrare judiciară, iar ca urmare a acestei situații au fost concediați mii de angajați în Regatul Unit.

22. USDAW este un sindicat cu peste 430 000 de membri în Regatul Unit. Membrii USDAW își desfășoară activitatea într-o varietate de profesii și domenii și includ lucrători comerciali, lucrători din fabrici și din depozite, șoferi și lucrători din centre de apel. Doamna Wilson era angajată la magazinul Woolworths din St Ives, Cornwall, fiind și reprezentant al USDAW în forumul național al angajaților Woolworths.

23. În urma intrării în insolvență a întreprinderilor Woolworths și Ethel Austin, au fost formulate acțiuni împotriva acestor întreprinderi în fața Liverpool Employment Tribunal și, respectiv, London Central Employment Tribunal în numele mai multor mii de membri ai USDAW, foști angajați ai întreprinderilor Woolworths și Ethel Austin care au fost disponibilizați în cadrul concedierilor pentru motiv economic. Împotriva angajatorilor s-au formulat cereri privind plata unor indemnizații de protecție pentru motivul neconsultării angajaților în legătură cu concedierile pentru motiv economic propuse, aceasta fiind, fără îndoială, o cerință prevăzută de dispozițiile relevante din TULRCA.

24. Secretary of State a intervenit de asemenea în acțiunea formulată împotriva Woolworths în fața London Central Employment Tribunal, pentru motivul că, în contextul procedurii de insolvență a angajatorilor, el poate fi obligat la plata oricărei indemnizații de protecție acordate în conformitate cu reglementarea națională de transpunere a Directivei 2008/94/CE[9]. Court of Appeal precizează că, în situația în care în acțiunea principală Ethel Austin sau Woolworths vor fi obligate să acorde indemnizație de protecție, în ipoteza în care angajatorul nu acordă această indemnizație, iar un angajat formulează o cerere scrisă în acest sens în fața Secretary of State, acesta din urmă va fi obligat să plătească suma la care angajatul are dreptul în compensarea creanței respective, până la limita legală. În cazul în care Secretary of State nu efectuează plata integrală sau parțială a sumei datorate, angajatul are dreptul să formuleze contestație în fața unei instanțe pentru litigii de muncă, aceasta având competența de a stabili cuantumul oricărei plăți datorate de Secretary of State.

25. La 2 noiembrie 2011 și, respectiv, la 18 ianuarie 2012, instanțele menționate anterior au acordat indemnizații de protecție în favoarea foștilor angajați ai întreprinderilor Woolworths și Ethel Austin, cu excepția unui număr aproximativ de 4 500 de lucrători cărora nu li s-a acordat indemnizație de protecție pentru motivul că lucraseră în magazine cu mai puțin de 20 de lucrători, fiecare magazin fiind considerat o unitate separată. În calea de atac formulată, Employment Appeal Tribunal (denumit în continuare „EAT”) a statuat la 30 mai 2013 că, în vederea interpretării articolului 188 alineatul (1) din TULRCA într-un mod compatibil cu Directiva 98/59, sintagma „într-o singură unitate” trebuie eliminată. EAT a hotărât de asemenea că lucrătorii concediați pot invoca în mod direct directiva și că Secretary of State este responsabil de plata indemnizației de protecție în favoarea tuturor lucrătorilor.

26. Secretary of State a fost autorizat să formuleze apel împotriva deciziei EAT în fața Court of Appeal. Având îndoieli cu privire la interpretarea corectă a Directivei 98/59, această instanță a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) a) Expresia «cel puțin 20» de la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din [Directiva 98/59] privește numărul de concedieri din toate unitățile angajatorului în care sunt efectuate concedieri într-o perioadă de 90 de zile sau numărul de concedieri din fiecare dintre unități?

b) În cazul în care articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) privește numărul de concedieri efectuate în fiecare unitate în parte, care este sensul noțiunii «unitate»? În special, noțiunea «unitate» trebuie interpretată în sensul că reprezintă întreaga întreprindere de comerț cu amănuntul relevantă, aceasta constituind o singură unitate economică și comercială, sau o parte a întreprinderii respective care intenționează să efectueze concedieri, iar nu o unitate în care un lucrător este încadrat pentru îndeplinirea atribuțiilor sale, precum fiecare dintre magazine.

9 — Directiva Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (versiune codificată) (JO L 283, p. 36).

2) În împrejurările în care un angajat solicită indemnizație de protecție din partea unui angajator privat, statul membru poate să invoce sau să susțină că directiva nu creează drepturi cu aplicabilitate directă împotriva angajatorului în cazurile în care:

   i) în ipoteza în care statul membru nu ar fi transpus în mod incorect directiva, angajatorul privat ar fi fost ținut să plătească angajatului o indemnizație de protecție ca urmare a nerespectării obligației de consultare prevăzute de directivă și

   ii) acest angajator fiind în insolvență, în cazul în care angajatorul privat este obligat să acorde o indemnizație de protecție, iar acesta nu îndeplinește obligația respectivă, și se formulează o cerere către statul membru, statul membru în cauză ar fi obligat să plătească el însuși angajatului o astfel de indemnizație de protecție în conformitate cu legislația națională de transpunere a [Directivei 2008/94], sub rezerva oricărei limitări a obligației de plată impuse instituției de garantare a statului membru în temeiul articolului 4 din această directivă?”

B – *Procedurile în fața Curții*

27. Bluebird a prezentat observații scrise în cauza C-182/13, iar USDAW și doamna Wilson au procedat astfel în cauza C-80/14. Guvernul Regatului Unit a depus de asemenea observații în cele două cauze. Guvernul spaniol a prezentat observații în cauzele C-392/13 și C-80/14, în timp ce guvernul maghiar, precum și Comisia au prezentat observații în toate cele trei cauze.

28. La 20 noiembrie 2014 a avut loc o ședință comună în care USDAW și doamna Wilson, Bluebird, guvernul spaniol, guvernul Regatului Unit și Comisia au prezentat observații orale.

III – **Analiză**

A – *Observații introductive*

29. Din aceste cauze rezultă că principala sarcină a Curții este de a stabili unitatea relevantă – *din perspectiva angajatorului* – pentru a calcula dacă pragurile prevăzute la articolul 1 din Directiva 98/59 sunt respectate. Mai exact, a treia întrebare formulată în cauza C-182/13 pare a fi în esență identică cu prima întrebare litera a) formulată în cauza C-80/14, ambele având ca obiect expresia „cel puțin 20” de la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din directiva menționată. De asemenea, atât prima și a doua întrebare formulate în cauza C-182/13, cât și a patra întrebare formulată în cauza C-392/13 și prima întrebare litera b) formulată în cauza C-80/14 privesc interpretarea corectă a noțiunii în discuție.

30. Cu toate acestea, în opinia noastră, aceste două aspecte (implicațiile expresiei „cel puțin 20” și sensul noțiunii „unitate”) au legătură unul cu celălalt – după cum reiese din modul în care Court of Appeal a formulat prima întrebare litera b). Într-adevăr, în opinia noastră, atunci când este vorba despre pragurile prevăzute la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 care declanșează procedura de consultare, a întreba dacă este necesar ca acestea să corespundă numărului de concedieri în toate unitățile angajatorilor nu reprezintă nimic altceva decât alt mod de a solicita clarificări cu privire la dimensiunea exactă a unei „unități”. Pe această bază, considerăm că prima, a doua și a treia întrebare din cauza C-182/13, a patra întrebare din cauza C-392/13 și prima întrebare literele a) și b) din cauza C-80/14 – pot fi analizate împreună, astfel cum vom proceda în continuare, la punctele 36-63 de mai jos.

31. În afară de problema principală, două cauze (cauza C-392/13 și cauza C-80/14) ridică probleme distincte, secundare.

32. În primul rând, cele mai multe dintre întrebările adresate de instanța spaniolă în cauza C-392/13 privesc de fapt alte aspecte ale noțiunii „concedieri colective” în sensul Directivei 98/59. Într-adevăr, primele trei întrebări privesc interpretarea acestei noțiuni *din perspectiva lucrătorilor*. În opinia noastră, răspunsul la aceste întrebări fie rezultă în mod clar din jurisprudența Curții, fie este de la sine înțeles.

33. În al doilea rând, a doua întrebare formulată în cauza C-80/14 privește altă materie, și anume consecințele prevăzute de legislația Uniunii în cazul unei transpuneri incorecte a Directivei 98/59. Deși nu rezultă în mod direct din modul de redactare a acestei întrebări, orice răspuns ar presupune că Regatul Unit nu a interpretat în mod corespunzător noțiunea în discuție și, în consecință, nu a transpus această directivă în mod corect în dreptul intern.

34. În plus, înainte de a aborda problema principală, Bluebird invocă inadmisibilitatea cauzei C-182/13, întrucât semnificația noțiunii „unitate” este, fără îndoială, clară. În plus, guvernul spaniol susține că împrejurările din cauza C-392/13 nu dau naștere unei situații de concediere colectivă în sensul Directivei 98/59, deoarece este clar că pragurile nu sunt atinse. În consecință, guvernul spaniol consideră că a patra întrebare formulată în această cauză este de natură ipotetică.

35. Încă o dată, trebuie amintit că întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de o instanță națională beneficiază de o prezumție de pertinență [10]. În ambele cauze, cererile de interpretare a Directivei 98/59 nu par să fie fără legătură cu împrejurările cauzelor aflate pe rolul instanțelor de trimitere; acestea nu par să fie nici ipotetice; pe de altă parte, nici deciziile de trimitere nu par să fie lipsite de informațiile de fapt sau de drept necesare pentru a permite Curții să dea un răspuns util. În special, argumentul invocat de Bluebird este nefondat, având în vedere că instanțele naționale sunt libere să sesizeze Curtea în cazul în care consideră oportun, fără ca împrejurarea că dispozițiile a căror interpretare se solicită au fost deja interpretate de Curte să aibă drept consecință inadmisibilitatea cererii de decizie preliminară [11]. În plus, spre deosebire de poziția adoptată de guvernul spaniol, considerăm că Juzgado de lo Social nº 33, pentru o bună desfășurare a procesului aflat pe rolul său, dorește să afle care este modul corespunzător de interpretare a noțiunii în discuție și a pragurilor prevăzute de Directiva 98/59. Confruntată cu o situație similară cu altă ocazie, Curtea nu a declarat inadmisibile întrebările preliminare [12]. Nu vedem niciun motiv pentru care prezentele cauze ar trebui să fie analizate în mod diferit.

B – *Noțiunea în cauză*

1. Paradigma: Hotărârea Rockfon [13] și Hotărârea Athinaïki Chartopoiïa [14]

36. Încă de la început, am dori să amintim că articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 definește în primul rând și în principal noțiunea-cheie „concedieri colective”. Această noțiune a rămas mai mult sau mai puțin neschimbată de la mijlocul anilor ’70, când a fost adoptată prima directivă privind concedierile colective [15].

10 — A se vedea printre altele Hotărârea Gruslin (C-88/13, EU:C:2014:2205, punctul 28 și jurisprudența citată).

11 — A se vedea în acest sens Hotărârea Torresi (C-58/13 și C-59/13, EU:C:2014:2088, punctul 32 și jurisprudența citată).

12 — A se vedea Hotărârea Rodríguez Mayor și alții (C-323/08, EU:C:2009:770, punctele 21-28).

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — A se vedea articolul 1 din Directiva 75/129.

37. În temeiul Directivei 98/59, definiția „concedierilor colective” se împarte în două. Prima parte privește tipurile de concedieri individuale (sau concedieri) [16] care, atunci când au loc în număr suficient de mare, au ca rezultat concedierile colective (denumite în continuare „concedieri relevante în sensul directivei”). Cea de a doua privește pragurile numerice care, dacă sunt depășite într-o anumită perioadă, atrag după sine obligația angajatorului de a informa și a consulta lucrătorii în temeiul articolului 2 din Directiva 98/59 și declanșează aplicarea procedurii prevăzute la articolele 3 și 4 din această directivă (denumită în continuare „procedura de protecție”). Noțiunea în discuție este utilizată în sensul acestor praguri. În acest caz, Directiva 98/59 permite statelor membre să aleagă între *două metode diferite*, prevăzute la punctul (i) și, respectiv, la punctul (ii) al articolului 1 alineatul (1) litera (a) [17].

38. Astfel cum s-a menționat anterior, Curtea a interpretat deja noțiunea în discuție în legătură cu articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (i) din Directiva 98/59 în sensul că desemnează „unitatea în care lucrătorii vizați de concediere sunt încadrați pentru îndeplinirea atribuțiilor lor” [18]. În mod evident, un termen trebuie să aibă același înțeles în toate domeniile, dat fiind că prin aceasta sporește securitatea juridică [19]. Prin urmare, întrucât Curtea nu a stabilit niciun fel de rezervă cu privire la aceste hotărâri, interpretarea reglementării adoptată de Curte în Hotărârea Rockfon în cadrul unei proceduri preliminare și confirmată în Hotărârea Athinaïki Chartopoïïa trebuie să aibă o aplicabilitate generală. Ar fi în mod vădit absurd să se preconizeze o interpretare fluctuantă a unei noțiuni care stă la baza unei dispoziții cuprinse într-o secțiune intitulată „Definiții și domeniul de aplicare”. A proceda astfel ar lipsi cu siguranță de orice scop dispoziția în discuție și ar fi dificil de conciliat cu principiul securității juridice.

39. Astfel, în mod evident, putem presupune că interpretarea noțiunii în discuție se aplică *erga omnes*, inclusiv în ceea ce privește articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59. Cu toate acestea, dat fiind că jurisprudența existentă interpretează noțiunea în discuție numai în raport cu metoda prevăzută la punctul (i) și că această interpretare ar putea, în cele din urmă, să dezavantajeze lucrătorii în cauzele examinate, problema care se ridică în prezent este aceea dacă există un motiv întemeiat pentru a o modifica, ținând seama de împrejurările cauzelor deduse judecății.

2. Nu este necesar să se recomande modificarea paradigmei.

40. Îndeosebi în cauzele C-182/13 și C-80/14, reclamanții sugerează nuanțarea sensului actual al noțiunii în discuție în ceea ce privește metoda menționată la punctul (ii), în special pe baza unei interpretări teleologice a Directivei 98/59.

16 — Precizăm că versiunea în limba engleză a Directivei 98/59 utilizează termenul „redundancy” în sintagma „collective redundancy” (care figurează printre altele în titlul directivei menționate), însă utilizează termenul „dismissal” la articolul 1 alineatul (1) litera (a) pentru a defini „collective redundancies”. În schimb, versiunea în limba franceză a dispoziției utilizează același cuvânt („licenciement”). Pentru a evita orice îndoială, trebuie subliniat faptul că, în prezentele concluzii, vom utiliza termenii „redundancy” și „dismissal” în mod alternativ.

17 — Mai exact, *prima metodă*, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (i) din Directiva 98/59 [denumită în continuare „metoda prevăzută la punctul (i)”], conține trei alternative, a căror aplicare depinde de numărul total de lucrători din unitatea în cauză. Aceasta presupune raportarea numărului de concedieri relevante în sensul directivei pe o perioadă mai scurtă (30 de zile), exprimat ca fracție sau ca cifră absolută, la numărul total de lucrători. În schimb, *a doua metodă*, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) [denumită în continuare „metoda prevăzută la punctul (ii)”], pare – cel puțin la prima vedere – să fie mai clară. Acesta presupune să se verifice, pe o perioadă mai lungă (90 de zile), dacă numărul concedierilor relevante în sensul directivei într-o anumită unitate depășește o valoare absolută (19), indiferent de numărul total de lucrători din respectiva unitate.

18 — A se vedea nota de subsol 4.

19 — A se vedea Acordul interinstituțional din 22 decembrie 1998 privind orientările comune pentru calitatea redactării legislației comunitare (JO 1999, C 73, p. 1, Ediție specială, 01/vol. 2, p. 112), punctul 6.

a) Reflecții privind finalitatea Directivei 98/59

41. În acest sens, *finalitatea* declarată a Directivei 98/59 constă în apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective [20]. În acest proces se remarcă două obiective distincte. Primul dintre cele două obiective este cel care, fără îndoială, s-ar putea expune unor critici sau care ar putea pune în discuție interpretarea actuală a noțiunii în discuție (vom reveni asupra celui de al doilea obiectiv mai jos, la punctul 51).

42. Directiva 98/59 vizează, *pe de o parte*, stabilirea unei protecții minime în ceea ce privește informarea și consultarea lucrătorilor în caz de concedieri colective, deși statele membre rămân libere să adopte măsuri mai favorabile lucrătorilor (în continuare, „*obiectivul de protecție socială*”) [21]. Prin urmare, Curtea a definit noțiunea „unitate” „în sens larg” – sau, altfel spus, într-un mod care pune accentul pe finalitate – pentru a limita, în măsura posibilului, cazurile de concediere colectivă care nu fac obiectul Directivei 98/59 având în vedere definiția juridică a acestei noțiuni la nivel național [22].

43. Ceea ce este relevant în cauzele C-182/13 și C-80/14 este faptul că Regatul Unit a optat pentru metoda prevăzută la punctul (ii) în momentul în care a transpus Directiva 98/59. În aceste condiții, se poate susține că Hotărârile Curții Rockfon și Athinaïki Chartopoïïa priveau numai metoda menționată la punctul (i) sau, cel puțin, că acestea priveau numai concedierile efectuate într-o singură unitate [23]. În vederea promovării protecției lucrătorilor, Curtea ar putea adopta o interpretare potrivit căreia toate concedierile relevante în sensul directivei, la nivelul unui întreg grup, efectuate în contextul unui exercițiu de restructurare unic, să fie luate în considerare împreună. Fără îndoială, o asemenea înțelegere nici măcar nu ar implica interpretarea diferită a punctelor (i) și (ii) ale articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 – și anume, presupunând că *ratio decidendi* a Curții în hotărârile respective trebuie să se aplice numai la cazurile care privesc o singură unitate.

44. Cu toate acestea, ne temem că un astfel de punct de vedere este eronat.

45. În Hotărârea Rockfon, Curtea era perfect conștientă că noțiunea în discuție putea fi interpretată în mai multe moduri [24]. În pofida diferențelor existente între diversele versiuni lingvistice ale Directivelor 75/129 și 98/59, din Hotărârile Rockfon și Athinaïki Chartopoïïa se poate deduce un aspect anume. Prin faptul că a considerat că „unitatea” este unitatea de muncă locală, Curtea a respins interpretarea propusă de societățile angajatoare eponime. În special, Curtea nu a considerat oportun să asimileze noțiunea în cauză cu o „întreprindere” în sensul capitolului 1 din titlul VII din Tratatul FUE sau cu o societate cu personalitate juridică precum o societate pe acțiuni. De asemenea, Curtea nu a considerat oportun să atribuie acestei noțiuni același înțeles cu cel care privește dreptul de stabilire consacrat la articolul 49 TFUE.

20 — Hotărârea Comisia/Portugalia (C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 47).

21 — A se vedea Hotărârea Confédération générale du travail și alții (C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 44). A se vedea de asemenea, cu privire la Directiva 75/129, Hotărârea Rockfon (EU:C:1995:420, punctul 29).

22 — A se vedea printre altele Hotărârea Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, punctul 26).

23 — În Hotărârea Rockfon (EU:C:1995:420), societatea eponimă aparținea grupului Rockwell, având mai mult de 300 de lucrători și un serviciu de resurse umane comun. Rockfon A/S avea 162 de angajați, dintre care 24 sau 25 de angajați au fost concediați. În Hotărârea Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101), Consiliul de administrație al Athinaïki Chartopoïïa AE a hotărât să închidă una dintre cele trei unități de producție în care erau încadrate 420 de persoane.

24 — A se vedea în acest sens Hotărârea Rockfon (EU:C:1995:420, punctul 30).

46. În consecință, unul dintre învățămintele trase din Hotărârile Rockfon și Athinaïki Chartopoïïa este că Curtea nu ia în considerare modul în care este structurată pe plan intern entitatea angajatorului, concentrându-se în schimb asupra unității de muncă locale [25]. A schimba în prezent această orientare întrucât un angajator are mai multe unități de muncă locale cu mai puțin de 20 de angajați ar crea premise, spre deosebire de perioada anterioară, pentru o interpretare flexibilă a acestei noțiuni în funcție de structura internă a angajatorului, care, la rândul său, ar fi în contradicție cu considerentul 11 al Directivei 98/59 [26].

47. Într-adevăr, abordarea susținută de reclamanții în cauzele C-182/13 și C-80/14 este extinderea procedurii de protecție pentru *toți lucrătorii* disponibilizați în cursul aceluiași exercițiu de restructurare, indiferent de dimensiunea unității în care au lucrat. Asigurarea unui nivel maxim de protecție prin minimizarea importanței modalității de punere în aplicare ar fi în mod evident în avantajul acelor lucrători care, potrivit sensului actual al noțiunii în discuție, nu au dreptul la nicio indemnizație de protecție. Cu toate acestea, o astfel de abordare nu ar fi compatibilă cu obiectivul de armonizare minimă prevăzut de Directiva 98/59, care, astfel cum Comisia a subliniat în mod întemeiat în ședință, nu prevede ca punct de plecare protecția deplină pentru toți – chiar și în cazul în care numărul concedierilor depășește pragurile –, întrucât condiția temporală trebuie să fie îndeplinită în egală măsură [27].

48. În plus, în ceea ce ne privește, nu putem accepta ideea, precizată în ședință, conform căreia ar fi posibil să se utilizeze aceeași unitate de referință atât în ceea ce privește metoda prevăzută la punctul (i), cât și în ceea ce privește metoda prevăzută la punctul (ii), și anume „unitate” în loc de „întreprindere”, și cu toate acestea să se includă în metoda prevăzută la punctul (ii) toate concedierile relevante în sensul directivei în întregul grup care intervin în același exercițiu de restructurare. Aceasta ar însemna de fapt crearea unei ficțiuni juridice cu consecințe necunoscute în cazul metodei prevăzute la punctul (i). Ar fi mult mai corect să se sugereze infirmarea jurisprudenței deduse din Hotărârile Rockfon și Athinaïki Chartopoïïa.

49. În plus, și acest lucru nu a scăpat atenției noastre – și, de fapt nici atenției guvernului Regatului Unit –, Curtea a depus eforturi considerabile pentru a sublinia efectele socioeconomice pe care concedierile colective ar putea să le determine *într-o anumită conjunctură locală și într-un mediu social determinat* [28]. În consecință, Curtea a interpretat noțiunea în cauză în sensul că privește „unitatea în care lucrătorii vizați de concediere sunt încadrați pentru îndeplinirea atribuțiilor lor” [29]; altfel spus, *unitatea de muncă locală*. Acest lucru în virtutea faptului că tocmai comunitatea locală este cea care poate să fie diminuată și care poate să dispară în lipsa protecției împotriva concedierilor colective. În schimb, concedierile relevante în sensul directivei care se află sub pragurile stabilite nu reprezintă aceeași amenințare pentru supraviețuirea comunităților locale. Deși numărul total al concedierilor efectuate într-un proces de restructurare la scară națională ar putea fi ridicat, el nu este elocvent din perspectiva modului în care aceste efecte sunt resimțite la nivel local. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă la nivel local, în cazul în care sunt puțin numeroase, ar putea fi reabsorbite mai ușor pe piața forței de muncă.

25 — A se vedea în special Hotărârile Rockfon (EU:C:1995:420, punctul 30) și Athinaïki Chartopoïïa, (EU:C:2007:101, punctul 28).

26 — În considerentul menționat se arată: „[…] este necesar să se prevadă că obligațiile angajatorilor cu privire la informare, consultare și notificare se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator”.

27 — În special în cazul Ethel Austin, din aproximativ 1 700 de lucrători disponibilizați, 490 de lucrători au primit indemnizație de protecție (ceea ce înseamnă că peste 71 % nu au primit). Cu toate acestea, în cazul Woolworths, astfel cum s-a confirmat la ședință, dintre cel puțin 27 000 de lucrători disponibilizați, doar 3 233 nu au avut dreptul la indemnizație de protecție (mai puțin de 12 %; a se vedea punctele 30 și 31 din hotărârea EAT, cauzele nr. UKEAT/0547/12/KN și nr. UKEAT/0548/12/KN). În ceea ce privește Bluebird, pare să reiasă din decizia de trimitere că, dintre cele 105 de concedieri efectuate în regiunea Irlandei de Nord, 19 lucrători nu au primit indemnizație de protecție (puțin peste 18 %).

28 — A se vedea Hotărârea Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, punctul 28).

29 — Hotărârile Rockfon (EU:C:1995:420, punctul 32) și Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, punctul 25).

50. În consecință, pe baza considerațiilor de mai sus, nu suntem convinși că obiectivul de protecție socială conduce în mod neechivoc la interpretarea sugerată de reclamanții din cauzele C-182/13 și C-80/14.

51. Un aspect și mai important este acela că, deși asigură un nivel minim de protecție a drepturilor lucrătorilor în diferite state membre, Directiva 98/59 vizează de asemenea, *pe de altă parte*, să armonizeze costurile care decurg din regulile de organizare a acestei protecții în privința întreprinderilor din Uniunea Europeană (în continuare, „*obiectivul privind piața internă*”) [30]. Într-adevăr, în pofida convergenței din ce în ce mai mari, există încă diferențe care pot avea un efect direct asupra funcționării pieței interne. Din analiza caracterului general al anumitor considerente ale directivei reiese că legiuitorul Uniunii a înțeles de fapt că obiectivul de protecție socială nu ar putea fi disociat de obiectivul privind piața internă [31]. Prin urmare, astfel cum a sugerat guvernul maghiar, acest obiectiv susține punctul de vedere potrivit căruia este necesar ca noțiunea în discuție să fie interpretată în mod uniform pentru a mări transparența și previzibilitatea pentru angajatorii care decid să își restructureze activitățile.

b) Alte considerații

52. În plus, sugestia potrivit căreia interpretarea noțiunii în discuție ar trebui să fie nuanțată în contextul articolului 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 trebuie respinsă pentru mai multe alte motive.

53. În primul rând, faptul că anumite versiuni lingvistice [32] utilizează forma la plural a termenului „unitate” este lipsit de importanță. Aceasta este pur și simplu o trimitere cu caracter general. Dimpotrivă, o întreagă serie de alte versiuni lingvistice par a fi în mod deliberat mai specifice [33]. Aceste versiuni utilizează forma la plural a termenului „unitate” la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (i) din Directiva 98/59, însă utilizează *forma la singular* la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii). Această formulare mai precisă ar exclude ideea că expresia „cel puțin 20” – astfel cum este utilizată la a treia întrebare formulată în cauza C-182/13 și la prima întrebare formulată în cauza C-80/14 – reprezintă numărul de concedieri în *toate* unitățile angajatorului.

54. În al doilea rând, dacă analizăm *contextul* Directivei 98/59, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că obligațiile procedurale prevăzute la articolele 2 și 3 din Directiva 98/59 revin *numai filialelor angajatoare, iar nu și societăților-mamă*, chiar dacă decizia de a efectua concedieri colective este adoptată de acestea din urmă, având în vedere că societatea-mamă nu are calitatea de angajator [34]. Ținând seama de faptul că obligațiile sunt impuse numai filialei angajatoare, ar fi inechitabil să se impună ca pragul să fie calculat cu raportare la întregul grup.

30 — A se vedea Hotărârea Confédération générale du travail și alții (EU:C:2007:37, punctul 43) și, în acest sens, Hotărârea Comisia/Portugalia (EU:C:2004:605, punctul 48 și jurisprudența citată). Blanpain, R., observă în *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer, 1991, p. 153 și 154 – cu trimitere la un exemplu specific –, că Directiva 75/129 a fost adoptată cu scopul de a împiedica societățile paneuropene să speculeze cu privire la locul în care (mai precis, în ce stat membru) costurile legate de concedierea lucrătorilor ar fi cele mai mici.

31 — Ne referim în special la considerentele 2-4 și 6 ale Directivei 98/59: „[…] este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității; […] în ciuda evoluției crescânde, există încă diferențe între dispozițiile în vigoare din statele membre cu privire la modalitățile și procedura de concediere colectivă și măsurile destinate să atenueze consecințele concedierii asupra lucrătorilor; […] aceste diferențe pot avea un efect direct asupra funcționării pieței interne; […] [r]ealizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană […]”. A se vedea de asemenea Hotărârea Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, punctele 37-40).

32 — Precum versiunile în limbile engleză, spaniolă, franceză, italiană și neerlandeză.

33 — Precum versiunile în limbile daneză, germană, finlandeză, croată, maghiară și suedeză.

34 — Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții (C-44/08, EU:C:2009:533, punctele 57 și 58).

55. În plus, trebuie luat în considerare și modul în care noțiunea în cauză este utilizată în mod general în dreptul muncii la nivelul Uniunii Europene. În acest sens, Directiva 2002/14/CE [35] prevede, la articolul 2 (intitulat „Definiții"), două definiții distincte ale noțiunilor „întreprindere" și „unitate". În mod similar, articolul 2 alineatul (1) litera (b) (din capitolul I – „Domeniul de aplicare și definiții") din Directiva 2008/94 privește „întreprinderea *sau* unitatea angajatorului" (sublinierea noastră), iar articolul 1 alineatul (1) litera (a) (din capitolul I – „Domeniul de aplicare și definiții") din Directiva 2001/23/CE [36] privește un „transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate". Acest lucru întărește opinia potrivit căreia, din perspectiva legislației Uniunii Europene în domeniul dreptului muncii, o întreprindere nu este același lucru cu o unitate.

56. În al treilea rând, analizând *contextul normativ* al Directivei 98/59, din lucrările pregătitoare ale Directivei 75/129 reiese că, atunci când a fost consultat, Comitetul Economic și Social a sugerat definirea termenului „întreprindere", care apărea în propunerea inițială a Comisiei [37], ca „unitate de muncă locală" [38]. Cu toate acestea, în textul final, termenul „întreprindere" a fost înlocuit cu termenul „unitate" – probabil în scopul de a clarifica această distincție [39]. În această lumină, opinia avocatului general Cosmas apare astăzi la fel de pertinentă ca și atunci când observa că, „[…] dacă legiuitorul comunitar ar fi intenționat ca toți lucrătorii unei întreprinderi, indiferent de locul în care își desfășoară activitatea, să fie luați în considerare atunci când se stabilește numărul total de lucrători pe baza căruia concedierile sunt considerate a fi legale sau nelegale, *acesta ar fi trebuit să utilizeze un termen mai adecvat*" [40] .

57. În plus, Directiva 98/59 nu a adus modificări reale în raport cu regimul juridic aplicabil anterior. Aceasta s-a limitat să fuzioneze Directiva 75/129 cu Directiva 92/56 și să le consolideze. Nu s-au efectuat modificări relevante cu privire la noțiunea în discuție. Mai precis, din lucrările pregătitoare rezultă că legiuitorul Uniunii nu a intenționat, în fapt, să aducă vreo modificare de fond [41] și s-a limitat la a menține statu-quoul. Dacă ar fi considerat, în schimb, că este eronată interpretarea dată de Curte în anul 1995 noțiunii în discuție, adoptarea Directivei 98/59 i-ar fi oferit ocazia perfectă de a modifica această noțiune, astfel cum a subliniat în mod întemeiat Bluebird în ședință. Acest lucru nu s-a întâmplat, după cum nu s-a produs nici vreo modificare ca urmare a pronunțării Hotărârii Athinaïki Chartopoiïa sau în orice altă etapă ulterioară. Acest aspect merită subliniat, având în vedere că anumiți observatori au enunțat în mod public, de altfel, ce ar putea însemna pentru Regatul Unit [42] interpretarea dată de Curte în Hotărârea Rockfon – chiar înainte de adoptarea Directivei 98/59 [43].

58. În al patrulea rând, astfel cum au arătat USDAW și doamna Wilson în ședință, este inerent în conceperea pragurilor respective, stabilite pentru metodele prevăzute la punctul (i) și, respectiv, la punctul (ii), ca acestea să opereze în mod diferit. Ambele metode vor asigura o formă de protecție lucrătorilor în anumite cazuri, iar în altele nu. Atunci când se compară metodele, argumentul prezentat Curții este că această diferență de aplicare este arbitrară. Totuși, s-a dorit această variație

35 — Directiva Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO L 80, p. 29, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 120).

36 — Directiva Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).

37 — COM(72) 1400; a se vedea de exemplu proiectul de articol 4.

38 — JO 1973, C 100, p. 11, la p. 14.

39 — Conform Hotărârii Rockfon (EU:C:1995:420, punctul 33). Această modificare, care nu s-a produs în toate limbile oficiale de atunci, a avut loc între momentul consultării Parlamentului și cel al consultării Comitetului Economic și Social.

40 — Concluziile avocatului general Cosmas prezentate în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:242, punctul 32). Sublinierea noastră.

41 — A se vedea în acest sens procesul-verbal al celei de a 2115-a reuniuni a Consiliului (Agricultură), desfășurată la Bruxelles la 20 iulie 1998 (documentele nr. C/98/254 și nr. 10395/98), punctul IX, care precizează că „[…] [o]biectivul se limitează la o simplă consolidare (sau «codificare oficială» în sensul [punctului 1 din Acordul interinstituțional din 20 decembrie 1994 [–] Metoda de lucru accelerată pentru codificarea oficială a textelor legislative (JO 1996, C 102, p. 2, Ediție specială, 01/vol. 1, p. 173)]), fără modificări de fond".

42 — A se vedea Rubinstein, M., „Highlights: April 2007", 2007 *Industrial Relations Law Reports*, p. 225 și următoarele, și Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012 (ediția a patra), p. 632 și 633.

43 — A se vedea în special Rubinstein, M., „Highlights: March 1996", 1996 *Industrial Relations Law Reports*, p. 113 și următoarele.

întrucât respectiva metodă alternativă, care nu figura în propunerea inițială a Comisiei, a fost introdusă în mod specific de Consiliu. Cu adevărat arbitrar ar fi ca metoda menționată la punctul (ii) să fie interpretată în modul sugerat de USDAW și de doamna Wilson, având în vedere că acest lucru ar provoca o scindare reală la nivelurile respective ale protecției conferite.

59. În această privință, am dori să amintim că, astfel cum s-a confirmat în ședință, Regatul Unit nu a schimbat metoda de transpunere a directivei din anii ’70, când a optat în mod legitim pentru metoda prevăzută la punctul (ii) în defavoarea metodei prevăzute la punctul (i), într-un moment în care noțiunea în cauză nu avea semnificația clară pe care o are în prezent.

60. În al cincilea rând, a nu ține seama de diferențele inerente care există între metodele prevăzute la punctul (i) și cele prevăzute la punctul (ii) ar lipsi articolul 5 din Directiva 98/59 de orice utilitate [44]. Directiva presupune numai o armonizare minimă, ceea ce înseamnă că statele membre pot adopta norme mai favorabile pentru lucrători. În consecință, statele membre pot, de exemplu, să stabilească praguri care să pună în aplicare *atât* metoda prevăzută la punctul (i), *cât și* pe cea prevăzută la punctul (ii), cum ar fi un număr mai mic de concedieri relevante în sensul directivei pe o perioadă mai lungă.

61. Pentru toate aceste motive, împărtășim opinia exprimată de Bluebird, de guvernul spaniol, de guvernul Regatului Unit, de guvernul maghiar și de Comisie, în sensul că noțiunea în discuție trebuie să fie interpretată în același mod atât în ceea ce privește punctul (i), cât și în ceea ce privește punctul (ii) al articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, altfel spus, în sensul că desemnează unitatea în care lucrătorii vizați de concediere sunt încadrați pentru îndeplinirea atribuțiilor lor. În consecință, această directivă nu impune – și nici nu exclude – cumularea numărului concedierilor din toate unitățile angajatorului pentru a verifica dacă sunt îndeplinite cerințele privind pragurile prevăzute la articolul 1 alineatul (1) litera (a). Este de competența statelor membre să decidă, atunci când este cazul, creșterea nivelului de protecție în temeiul articolului 5 din Directiva 98/59, cu condiția ca, de *fiecare* dată (iar nu numai în medie, astfel cum sugerează guvernul spaniol), să fie mai favorabil lucrătorilor concediați. Este de competența instanțelor naționale să verifice dacă aceasta este într-adevăr situația.

62. În sfârșit, trebuie precizat că este de competența instanțelor de trimitere să stabilească în toate cele trei cauze modalitatea exactă în care unitatea de muncă locală este constituită în fiecare situație, aceasta fiind o chestiune de fapt. Pentru a da un exemplu, în cazul în care un angajator are mai multe magazine în cadrul unui centru comercial, nu este exclus că toate aceste magazine să fie considerate ca formând o singură unitate de muncă locală. Astfel cum a arătat guvernul spaniol, aceasta va depinde de o serie de factori: (i) dacă se poate afirma că entitatea comună în cauză prezintă o anumită continuitate și stabilitate, (ii) dacă este destinată executării uneia sau mai multor sarcini determinate și (iii) dacă lucrătorii din cadrul acesteia, precum și mijloacele sale tehnice și structura sa organizatorică sunt de natură a-i permite îndeplinirea acestor sarcini. Pentru a fi considerată o unitate, nu este necesar ca entitatea în cauză să dispună de autonomie juridică, economică, financiară, administrativă sau tehnologică [45].

63. Având în vedere cele de mai sus, nu este necesar ca Curtea să se pronunțe asupra solicitării Bluebird de a limita în timp efectele hotărârii. În cazul în care opinia Curții nu va coincide cu opinia noastră, această cerere este, în orice caz, nejustificată, având în vedere condițiile foarte stricte în această privință [46].

44 — 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 ori de a promova sau permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor.”

45 — A se vedea Hotărârea Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, punctele 27 și 28).

46 — A se vedea Hotărârea Schulz și Egbringhoff (C-359/11 și C-400/11, EU:C:2014:2317, punctul 57 și următoarele).

C – Probleme secundare

64. Astfel cum s-a arătat anterior, în afară de principalele probleme discutate mai sus, cauzele C-392/13 și C-80/14 ridică o serie de alte probleme.

1. Prima întrebare formulată în cauza C-392/13: noțiunea „concediere colectivă”

65. Prin intermediul primei întrebări adresate, Juzgado de lo Social nº 33 solicită Curții, în esență, să precizeze dacă noțiunea „concediere colectivă” prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretată în sensul că se opune unei norme de drept național care restrânge domeniul de aplicare al acestei noțiuni doar la un anumit tip de încetare, care corespunde unor motive economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție. În concluzie, articolul 1 alineatul (1) litera (a) prevede că concedierile relevante în sensul directivei sunt cele efectuate de un angajator pentru unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului.

66. Deși guvernul spaniol a precizat în ședință că a optat pentru metoda prevăzută la punctul (i), considerăm că Spania a transpus de fapt o combinație între metoda prevăzută la punctul (i) și cea prevăzută la punctul (ii): articolul 51 alineatul 1 din ET prevede o abordare variabilă „bazată pe trei scenarii” care intră sub incidența metodei prevăzute la punctul (i), dar care este combinată cu o perioadă (mai lungă) de 90 de zile, care evocă metoda de la punctul (ii)[47]. Cu toate acestea, în speță, întrebarea este dacă articolul 51 alineatul 1 din ET interpretează noțiunea „concediere” într-un mod prea restrictiv. Această noțiune, care are o semnificație unitară în dreptul Uniunii, se referă la orice încetare a contractului de muncă nedorită de lucrător și, prin urmare, fără acordul acestuia[48]. În plus, jurisprudența arată că sintagma „motive fără legătură cu persoana lucrătorului” trebuie interpretată în sens larg[49].

67. În prezent, în temeiul articolului 5 din Directiva 98/59, statele membre pot acorda o protecție mai mare lucrătorilor, de exemplu prin prelungirea termenului acordat pentru calcularea numărului concedierilor relevante în sensul directivei. Cu toate acestea, directiva nu este *smörgåsbord*, în sensul că nu este permisă o practică selectivă! Statele membre nu pot compensa nivelul crescut al protecției cu reducerea acesteia în alte privințe, de exemplu prin interpretarea noțiunii „concediere” într-un mod mai restrictiv[50]. Ca și în cazul metodelor de calcul al pragurilor – și, în consecință, chiar și în cazul pragurilor –, statele membre nu dispun de o marjă de apreciere cu privire la această noțiune[51].

68. Articolul 51 alineatul 1 primul paragraf din ET, care vizează punerea în aplicare a articolului 1 din Directiva 98/59, privește numai „încetarea contractelor de muncă pentru motive economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție”. Se pare că o astfel de limitare restrânge domeniul de aplicare deschis al noțiunii „concediere”. Reglementarea spaniolă în discuție amintește în fond cauza Comisia/Portugalia, în care Portugalia restrânsese în mod nelegal aceeași noțiune la concedieri pentru motive structurale, tehnologice sau conjuncturale[52]. Deși ulterior, în Hotărârea Rodríguez Mayor și alții[53], Curtea a nuanțat într-o oarecare măsură domeniul de aplicare al acestei noțiuni în ceea ce privește încetarea contractelor de muncă în urma decesului angajatorului, ea a acordat o atenție

47 — A se vedea Hotărârea Rodríguez Mayor și alții (EU:C:2009:770, punctele 22-24). În plus, Spania a stabilit de asemenea prin articolul 51 alineatul 1 al patrulea paragraf din ET, că concedierile colective care intervin în cazul în care încetarea contractelor de muncă pentru motive economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție afectează toți lucrătorii întreprinderii ca urmare a încetării complete a activității întreprinderii, chiar dacă pragurile prevăzute la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 nu sunt îndeplinite, cu condiția ca numărul lucrătorilor aflați în această situație să fie mai mare de cinci.

48 — Hotărârea Agorastoudis și alții (C-187/05-C-190/05, EU:C:2006:535, punctul 28 și jurisprudența citată).

49 — A se vedea în acest sens Hotărârea Rodríguez Mayor și alții (EU:C:2009:770, punctul 34).

50 — A se vedea în acest sens Hotărârea Comisia/Italia (91/81, EU:C:1982:212, punctele 8-10).

51 — A se vedea în acest sens Hotărârea Confédération générale du travail și alții (EU:C:2007:37, punctul 47).

52 — A se vedea Hotărârea Comisia/Portugalia (EU:C:2004:605, punctul 66 și dispozitivul). A se vedea de asemenea Hotărârea Comisia/Regatul Unit (C-383/92, EU:C:1994:234, punctele 29-32).

53 — EU:C:2009:770. Această cauză privea o întrebare preliminară surprinzător de asemănătoare cu cea analizată în prezenta cauză.

deosebită diferenței dintre această situație specială și prima hotărâre [54]. Întrucât cauza C-392/13 nu implică o astfel de situație specială, considerăm că nu există niciun motiv pentru care Curtea să se pronunțe în mod diferit în raport cu Hotărârea Comisia/Portugalia. Prin urmare, astfel cum observă instanța de trimitere și guvernul maghiar, articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 s-ar opune unei dispoziții de drept național precum articolul 51 alineatul 1 din ET.

69. Cu toate acestea, guvernul spaniol se referă la dispoziția „universală” de la articolul 51 alineatul 1 al cincilea paragraf din ET. Aceasta prevede că, pe lângă expirarea contractelor de muncă încheiate pe perioade limitate sau pentru executarea unor sarcini specifice (denumite în continuare „contracte pe perioadă determinată”), trebuie să se țină seama și de orice altă încetare intervenită la inițiativa angajatorului pentru motive care nu au legătură cu persoana lucrătorilor în cauză, cu condiția ca numărul încetărilor să fie de cel puțin cinci.

70. În această privință, trebuie amintit că articolul 51 alineatul 1 al cincilea paragraf din ET prezintă un grad ridicat de similitudine cu articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59 și pare să îl pună în aplicare. Această din urmă dispoziție reglementează „concedierile prin asimilare”, care sunt considerate echivalente cu „concedierilor propriu-zise” („concedierile propriu-zise” fiind caracterizate de lipsa consimțământului lucrătorului) [55]. Cu condiția ca numărul de concedieri prin asimilare să fie de cel puțin cinci, acestea devin relevante în sensul directivei pentru calcularea pragurilor.

71. Cu toate acestea, nu este mai puțin adevărat că, în ceea ce privește „concedierile propriu-zise”, Directiva 98/59 nu impune existența unui număr minim de cinci concedieri de acest tip pentru ca acestea să fie considerate relevante în sensul directivei, iar acest lucru a fost recunoscut de guvernul spaniol în ședință. Prin urmare, se pare că, impunând existența a cel puțin cinci concedieri pentru alte motive decât cele economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție, articolul 51 alineatul 1 din ET restrânge în mod nejustificat domeniul de aplicare al noțiunii „concediere”. În consecință, propunem Curții să răspundă la prima întrebare formulată în cauza C-392/13 în sensul că articolul 1 alineatul (1) din această directivă se opune unei astfel de dispoziții.

2. A doua și a treia întrebare formulate în cauza C-392/13: aplicabilitatea Directivei 98/59 în privința contractelor pe durată determinată

72. Prin intermediul acestor două întrebări, Juzgado de lo Social nº 33 solicită îndrumări cu privire la aplicabilitatea Directivei 98/59 în cazul contractelor pe durată determinată care au încetat, indiferent dacă încetarea este determinată de împlinirea termenului sau de realizarea unui serviciu ori a unei lucrări prestabilite.

73. În esență, prin intermediul celei de a doua întrebări se solicită să se stabilească dacă contractele pe durată determinată care au ajuns la termen trebuie luate în considerare ca fiind concedieri relevante în sensul directivei, în scopul calculării pragurilor stabilite la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59. Decizia de trimitere sugerează, cu toate acestea, că instanța de trimitere dorește doar să afle dacă directiva impune ca instanța să includă aceste încetări în calculul pragurilor în sensul „concedierilor propriu-zise”, fără să fie necesară aplicarea procedurii de protecție în cazul acestora.

54 — *Ibidem*, punctul 52.

55 — A se vedea Hotărârea Comisia/Portugalia (EU:C:2004:605, punctul 56). Concedierile prin asimilare intervin printre altele în situații în care lucrătorul este încurajat să își dea acordul, de exemplu, în schimbul unor avantaje financiare; a se vedea punctele 46 și 47 din Concluziile avocatului general prezentate în aceeași cauză de avocatul general Tizzano (EU:C:2004:139). De exemplu, lucrătorii ar putea conveni să se pensioneze anticipat la inițiativa angajatorului, fără ca acest lucru să le poată fi atribuit în mod individual; a se vedea Barnard, C., *op. cit.*, p. 631.

74. A treia întrebare, deși nu este redactată în termeni clari, pare să solicite să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59 se limitează la concedierea colectivă a lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte pe durată determinată în cazul în care motivele concedierii sunt aceleași (de exemplu în cazul în care mai multe contracte pe perioadă determinată expiră la sfârșitul unui sezon turistic sau după finalizarea unui proiect de construcție).

75. Răspunsul la ambele întrebări, astfel cum, în esență, au observat guvernul maghiar și Comisia, rezultă direct din modul de redactare a articolului 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59. Această dispoziție exclude contractele pe durată determinată din domeniul de aplicare al directivei, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau realizării acestor contracte. Având în vedere natura acestor contracte, care – astfel cum arată în mod întemeiat Comisia – încetează în mod necesar atunci când termenul convenit s-a împlinit, această normă pare să fie pe deplin valabilă. Într-adevăr, un contract pe durată determinată care încetează la termen diferă de concedierea unui lucrător angajat permanent pentru motive care nu țin de persoana respectivul lucrător.

76. Această interpretare nu este pusă în discuție de articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59. Astfel cum s-a menționat anterior, această dispoziție reglementează concedierile prin asimilare. În schimb, dispoziția menționată nu reglementează contractele pe durată determinată, care sunt abordate exclusiv la articolul 1 alineatul (2) din directivă. Deși excepțiile trebuie să fie, în general, de strictă interpretare, nu este permis ca, prin interpretare, să se introducă o rezervă suplimentară în cuprinsul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 98/59, care nici nu exista inițial. Acest lucru este cu atât mai adevărat cu cât legiuitorul Uniunii a introdus deja o rezervă specifică în textul acestei derogări, fără a considera necesar să mai adauge încă una. În aceeași ordine de idei, Curtea a refuzat anterior să interpreteze în mod restrictiv o derogare similară de la articolul 1 alineatul (2) din Directiva 98/59[56]. *A fortiori*, nu suntem în măsură să aplicăm excluderea contractelor pe durată determinată numai situațiilor în care motivele încetării acestor contracte sunt aceleași.

77. În orice caz, nu este interzis ca Juzgado de lo Social nº 33 să includă în calculul pragurilor toate contractele pe durată determinată care expiră, dacă acest lucru este posibil în temeiul dreptului spaniol. Astfel cum a remarcat guvernul maghiar, nimic nu împiedică statele membre să adopte, în conformitate cu articolul 5 din Directiva 98/59, norme care sunt mai favorabile pentru lucrători.

78. Pentru aceste motive, propunem să se dea un răspuns comun la a doua și a treia întrebare formulate în cauza C-392/13 în sensul că, potrivit unei interpretări corecte a articolului 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59, toate concedierile colective efectuate în cazul contractelor pe durată determinată sunt excluse din domeniul de aplicare al respectivei directive, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau realizării acestor contracte. Este irelevant dacă motivele încetării acestor contracte sunt aceleași. Aceasta nu se opune adoptării unor norme naționale care să fie mai favorabile lucrătorilor.

3. A doua întrebare formulată în cauza C-80/14: dincolo de efectul direct vertical

79. Prin intermediul celei de a doua întrebări preliminare, Court of Appeal solicită să se stabilească dacă, în împrejurările specifice ale acestei cauze, unui stat membru îi este interzis să invoce faptul că o directivă nu poate să creeze obligații în sarcina persoanelor fizice în cazul în care a fost transpusă în mod incorect. Motivele pentru care a fost adresată această întrebare decurg, în esență, din opinia prezentată de USDAW și de doamna Wilson: un stat membru nu poate invoca propria transpunere incompletă a Directivei 98/59 în cadrul unei proceduri îndreptate împotriva unor angajatori din

56 — A se vedea Hotărârea Nolan (EU:C:2012:638, punctele 42 și 43).

sectorul privat aflați în procedură de insolvență, în cazul în care acel stat se poate confrunta el însuși cu cereri ulterioare formulate pe baza legislației naționale de transpunere a Directivei 2008/94. Altfel spus, argumentul pare să fie acela că Directiva 2008/94 transformă întrucâtva natura orizontală a acțiunii formulate în temeiul Directivei 98/59 într-una verticală.

80. Din această perspectivă, întrebarea preliminară este interesantă. Cu toate acestea, pentru ca obligațiile care decurg din Directiva 2008/94 să devină aplicabile, trebuie să existe o creanță financiară care să se încadreze în domeniul de aplicare al acestei directive (precum o indemnizație de protecție) și care să fi rămas neplătită ca urmare a insolvenței angajatorului. În ipoteza în care Curtea se va pronunța în sensul că Regatul Unit a transpus metoda prevăzută la punctul (ii) în mod incorect (și lăsând la o parte posibilitatea de a interpreta dreptul național în conformitate cu directiva, un aspect despre care Court of Appeal menționează în mod explicit că nu este invocat în întrebarea preliminară în cauză), dreptul la indemnizație de protecție presupune că directiva are efect direct orizontal față de angajatorii din sectorul privat – atât asupra celor solvabili, cât și asupra celor aflați în stare de insolvență. În lipsa acestui efect orizontal, argumentul susținut de USDAW și de doamna Wilson ar conduce la concluzia absurdă că lucrătorii supuși concedierii colective de către angajatorii insolvenți dispun de mai multe drepturi decât cei supuși concedierii colective de către angajatorii solvabili, idee care nu poate fi luată în considerare. În orice caz, nu s-a susținut că Directiva 98/59 are efect direct orizontal și nu vedem cum ar putea fi aceasta situația. În aceste condiții, trebuie să se constate că argumentele invocate de USDAW și de doamna Wilson par inoperante.

81. În orice caz, întrucât nu considerăm că Regatul Unit a transpus în mod inadecvat Directiva 98/59, vom propune Curții să nu răspundă la această întrebare.

IV – **Concluzie**

82. În lumina celor de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate în cauza C-182/13 de Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Regatul Unit), la a patra întrebare adresată în cauza C-392/13 de Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Spania) și la întrebările adresate în cauza C-80/14 de Court of Appeal (England and Wales) (Regatul Unit) după cum urmează:

„– Noțiunea «unitate» în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective are același înțeles pe care îl are în contextul articolului 1 alineatul (1) litera (a) punctul (i) din directiva respectivă. Această noțiune desemnează unitatea în care lucrătorii vizați de concediere sunt încadrați pentru îndeplinirea atribuțiilor lor, aspect care trebuie stabilit de instanța de trimitere. Acest lucru nu împiedică statele membre să adopte norme de punere în aplicare în temeiul acestei noțiuni care, fără a reduce nivelul de protecție minimă, sunt mai favorabile pentru lucrători. Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă aceasta este situația.”

În cauza C-392/13, propunem Curții să răspundă la prima, la a doua și la a treia întrebare după cum urmează:

„– Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 se opune unei dispoziții de drept național, precum articolul 51 alineatul 1 din Ley del Estatuto de los Trabajadores din 29 martie 1995, în temeiul căreia trebuie să existe cel puțin cinci încetări ale contractelor de muncă fără acordul lucrătorilor în cauză, pentru alte motive decât cele economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție, pentru ca aceste încetări să poată fi luate în considerare în scopul de a stabili dacă au avut loc concedieri colective.

– Potrivit interpretării corecte a articolului 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59, toate concedierile colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe durată determinată sau pentru sarcini specifice sunt excluse din domeniul de aplicare al directivei menționate, cu excepția situației în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte sau a realizării sarcinii. Este irelevant dacă motivele de încetare a unor astfel de contracte sunt aceleași. Acest lucru nu împiedică statele membre să adopte norme care, fără a reduce nivelul de protecție minimă, sunt mai favorabile pentru lucrători.”