

Υπόθεση C-300/19

**Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής απόφασεως κατά το άρθρο 98,
παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου**

Ημερομηνία καταθέσεως:

12 Απριλίου 2019

Αιτούν δικαστήριο:

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 3 της Βαρκελώνης, Ισπανία)

Ημερομηνία της απόφασης του αιτούντος δικαστηρίου:

25 Μαρτίου 2019

Ενάγουσα:

UQ

Εναγόμενη:

Marclean Technologies, S.L.U.

Αντικείμενο της κύριας δίκης

Η κύρια δίκη έχει ως αντικείμενο τον χαρακτηρισμό της απόλυσης της ενάγουσας.

Αντικείμενο και νομική βάση του προδικαστικού ερωτήματος

Με την αίτηση προδικαστικής απόφασεως ζητείται να διευκρινιστεί εάν η περίοδος των 30 ή 90 ημερών εντός της οποίας πρέπει να επέλθει η λύση σχέσεων εργασίας προκειμένου να κριθεί ότι στοιχειοθετείται ομαδική απόλυση πρέπει να υπολογίζεται λαμβανομένης της ημερομηνίας της επίδικης ατομικής απόλυσης ως σημείου λήξεως, σημείου ενάρξεως ή ενδιάμεσου σημείου της εν λόγω περιόδου. Νομική βάση είναι το άρθρο 267 ΣΛΕΕ.

Προδικαστικά ερωτήματα

Πρώτο ερώτημα: Έχει το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', σημεία i και ii, της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου[,] για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, την έννοια ότι η περίοδος αναφοράς των 30 ή 90 ημερών που ορίζεται για να εκτιμηθεί η ύπαρξη ομαδικής απόλυσης πρέπει να υπολογίζεται πάντα πριν από την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε χώρα η επίδικη ατομική απόλυση;

Δεύτερο ερώτημα: Έχει το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', σημεία i και ii, της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου[,] για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, την έννοια ότι η περίοδος αναφοράς των 30 ή 90 ημερών που ορίζεται για να εκτιμηθεί η ύπαρξη ομαδικής απόλυσης μπορεί να υπολογίζεται από την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε χώρα η επίδικη ατομική απόλυση και εφεξής, χωρίς να απαιτείται να κριθούν ως δόλιες οι εν λόγω μεταγενέστερες λύσεις συμβάσεων εργασίας;

Τρίτο ερώτημα: Επιδέχονται οι περίοδοι αναφοράς του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', σημεία i και ii, της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου[,] για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, ερμηνεία υπό την έννοια ότι επιτρέπουν να λαμβάνονται υπόψη οι απολύσεις ή οι λύσεις σχέσεων εργασίας που έλαβαν χώρα εντός 30 ή 90 ημερών, εφόσον η επίδικη απόλυση πραγματοποιήθηκε εντός των εν λόγω περιόδων;

Παρατιθέμενες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Οδηγία 98/59/EK του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (EE L 225 της 12ης Αυγούστου 1998, σ. 16): Άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', σημεία i και ii.

Απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 13ης Μαΐου 2015, Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318). Σκέψη 51 και σημείο 1 του διατακτικού.

Απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 11ης Νοεμβρίου 2015, Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743). Σκέψεις 20 έως 22, 48, 49 και 51.

Παρατιθέμενες διατάξεις εθνικού δικαίου

Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (νόμος 36/2011, περί δικαστηρίων εργατικών διαφορών), της 10ης Οκτωβρίου (BOE αριθ. 245, της 11ης Οκτωβρίου 2011, σ. 106584). Άρθρο 122, παράγραφοι 1 και 2.

Estatuto de los Trabajadores (εργατικός κώδικας), το αναδιατυπωμένο κείμενο του οποίου εγκρίθηκε με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015, περί εγκρίσεως του αναδιατυπωμένου κειμένου του εργατικού κώδικα (Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), της 23ης Οκτωβρίου (BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015, σ. 100224, στο εξής: εργατικός κώδικας). Άρθρο 51, παράγραφος 1.

Απόφαση του Tribunal Supremo (Sala Social) (Τμήματος Κοινωνικών και Εργατικών Διαφορών, Ανώτατο Δικαστήριο, Ισπανία) της 11ης Ιανουαρίου 2017 (ECLI:ES:TS:2017:258).

Διάταξη του Tribunal Supremo (Sala Social) της 27ης Ιουνίου 2018 (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Απόφαση του Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Ανώτερου Δικαστηρίου της Καταλονίας) της 6ης Οκτωβρίου 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Απόφαση του Tribunal Superior de Justicia de Cataluña της 16ης Δεκεμβρίου 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Συνοπτική παράθεση των πραγματικών περιστατικών και της διαδικασίας

- 1 Στις 31 Οκτωβρίου 2016, η ενάγουσα UQ άρχισε να εργάζεται στην εταιρία Marclean Technologies, S.L.U. στην επαγγελματική κατηγορία του ελεγκτή. Στις 28 Μαΐου 2018, περιήλθε σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία.
- 2 Όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρίας Marclean Technologies, S.L.U απασχολούνταν εντός των εγκαταστάσεων της εταιρίας Sandhar Group, εκτελώντας εργασίες ελέγχου των προϊόντων που κατασκεύαζε η δεύτερη αυτή εταιρία.
- 3 Στις 31 Μαΐου 2018, η εταιρία κοινοποίησε στην ενάγουσα εργαζόμενη επιστολή περί απολύσεώς της· κατά την ίδια στιγμή της απόλυσης η εταιρία αναγνώρισε τον καταχρηστικό χαρακτήρα της απόλυσης και στη συνέχεια κατέβαλε στην εργαζόμενη την αποζημίωση η οποία, κατά την εταιρία, είναι η προσήκουσα για τις περιπτώσεις δικαστικής κηρύξεως της απόλυσης ως καταχρηστικής.
- 4 Στις 11 Ιουνίου 2018, η UQ άσκησε κατά της Marclean Technologies, SLU αγωγή βάλλουσα κατά της απόλυσης, με την οποία ζητούσε την κήρυξη της ακυρότητας, ή, επικουρικά, της καταχρηστικότητας της απόλυσης.
- 5 Από τις 31 Μαΐου 2018 έως τις 14 Αυγούστου 2018 έπαυσαν να εργάζονται στην εταιρία συνολικά επτά άτομα –τέσσερα άτομα για λόγους οι οποίοι δεν είχαν σχέση με το πρόσωπό τους, δύο λόγω εθελουσίας εξόδου και ένα λόγω λήξεως συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου– και στις 15 Αυγούστου 2018 αποχώρησαν 29 εργαζόμενοι, όλων δε των τελευταίων η αποχώρηση αντιμετωπίστηκε ως οικειοθελής, ενώ στις 16 Αυγούστου 2018 οι εργαζόμενοι αυτοί άρχισαν να εργάζονται στην εταιρία Risk Steward, S.L. Η Marclean

Technologies, S.L.U έπαυσε πλήρως τις δραστηριότητές της στις 15 Αυγούστου 2018.

- 6 Δεδομένου ότι το δικαστήριο διατηρούσε αμφιβολίες σχετικά με την ως άνω κατάσταση, ζήτησε πληροφορίες και στοιχεία τεκμηρίωσης από την Κοινωνική Ασφάλιση και από την εναγόμενη, από τα οποία προκύπτει ότι όλοι οι εργαζόμενοι που αποχώρησαν «οικειοθελώς» στις 15 Αυγούστου 2018 προσελήφθησαν την επομένη από την εταιρία Risk Steward, S.L. Ως εκ τούτου, το δικαστήριο κρίνει ότι έλαβε χώρα ομαδική απόλυση.

Κυριότερα επιχειρήματα των διαδίκων της κύριας δίκης

- 7 Η εναγόμενη υποστηρίζει ότι η απόλυση της ενάγουσας δεν είναι άκυρη αλλά αποτελεί συνέπεια της μείωσης της δραστηριότητας της εταιρίας και της μη εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων εκ μέρους της εργαζόμενης, λόγοι που δικαιολόγησαν επίσης την απόλυση και άλλων εργαζομένων. Η εναγόμενη υποστηρίζει ότι έπαυσε τις δραστηριότητές της στις 15 Αυγούστου 2018, και, για τον λόγο αυτό, τον Αύγουστο του 2018 αποχώρησαν από την εταιρία όλοι οι εργαζόμενοι.
- 8 Η ενάγουσα συναινεί στην υποβολή αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως δεδομένου ότι, κατ' αυτήν, εάν η περίοδος των 90 ημερών αρχίσει να υπολογίζεται από την ημερομηνία της απολύσεώς της, μπορεί να διαπιστωθεί ότι ο αριθμός των εργασιακών σχέσεων που λύθηκαν υπερβαίνει το καθοριζόμενο όριο και, επομένως, στοιχειοθετείται ομαδική απόλυση. Η εναγόμενη διαφωνεί υποστηρίζοντας ότι δεν σημειώθηκαν λύσεις συμβάσεων εργασίας οι οποίες μπορούν να συνυπολογιστούν για τη συμπλήρωση των ποσοτικών ορίων που προβλέπει το άρθρο 51 του εργατικού κώδικα.
- 9 Η Ministerio Fiscal (εισαγγελική αρχή, Ισπανία), η οποία δεν είναι διάδικος αλλά παρεμβαίνει στη διαδικασία διότι η παρούσα δίκη αφορά ζήτημα νομιμότητας και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, κατόπιν εξετάσεως της νομολογίας του Δικαστηρίου, σε συνδυασμό με την οδηγία 98/59/EK, τη διατύπωση της εθνικής διατάξεως καθώς και τη νομολογία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Ισπανία), συμπεραίνει ότι η ερμηνεία του άρθρου 51 του εργατικού κώδικα από την ισπανική νομολογία όσον αφορά τον τρόπο υπολογισμού της περιόδου των 90 ημερών δεν επιτρέπει να θεωρηθεί ότι η απόλυση της ενάγουσας συνιστά μέρος ομαδικής απόλυσης. Ως εκ τούτου, συμφωνεί με την υποβολή του προδικαστικού ερωτήματος ενώ επίσης παρέσχε κατευθυντήριες γραμμές και πρότεινε ερωτήματα που χρησίμευσαν ως βάση για το αιτούν δικαστήριο.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της διατάξεως περί παραπομπής

- 10 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 ορίζει τις «ομαδικές απολύσεις» ως τις «απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα

ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων». Η οδηγία παρέχει στα κράτη μέλη δύο εναλλακτικές επιλογές όσον αφορά τον ελάχιστο αριθμό απολύσεων και την περίοδο υπολογισμού των απολύσεων. Εν συνόψει, το σημείο i προβλέπει περίοδο 30 ημερών, εντός της οποίας πρέπει να πραγματοποιηθεί ορισμένος αριθμός απολύσεων που εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων της επιχειρήσεως, ενώ το σημείο ii θεσπίζει περίοδο 90 ημερών, εντός της οποίας πρέπει να πραγματοποιηθούν τουλάχιστον 20 απολύσεις.

- 11 Ο Ισπανός νομοθέτης επέλεξε να υιοθετήσει τις ευνοϊκότερες πτυχές και των δύο εναλλακτικών επιλογών (το διάστημα των 90 ημερών της δεύτερης και τον αριθμό εργαζομένων της πρώτης). Συνεπώς, το άρθρο 51, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα, προβλέπει:

«Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, ως ομαδική απόλυση νοείται η λύση συμβάσεων εργασίας για οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους που αφορούν την οργάνωση ή την παραγωγή, όταν, εντός περιόδου ενενήντα ημερών, η λύση αφορά τουλάχιστον:

a) δέκα εργαζομένους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από εκατό εργαζόμενους·

b) δέκα τοις εκατό του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν από εκατό έως τριακόσιους εργαζόμενους·

c) τριάντα εργαζομένους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από τριακόσιους εργαζόμενους».

- 12 Επίσης, κατά το άρθρο 122, παράγραφος 2, του Ley (νόμου) 36/11, η λύση της συμβάσεως εργασίας είναι άκυρη «όταν έχει πραγματοποιηθεί κατά καταστρατήγηση του νόμου διά της παρακάμψεως των κανόνων για τις ομαδικές απολύσεις».

- 13 Το Ανώτατο Δικαστήριο, σε απόφαση της 11ης Ιανουαρίου 2017 που εκδόθηκε στο πλαίσιο αιτήσεως αναιρέσεως με σκοπό την ενοποίηση της νομολογίας, έκρινε ότι προκειμένου να επαληθευτεί εάν στοιχειοθετείται ομαδική απόλυση λαμβάνονται αποκλειστικά υπόψη οι λύσεις συμβάσεων εργασίας που επήλθαν κατά τις 90 ημέρες που προηγούνται της ημερομηνίας της επίδικης ατομικής απόλυσης. Πάντως, δυνάμει του άρθρου 51, παράγραφος 1, τελευταίο εδάφιο, του εργατικού κώδικα (στο οποίο επισημαίνεται ότι όταν, σε διαδοχικές περιόδους ενενήντα ημερών και με σκοπό την καταστρατήγηση του νόμου, η επιχείρηση προβαίνει, για οικονομικούς και τεχνικούς λόγους, καθώς και για λόγους οργάνωσης ή παραγωγής, σε λύση των συμβάσεων ενός αριθμού εργαζομένων που δεν υπερβαίνει τα όρια που προβλέπονται στο εν λόγω άρθρο, χωρίς να συντρέχουν νέοι λόγοι, οι νέες αυτές λύσεις θεωρείται ότι πραγματοποιήθηκαν κατά καταστρατήγηση του νόμου και κηρύσσονται άκυρες και ανίσχυρες), είναι δυνατή η κήρυξη ως καταχρηστικών των λύσεων συμβάσεων εργασίας που είναι μεταγενέστερες της ημερομηνίας της επίδικης απόλυσης. Η εν λόγω νομολογιακή

γραμμή ακολουθείται ομοίως από τα Tribunales Superiores de Justicia (Ανώτερα Δικαστήρια)· οι μοναδικές εξαιρέσεις στις οποίες έγινε δεκτός ο συνυπολογισμός λύσεων συμβάσεων εργασίας που σημειώθηκαν μετά την επίδικη ατομική απόλυση αφορούν νομολογία προγενέστερη της ως άνω αποφάσεως του Ανωτάτου Δικαστηρίου.

- 14 Τα χρονικά όρια, άλλως περίοδοι αναφοράς, της οδηγίας και του άρθρου 51 του εργατικού κώδικα είναι διαφορετικά, καθόσον, ενώ η ενωσιακή ρύθμιση θεσπίζει δύο περιόδους –30 και 90 ημερών ανάλογα με τον αριθμό των ατόμων τα οποία αφορούν οι συνυπολογιζόμενες λύσεις συμβάσεων εργασίας– η εθνική κανονιστική ρύθμιση θεσπίζει ενιαία περίοδο 90 ημερών, εξ αυτού δε του λόγου η εθνική νομολογία έκρινε την ισπανική νομοθεσία ως βελτίωση σε σχέση με τις ρυθμίσεις της οδηγίας, δεδομένου ότι η μεγαλύτερη προθεσμία προσφέρει περισσότερες εγγυήσεις και προστασία στους εργαζομένους. Εντούτοις, η εν λόγω περίπτωση ταυτίζεται με εκείνη της υποθέσεως Rabal Cañas, ήτοι, η ισπανική ρύθμιση μπορεί να είναι πιο ευνοϊκή σε σχέση με την οδηγία εάν δεν συνεπάγεται την απώλεια των χορηγούμενων από αυτήν δικαιωμάτων.
- 15 Στην απόφαση Rabal Cañas εξετάστηκε η απόκλιση μεταξύ της οδηγίας και της ισπανικής κανονιστικής ρυθμίσεως σχετικά με τη μονάδα επί της οποίας πρέπει να εφαρμοστούν τα αριθμητικά κατώτατα όρια των θιγόμενων προσώπων – εγκατάσταση ή επιχείρηση–, και κρίθηκε ότι εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία καθιερώνει ως μόνη μονάδα αναφοράς την επιχείρηση αντί της εγκατάστασης, εφόσον η εφαρμογή του κριτηρίου αυτού έχει ως συνέπεια τη μη εφαρμογή της διαδικασίας ενημερώσεως και διαβουλεύσεως που ορίζεται στην οδηγία και κατά το μέτρο που οι απολύσεις θα έπρεπε να χαρακτηριστούν ως «ομαδικές» εάν ως μονάδα αναφοράς οριζόταν η εγκατάσταση, έχει την έννοια ότι η αντικατάσταση του όρου «εγκατάσταση» από τον όρο «επιχείρηση» μπορεί να θεωρηθεί ευνοϊκή για τους εργαζομένους μόνον εφόσον πρόκειται για επιπρόσθετο στοιχείο το οποίο δεν συνεπάγεται άρση ή περιορισμό της προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους στις περιπτώσεις που, αν εφαρμοζόταν η έννοια της εγκαταστάσεως, θα συμπληρωνόταν ο αριθμός των απολύσεων που απαιτείται από την οδηγία για τον χαρακτηρισμό τους ως «ομαδικών απολύσεων».
- 16 Το σκεπτικό της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως ακολουθεί την ίδια συλλογιστική. Χρήζει διευκρινίσεως το εάν ο τρόπος με τον οποίο πρέπει να υπολογιστούν οι περίοδοι των 30 και 90 ημερών, και συγκεκριμένα των 90 ημερών, πρέπει να ερμηνεύεται κατά τον τρόπο που προβλέπει η ισπανική νομολογία. Ήτοι ερωτάται ποια είναι η ορθή ερμηνεία του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', σημείο ii, της οδηγίας («είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές»), δεδομένου ότι εντός των 90 ημερών κατόπιν της ημερομηνίας απόλυσης της ενάγουσας σημειώθηκαν 35 συνυπολογιζόμενες λύσεις συμβάσεων εργασίας λόγω της οριστικής παύσεως των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

- 17 Στην οδηγία δεν καθορίζεται, στο πλαίσιο του προσδιορισμού των χρονικών περιόδων αναφοράς, εάν ο υπολογισμός τους πρέπει να αφορά το πριν ή το μετά την απόλυση χρονικό διάστημα. Η ισπανική νομολογία, κατά την ερμηνεία του άρθρου 51, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα, ορίζει ότι ο υπολογισμός πρέπει υποχρεωτικά να γίνεται προς τα πίσω (ήτοι, η συγκεκριμένη επίδικη ατομική απόλυση είναι το σημείο *terminus ad quem*, ήτοι το σημείο λήξεως της περιόδου), συμπέρασμα όμως που ουδαμώς προβλέπεται νομοθετικά και ισοδυναμεί με εισαγωγή ενός αδικαιολόγητου περιορισμού του δικαιώματος συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς. Σκοπός της ενωσιακής κανονιστικής ρυθμίσεως είναι η διευκόλυνση της διαβουλεύσεως και συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων και θα στερείτο νοήματος η κατοχύρωση της εν λόγω διαβουλεύσεως και συμμετοχής σε περίπτωση που γινόταν δεκτή η στοιχειοθέτηση ομαδικής απόλυσης όσον αφορά το χρονικό διάστημα πριν από την επίδικη ατομική απόλυση αλλά όχι όσον αφορά το μεταγενέστερο της απόλυσης αυτής χρονικό διάστημα.
- 18 Καίτοι το άρθρο 51, παράγραφος 1, τελευταίο εδάφιο, του εργατικού κώδικα ασφαλώς σκοπεί στην καταπολέμηση των δολίων ενεργειών, οι οποίες συνίστανται στην αραίωση των απολύσεων με σκοπό να παρακαμφθεί η διαβούλευση και συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων, εντούτοις ο εν λόγω σκοπός της διατάξεως πληρούται με πιο αποτελεσματικό τρόπο εάν η περίοδος αναφοράς εφαρμόζεται αμφιδρόμως, γεγονός το οποίο συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να επικαλεστεί άλλες ατομικές απολύσεις που προφανώς δεν έχει υπόψη του κατά τη στιγμή που λαμβάνει χώρα η δική του απόλυση αλλά οι οποίες εν συνεχεία, μαζί με την δική του απόλυση, συμπληρώνουν τον αριθμό λύσεων συμβάσεων εργασίας που δύνανται να στοιχειοθετήσουν πράγματι ομαδική απόλυση. Συναφώς, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ο κανόνας για την καταπολέμηση των δολίων ενεργειών του άρθρου 51, παράγραφος 1, τελευταίο εδάφιο, του εργατικού κώδικα μπορεί να προβληθεί στη δίκη περί της απόλυσης του εργαζόμενου, οπότε ο ίδιος ο Ισπανός νομοθέτης προβλέπει το ενδεχόμενο να μην είναι γνωστή, κατά τη στιγμή που λαμβάνει χώρα η απόλυση του εργαζόμενου, η ύπαρξη των εν λόγω μεταγενέστερων απολύσεων ή λύσεων συμβάσεων εργασίας και αναθέτει στο δικαστήριο να εξετάσει εάν οι εν λόγω μεταγενέστερες λύσεις συμβάσεως εργασίας στοιχειοθετούν καταστρατήγηση του νόμου· με άλλη διατύπωση, τίποτα δεν εμποδίζει τη συνεκτίμηση στη δίκη πραγματικών περιστατικών τα οποία είναι νέα ή κατέστησαν εκ των υστέρων γνωστά.
- 19 Μπορεί μάλιστα να διαπιστωθεί ότι, σε κάποιο βαθμό, τα πράγματα επαφίενται στην τύχη σε περίπτωση που δεν γίνει δεκτός ο συνυπολογισμός των μεταγενέστερων λύσεων συμβάσεων εργασίας προκειμένου να διαπιστωθεί εάν υφίσταται ομαδική απόλυση: ο εργαζόμενος που απολύθηκε πριν από την πραγματοποίηση των απολύσεων αυτών δεν μπορεί να τις επικαλεστεί ενώ, αντιθέτως, οι εργαζόμενοι που απολύθηκαν μετά από τις απολύσεις αυτές και οι οποίοι ασκούν ένδικο βοήθημα ασφαλώς μπορούν να τις επικαλεστούν.

- 20 Τέλος, καίτοι η πρόβλεψη κανόνα για την καταπολέμηση των δολίων ενεργειών στην ισπανική νομοθεσία μπορεί να κριθεί ως βελτίωση σε σχέση με τη ρύθμιση της οδηγίας, τούτο δεν συνεπάγεται ότι θα πρέπει να παύσει να εφαρμόζεται η οδηγία όπως είναι διατυπωμένη, δεδομένου ότι τα κατώτατα όρια και οι περίοδοι αναφοράς πρέπει να θεωρούνται ως ελάχιστα απαρέγκλιτα για τα κράτη μέλη όρια. Ως εκ τούτου, και λαμβάνοντας ως βάση την πρόταση της εισαγγελικής αρχής, το αιτούν δικαστήριο κρίνει απαραίτητο να θέσει το ερώτημα εάν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τρόπο αντικειμενικό αποκλειστικά οι λύσεις συμβάσεων εργασίας που σημειώθηκαν πριν από την επίδικη ατομική απόλυση, ενώ αντιθέτως οι λύσεις συμβάσεων εργασίας που σημειώθηκαν σε μεταγενέστερο σε σχέση με την εξεταζόμενη απόλυση σημείο πρέπει να λαμβάνονται υπόψη μόνον εφόσον κριθεί ότι τελέστηκαν με σκοπό την αποφυγή εφαρμογής των διατάξεων που διέπουν την ομαδική απόλυση.
- 21 Το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα προκύπτει κατά λογική συνέπεια από το πρώτο, δεδομένου ότι, σύμφωνα με τον εργατικό κώδικα, οι λύσεις συμβάσεων εργασίας που είναι μεταγενέστερες της επίδικης λύσεως συμβάσεως εργασίας μπορούν να ληφθούν υπόψη αποκλειστικά εάν εκτιμηθεί ότι η επιχείρηση ενήργησε δολίως. Εντούτοις, η οδηγία ουδεμία αναφορά περιέχει σε τέτοια εκτίμηση. Η λήψη υπόψη της περιόδου που έπεται της ημερομηνίας της επίδικης απόλυσης θα μπορούσε να θεωρηθεί ως διάταξη που βελτιώνει το περιεχόμενο της οδηγίας, μόνον ωστόσο εάν αποκλειόταν το ενδεχόμενο να θεσπίζει η οδηγία, όπως έχει διατυπωθεί και θα μπορούσε να ερμηνευτεί από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αμφίδρομο υπολογισμό.
- 22 Τέλος, με το τρίτο ερώτημα ερωτάται εάν οι 30 ή 90 ημέρες πρέπει να υπολογιστούν στο σύνολό τους πριν ή μετά την επίδικη ατομική απόλυση ή εάν μπορεί να υπολογιστεί ένα τμήμα των ημερών αυτών πριν και ένα τμήμα μετά την εν λόγω απόλυση, χωρίς να υπερβαίνεται η περίοδος αναφοράς που θεσπίζεται στην οδηγία. Το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι ο επιτακτικός χαρακτήρας των κατώτατων ορίων και περιόδων που θεσπίζονται στην οδηγία, με την επιφύλαξη των βελτιώσεών τους με πιο ευνοϊκές διατάξεις, καθώς και ο αυτοτελής χαρακτήρας τους, επιτάσσουν την εξίσου αυτοτελή ερμηνεία τους. Επομένως, τίποτα δεν αντιτίθεται στο να λαμβάνεται υπόψη η περίοδος αναφοράς σε όλη την έκτασή της, όσον αφορά τις προγενέστερες ή μεταγενέστερες λύσεις συμβάσεων εργασίας –30 ή 90 πλήρεις ημέρες πριν ή μετά την ημερομηνία της επίδικης απόλυσης–, ή στο να λαμβάνεται υπόψη η περίοδος αυτή εν μέρει για πριν και εν μέρει για μετά την εν λόγω απόλυση, ήτοι, στο να συνυπολογίζονται, για παράδειγμα, οι λύσεις συμβάσεων εργασίας που σημειώθηκαν 60 ημέρες πριν από την απόλυση του εργαζομένου και εκείνες που σημειώθηκαν 30 ημέρες μετά. Με άλλη διατύπωση, ερωτάται εάν, για μια πλήρη εικόνα της καταστάσεως, πρέπει να λαμβάνονται ως περίοδος αναφοράς οι 90 –ή οι 30– ημέρες στην έναρξη, στη λήξη ή σε τυχόν ενδιάμεσο χρονικό σημείο των οποίων τοποθετείται χρονικά η επίδικη απόλυση του εργαζομένου.