

**Cauza C-300/19****Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

12 aprilie 2019

**Instanța de trimitere:**

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Spania)

**Data deciziei de trimitere:**

25 martie 2019

**Reclamantă:**

UQ

**Pârâtă:**

Marclean Technologies, S.L.U.

**Obiectul procedurii principale**

Procedura principală are ca obiect calificarea concedierii reclamantei.

**Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare**

Cererea de decizie preliminară are ca obiect stabilirea aspectului dacă perioada de 30 sau de 90 de zile în care trebuie să aibă loc încetarea raporturilor de muncă pentru a se considera că există o concediere colectivă trebuie calculată luând în considerare concedierea individuală care face obiectul litigiului drept dată de împlinire, dată de începere sau moment intermediar. Temeiul juridic este articolul 267 TFUE.

**Întrebările preliminare**

**Prima întrebare:** Articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctele (i) și (ii) din Directiva 98/59/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că

perioada de referință de 30 sau de 90 de zile stabilită pentru a se considera că există o concediere colectivă trebuie calculată întotdeauna înainte de data la care a avut loc concedierea individuală care face obiectul litigiului?

**A doua întrebare:** Articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctele (i) și (ii) din Directiva 98/59/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective poate fi interpretat în sensul că perioada de referință de 30 sau de 90 de zile stabilită pentru a se considera că există o concediere colectivă poate fi calculată după data la care a avut loc concedierea individuală care face obiectul litigiului, nefiind necesar ca încetările ulterioare ale contractului de muncă să fie considerate nelegale?

**A treia întrebare:** Perioadele de referință stabilite la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctele (i) și (ii) din Directiva 98/59/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective admit o interpretare care permite să se ia în considerare concedierile sau încetările contractului de muncă realizate într-o perioadă de 30 sau de 90 de zile, concedierea care face obiectul litigiului având loc în una dintre perioadele respective?

#### **Dispozițiile de drept al Uniunii invocate**

Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95). Articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctele (i) și (ii).

Hotărârea Curții din 13 mai 2015, Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318). Punctul 51 și punctul 1 din dispozitiv.

Hotărârea Curții din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743). Punctele 20-22, 48, 49 și 51.

#### **Dispozițiile naționale invocate**

Legea nr. 36/2011 din 10 octombrie 2011 privind instanțele pentru litigii de muncă (BOE nr. 245 din 11 octombrie 2011, p. 106584). Articolul 122 alineatele 1 și 2.

Statutul lucrătorilor, al cărui text consolidat a fost aprobat prin Decretul regal legislativ nr. 2/2015 din 23 octombrie 2015 de aprobare a textului consolidat al Legii privind statutul lucrătorilor (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224; denumit în continuare „ET”). Articolul 51 alineatul 1.

Hotărârea Sala Social del Tribunal Supremo [Secția pentru litigii de muncă din cadrul Curții Supreme] din 11 ianuarie 2017 (ECLI:ES:TS:2017:258).

Ordonanța Sala Social del Tribunal Supremo 27 iunie 2018, (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Hotărârea TSJ de Cataluña [Curtea Superioară de Justiție din Catalonia] din 6 octombrie 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Hotărârea TSJ de Cataluña din 16 decembrie 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

### **Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii principale**

- 1 Reclamanta, doamna UQ, a început să lucreze pentru întreprinderea Marclean Technologies, S.L.U. la 31 octombrie 2016, fiind încadrată în categoria profesională de controlor al calității. Începând cu 28 mai 2018, aceasta s-a aflat în situație de incapacitate temporară de muncă.
- 2 Toți lucrătorii angajați de întreprinderea Marclean Technologies, S.L.U. erau stabiliți în cadrul instalațiilor întreprinderii Sandhar Group, desfășurând activități de verificare a pieselor fabricate de această din urmă întreprindere.
- 3 La 31 mai 2018, întreprinderea a transmis lucrătoarei reclamante o scrisoare de concediere; la momentul concedierii, întreprinderea a recunoscut caracterul nelegal al acesteia și, ulterior, i-a acordat reclamantei o despăgubire care, conform susținerilor sale, este aplicabilă în situațiile în care concedierea nelegală este constatată de către o instanță.
- 4 La 11 iunie 2018, UQ a introdus o acțiune în contestarea concedierii împotriva Marclean Technologies, SLU, prin care a solicitat să se declare nulitatea concedierii sau, cu caracter subsidiar, nelegalitatea sa.
- 5 În perioada 31 mai 2018-14 august 2018, un număr total de 7 persoane a încetat să mai lucreze în întreprindere – 4 pentru motive care nu au legătură cu persoana lucrătorilor, 2 pentru că și-au dat demisia, iar una ca urmare a încetării contractului de muncă temporară –, iar la 15 august 2018, 29 de persoane au încetat să mai lucreze în întreprindere; toate aceste încetări au fost calificate drept demisii, și, la 16 august 2018, lucrătorii respectivi au început să lucreze în întreprinderea Risk Steward, S.L. La 15 august 2018 Marclean Technologies, S.L.U și-a încetat complet activitatea.
- 6 Având în vedere că instanța de trimitere are îndoieli privind această situație, a solicitat informații și documente sistemului de securitate socială și pârâtei, din care rezultă că toți lucrătorii ale căror contracte de muncă au încetat „în mod voluntar” la 15 august 2018 au fost angajați în ziua următoare de întreprinderea Risk Steward, S.L. Prin urmare, instanța de trimitere consideră că a avut loc o concediere colectivă.

### **Principalele argumente ale părților**

- 7 Pârâta susține că concedierea reclamantei nu este nulă, ci este rezultatul încetării activității întreprinderii și al neîndeplinirii obligațiilor contractuale ale lucrătoarei, motive care au justificat de asemenea concedierea altor lucrători. Pârâta afirmă că și-a încetat activitatea la 15 august 2018 și că, pentru acest motiv, în august 2018, toți lucrătorii au plecat din întreprindere.
- 8 În ceea ce privește formularea cererii de decizie preliminară, reclamanta este de acord cu aceasta, considerând că, în cazul în care cele 90 de zile se calculează începând de la data concedierii sale, se poate aprecia că numărul contractelor de muncă care au încetat depășește limita stabilită și, prin urmare, este vorba despre o concediere colectivă. Pârâta se opune, deoarece susține că nu au existat încetări ale căror date să se calculeze conform limitelor cantitative prevăzute la articolul 51 din ET.
- 9 Ministerul Public, care nu este parte în procedură, însă intervine deoarece este vorba despre o problemă de legalitate și de apărare a drepturilor lucrătorilor, după ce a analizat jurisprudența Curții prin raportare la Directiva 98/59/CE, la reglementarea națională, precum și la jurisprudența Tribunal Supremo, concluzionează că interpretarea articolului 51 din ET efectuată de jurisprudența spaniolă cu privire la metoda de calcul a termenului de 90 de zile împiedică să se considere că concedierea reclamantei face parte dintr-o concediere colectivă. Prin urmare, acesta și-a exprimat acordul cu privire la formularea cererii de decizie preliminară, a oferit orientări și a propus întrebări care au fost folosite ca punct de plecare pentru instanța de trimitere.

### **Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare**

- 10 Articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 prevede că concedierile colective reprezintă „concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului”. Directiva oferă statelor membre două opțiuni privind numărul minim de concedieri și perioada de calculare a acestora. Pe scurt, punctul (i) stabilește o perioadă de 30 de zile, în care trebuie să aibă loc un număr de concedieri care să depindă de numărul lucrătorilor întreprinderii, în timp ce perioada prevăzută la punctul (ii) stabilește o perioadă de 90 de zile, în care trebuie să aibă loc cel puțin 20 de concedieri.
- 11 Legiuitorul spaniol a optat să aleagă părțile cele mai avantajoase din ambele opțiuni (termenul de 90 de zile din cea de a doua și numărul de lucrători din prima). Astfel, articolul 51 alineatul 1 din ST prevede:

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

- a) 10 lucrători în întreprinderile care încadrează mai puțin de 100 de lucrători;
- b) 10 % din numărul lucrătorilor în întreprinderile care încadrează între 100 și 300 de lucrători.
- c) 30 de lucrători în întreprinderile care încadrează mai mult de 300 de lucrători.”
- 12 La rândul său, articolul 122 alineatul 2 din Legea nr. 36/11 prevede că încetarea contractului este nulă „atunci când a fost adoptată cu fraudarea legii, prin eludarea dispozițiilor prevăzute în materia concedierilor colective”.
- 13 Tribunal Supremo, într-o hotărâre din 11 ianuarie 2017 pronunțată într-un recurs pentru unificarea jurisprudenței a statuat că, pentru a verifica dacă există concediere colectivă, se iau în considerare numai încetările care au avut loc în cele 90 de zile anterioare datei concedierii individuale care face obiectul litigiului. În orice caz, în temeiul articolului 51 alineatul 1 ultimul paragraf din ET (care prevede că, atunci când, în perioade succesive de 90 de zile și pentru a eluda legislația, întreprinderea pune capăt – pentru motive financiare, tehnice, organizatorice sau privind producția – contractelor unui număr de lucrători mai mic decât cel stabilit la articolul respectiv, fără să existe motive noi, respectivele încetări noi se consideră efectuate cu încălcarea legii și sunt declarate nule și fără efect), este posibil să se constate existența unei încălcări în legătură cu încetările ulterioare datei concedierii care face obiectul litigiului. Jurisprudența respectivă este cea pe care o aplică și Tribunal Superior de Justicia [Curțile Superioare de Justiție]; singurele excepții, care admit luarea în considerare a încetărilor care au avut loc ulterior concedierii individuale în litigiu, sunt anterioare hotărârii menționate a Tribunal Supremo.
- 14 Limitele temporale sau perioadele de referință prevăzute de directivă și la articolul 51 din ET sunt diferite, deoarece, în timp ce reglementarea Uniunii stabilește două perioade – de 30 și de 90 de zile, în funcție de numărul de persoane afectate de încetările luate în considerare –, norma națională prevede o perioadă unică de 90 de zile, ceea ce a determinat jurisprudența națională să considere că legislația spaniolă reprezintă o îmbunătățire în raport cu prevederile directivei, deoarece oferă mai multe garanții și o protecție mai mare lucrătorilor pe o durată mai îndelungată. Totuși, această situație este identică cu cea din cauza Rabal Cañas, cu alte cuvinte norma spaniolă ar putea fi mai avantajoasă decât directiva dacă nu implică pierderea drepturilor conferite de aceasta.
- 15 În Hotărârea Rabal Cañas s-a analizat diferența dintre directivă și norma spaniolă privind entitatea căreia trebuie să i se aplice pragurile numerice de persoane afectate – unitate sau întreprindere – și s-a concluzionat că o reglementare națională care introduce, ca singur element de referință, întreprinderea, iar nu unitatea - atunci când aplicarea acestui criteriu are drept consecință împiedicarea procedurii de informare și de consultare prevăzute de directivă, în timp ce, în cazul în care unitatea ar fi utilizată ca element de referință, concedierile vizate ar trebui să fie calificate drept „concedieri colective” - trebuie să se interpreteze în

sensul că înlocuirea noțiunii „unitate” cu noțiunea „întreprindere” nu poate fi considerată favorabilă lucrătorilor decât cu condiția ca acest element să fie adițional și să nu implice pierderea sau reducerea protecției acordate lucrătorilor în cazul în care, ținând seama de noțiunea de unitate, numărul de concedieri impus de directivă, în scopul calificării drept „concedieri colective”, este atins.

- 16 Motivarea cererii de decizie preliminară este în același sens. Trebuie să clarifice dacă modul în care se calculează perioadele de 30 și de 90 de zile și, mai exact, cea de 90 de zile trebuie interpretat în conformitate cu jurisprudența spaniolă. Cu alte cuvinte, se solicită să se stabilească interpretarea corectă a articolului 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din directivă („într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective”), având în vedere că în cele 90 de zile ulterioare datei concedierii reclamantei au existat 35 de încetări care pot fi luate în considerare, din moment ce activitatea întreprinderii a încetat în mod definitiv.
- 17 Directiva, atunci când stabilește perioadele de referință temporale, nu face distincția între aspectul dacă acestea trebuie calculate înapoi sau înainte. Jurisprudența spaniolă, atunci când interpretează articolul 51 alineatul 1 din ST, arată că respectivul calcul trebuie făcut în mod obligatoriu în urmă (cu alte cuvinte, că concedierea individuală concretă în litigiu este *terminus ad quem*), ceea ce nu este prevăzut în nicio normă și este echivalent cu a introduce o restricție nejustificată în ceea ce privește dreptul de participare și de consultare al reprezentanților lucrătorilor. Reglementarea europeană are drept scop facilitarea consultării și a participării reprezentanților lucrătorilor și nu ar avea sens ca acestea să fie garantate dacă s-ar aprecia că a existat o concediere colectivă într-o perioadă anterioară concedierii individuale în litigiu, însă nu și în perioada ulterioară.
- 18 Desigur, scopul articolului 51 alineatul 1 ultimul paragraf din ET este să sancționeze acțiunile frauduloase constând în concedierile realizate pe rând pentru a evita consultarea și participarea reprezentanților lucrătorilor, însă acest scop este îndeplinit mai bine dacă perioada de referință se aplică în ambele sensuri, ceea ce implică faptul că lucrătorul poate invoca alte concedieri individuale pe care, probabil, nu le cunoaște la momentul la care are loc concedierea sa, dar care ulterior, dacă se adaugă la aceasta, ating numărul de încetări care determină existența unei concedieri colective veritabile. În această privință, este necesar să se aibă în vedere că regula antifraudă stabilită la articolul 51 alineatul 1 ultimul paragraf din ET poate fi invocată în cadrul unui proces inițiat ca urmare a concedierii lucrătorului, astfel încât legiuitorul spaniol însuși prevede deja posibilitatea ca, atunci când are loc concedierea lucrătorului, să nu se cunoască existența respectivelor concedieri sau încetări ulterioare și îi încredințează instanței misiunea de a examina dacă a existat sau nu a existat o fraudă în ceea ce privește încetările ulterioare respective; cu alte cuvinte, nu există niciun impediment ca fapte noi sau despre care s-a aflat ulterior să fie analizate în cadrul procedurii judiciare.

- 19 Se poate observa inclusiv existența unui anumit grad de arbitraritate în cazul în care nu se admit încetările ulterioare cu scopul de a fi luate în considerare împreună pentru a determina dacă a existat o concediere colectivă: lucrătorul concediat anterior acestora nu le poate invoca dar, în schimb, lucrătorii concediați ulterior, care formulează cale de atac, pot să le invoce.
- 20 În sfârșit, în pofida faptului că includerea unei reguli antifraudă în legislația spaniolă ar putea fi considerată o îmbunătățire față de conținutul directivei, aceasta nu presupune că directiva nu mai trebuie aplicată conform prevederilor sale, deoarece pragurile și perioadele de referință trebuie considerate drept condiții minime care nu pot fi modificate de către statele membre. Prin urmare, luând ca referință propunerea Ministerului Public, instanța de trimitere consideră că este necesar să se stabilească dacă trebuie să aibă în vedere, drept informație obiectivă, numai încetările anterioare concedierii individuale în litigiu, limitând luarea în considerare a încetărilor ulterioare la situația în care se apreciază că acestea au fost realizate cu intenția de a evita aplicarea dispozițiilor în materia concedierii colective.
- 21 A doua întrebare preliminară rezultă în mod necesar din prima, deoarece, conform ET, încetările ulterioare celei în litigiu pot fi luate în considerare numai dacă se consideră că întreprinderea a acționat în mod fraudulos; totuși, în directivă nu se face nicio referire la această apreciere. Luarea în considerare a perioadei ulterioare datei concedierii în litigiu ar putea fi considerată o dispoziție care îmbunătățește conținutul directivei, dar numai dacă se exclude ideea că directiva, astfel cum este redactată și cum ar putea fi interpretată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene, stabilește calculul în ambele sensuri.
- 22 În sfârșit, prin intermediul celei de a treia întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă cele 30 sau 90 de zile trebuie calculate în totalitate înainte sau după concedierea individuală în litigiu, sau dacă este posibil să se calculeze o parte anterior și o parte ulterior concedierii, fără să se depășească perioada de referință stabilită de directivă. În opinia instanței, caracterul nemodificabil al pragurilor și al perioadelor stabilite de directivă, cu excepția cazului în care sunt îmbunătățite prin dispoziții mai favorabile, și caracterul lor autonom impun ca interpretarea acestora să se realizeze tot în mod autonom. Astfel, nu există niciun impediment pentru a lua în considerare perioada de referință în totalitate, pentru încetările anterioare și ulterioare – 30 sau 90 de zile complete anterioare sau ulterioare –, sau pentru a o lua în considerare parțial înainte și după, cu alte cuvinte pentru a calcula, de exemplu, încetările care au avut loc cu 60 de zile înaintea concedierii și cele realizate în următoarele 30 de zile. Altfel spus, pentru a avea o imagine completă a situației, este necesar să se ia ca referință 90 de zile – sau 30 –, în cadrul cărora concedierea lucrătorului în litigiu ar avea loc la început, la final sau la mijlocul perioadei respective.