

Mål C-300/19**Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler****Datum för ingivande:**

12 april 2019

Domstol som begär förhandsavgörande:

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

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

25 mars 2019

Sökande:

UQ

Svarande:

Marclean Technologies, S.L.U.

Saken i det nationella målet

Det nationella målet avser frågan hur klagandens uppsägning ska kvalificeras.

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Begäran om förhandsavgörande syftar till att få klarhet i om den period på 30 eller 90 dagar under vilken arbetsförhållandena ska ha upphört för att det ska anses röra sig om kollektiva uppsägningar, ska beräknas på så sätt att den individuella uppsägning som tvisten rör utgör slutpunkten, startpunkten eller en mellanliggande punkt i denna beräkning. Den rättsliga grunden är artikel 267 FEUF.

Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

Fråga 1: Ska artikel 1.1 a i och ii i rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar tolkas så, att den referensperiod på 30 eller 90 dagar som ska läggas till grund för

bedömningen av huruvida det rör sig om en kollektiv uppsägning alltid ska beräknas bakåt i tiden från dagen för den individuella uppsägning som tvisten avser?

Fråga 2: Kan artikel 1.1 a i och ii i rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar tolkas så, att den referensperiod på 30 eller 90 dagar som ska läggas till grund för bedömningen av huruvida det rör sig om en kollektiv uppsägning får beräknas framåt i tiden, från dagen för den individuella uppsägning som tvisten avser, utan krav på att uppsägningarna bedöms ha skett i syfte att kringgå lagen?

Fråga 3: Kan de referensperioder som fastställs i artikel 1.1 a i och ii i rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar tolkas så, att de är tillåtet att beakta de uppsägningar eller upphöranden av anställningsavtal som skett inom de 30 eller 90 dagarna, förutsatt att den uppsägning som tvisten avser har skett inom nämnda perioder?

Anförda unionsbestämmelser

Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 1998, s. 16). Artikel 1.1 a i och ii.

EU-domstolens dom av den 13 maj 2015, Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318). Punkt 51 och punkt 1 i domslutet.

EU-domstolens dom av den 11 november 2015, Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743). Punkterna 20–22, 48, 49 och 51.

Anförda nationella bestämmelser

Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (lag 36/2011 om domstolar med behörighet i arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål) av den 10 oktober 2011 (BOE nr 245, av den 11 oktober 2011, s. 106584). Artikel 122.1 och 122.2.

Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare), i dess lydelse enligt Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret 2/2015 av den 23 oktober 2015 om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare) (BOE nr 255 av den 24 oktober 2015, s. 100224). Artikel 51.1

Dom från Sala Social del Tribunal Supremo av den 11 juli 2017 (ECLI:ES:TS:2017:258).

Dom från Sala Social del Tribunal Supremo av den 27 juni 2018 (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Dom från TSJ de Cataluña av den 6 oktober 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Dom från TSJ de Cataluña av den 16 december 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet

- 1 UQ, som är sökande, anställdes av företaget Marclean Technologies, S.L.U. den 31 december 2016 i rollen som kvalitetskontrollant. Den 28 maj 2018 blev hon tillfälligt oförmögen att arbeta.
- 2 Samtliga anställda i företaget Marclean Technologies, S.L.U. arbetade i företaget Sandhar Groups lokaler där de utförde kvalitetskontroller på delar som tillverkats av sistnämnda företag.
- 3 Den 31 maj 2018 meddelade företaget sökanden att hon blivit uppsagd och i samband med hon friställdes medgav företaget att uppsägningen var oberättigad och betalade i efterhand ut en ersättning till henne som enligt företaget motsvarade den ersättning som utgår när uppsägningen förklarats oberättigad i domstol.
- 4 Den 11 juni 2018 väckte sökanden talan mot Marclean Technologies, SLU för oberättigad uppsägning och yrkade att uppsägningen skulle förklaras ogiltig eller, i andra hand, oberättigad.
- 5 Under perioden 31 maj 2018–14 augusti 2018 slutade totalt 7 personer att arbeta på företaget – 4 av skäl som inte kunde tillskrivas arbetstagarna, 2 för att de själva sagt upp sig och 1 för att anställningsavtalet löpte ut – och den 15 augusti 2018 slutade 29 personer att arbeta på företaget. Samtliga dessa personer ansågs ha sagt upp sig frivilligt, och den 16 augusti 2018 anställdes samma personer av företaget Risk Steward, S.L.. Den 15 augusti 2018 lade Marclean Technologies, S.L.U. ned hela sin verksamhet.
- 6 Då rätten var osäker på omständigheterna i målet begärde den att Seguridad Social och sökanden skulle inkomma med uppgifter och handlingar av vilka det framgår att de arbetstagare som ”frivilligt” slutade den 15 augusti 2018 dagen efter anställdes av företaget Risk Steward S.L.. Rätten fann därför att det rörde sig om en kollektiv uppsägning.

Parternas huvudargument i det nationella målet

- 7 Svaranden hävdar att sökandens uppsägning inte är ogiltig, utan berodde på nedgången i företagets verksamhet och på att arbetstagaren inte uppfyllde sina avtalsmässiga förpliktelser, skäl som även låg bakom uppsägningar av andra arbetstagare. Svaranden har bekräftat att den upphörde med sin verksamhet den 15 augusti 2018 och att följaktligen samtliga arbetstagare slutade att arbeta på företaget i augusti 2018.
- 8 Sökanden motsätter sig inte beslutet att begära ett förhandsavgörande, eftersom hon anser att – om 90-dagarsperioden ska börja beräknas från dagen för uppsägningen – antalet uppsägningar överstiger den fastställda gränsen och att det därför rör sig om en kollektiv uppsägning. Svaranden motsätter sig en sådan begäran med motiveringen att inga uppsägningar har skett som ska beaktas vid beräkningen av de kvantitativa begränsningar som fastställs i artikel 51 i lagen om arbetstagare.
- 9 Ministerio Fiscal, som inte är part i förfarandet utan ingriper för att tvisten reser frågor om laglighet och skydd av arbetstagares rättigheter, har, efter en genomgång av EU-domstolens praxis jämförd med direktiv 98/59/EG, lydelsen i den nationella bestämmelsen och praxis från Tribunal Supremo kommit fram till att de spanska domstolarnas tolkning av artikel 51 i lagen om arbetstagare med avseende på hur man beräknar 90-dagarsperioden medför att sökandens uppsägning inte kan anses ingå som en del i en kollektiv uppsägning. Ministerio Fiscal stödjer således beslutet att begära förhandsavgörande och har utfärdat riktlinjer samt föreslagit frågor som den hänskjutande domstolen har lagt till grund för sin begäran.

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 10 Enligt artikel 1.1 a i direktiv 98/59 avses med kollektiva uppsägningar ”uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen”. Direktivet ger medlemsstaterna två alternativ i fråga om det lägsta antalet uppsägningar och beräkningsperioden för uppsägningarna. I korthet utgörs alternativet i led i av en period på 30 dagar under vilken de antal uppsägningar som krävs beror på antalet arbetstagare på arbetsplatsen och alternativet i led ii av en period på 90 dagar under vilken minst 20 uppsägningar ska ha skett.
- 11 Den spanska lagstiftaren har valt de mest fördelaktiga delarna av bägge alternativ (fristen på 90 dagar, enligt det andra alternativet, och antalet arbetstagare, enligt det första alternativet). I artikel 51.1 i lagen om arbetstagare har således följande lydelse:

”I denna lag ska med kollektiva uppsägningar förstås uppsägningar av anställningsavtal av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller

produktionsrelaterade skäl om antalet uppsägningar under en period av nittio dagar avser minst

- a) 10 arbetstagare på företag med färre än 100 anställda,
 - b) 10 procent av det totala antalet arbetstagare på företag med mellan 100 och 300 anställda,
 - c) 30 arbetstagare på företag med mer än 300 anställda.”
- 12 I artikel 122.2 i lag 36/11 föreskrivs å sin sida att uppsägningen av ett anställningsavtal är ”ogiltig om det föreligger rättsmissbruk till följd av att bestämmelserna om kollektiva uppsägningar har kringgåtts”.
- 13 Tribunal Supremo har, i en dom av den 11 januari 2017, som meddelades i ett mål om överklagande i syfte att åstadkomma enhetlig rättspraxis, slagit fast att, vid bedömningen av huruvida det föreligger en kollektiv uppsägning ska endast de uppsägningar som gjorts inom 90 dagar före dagen för den individuella uppsägningen beaktas. Enligt artikel 51.1 sista stycket i lagen om arbetstagare (där det anges att, när ett företag, under på varandra följande 90-dagarsperioder, och i syfte att kringgå lagen i fråga, av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsrelaterade skäl, säger upp ett lägre antal arbetstagare än det antal som nämns i nämnda artikel av skäl som inte är nya, ska dessa uppsägningar anses ha skett genom kringgående av lagen och förklaras ogiltiga), går det i vilket fall som helst att fastställa att lagen har kringgåtts i samband med uppsägningar som skett efter den uppsägning som tvisten avser. Tribunales Superiores de Justicia följer även de denna rättspraxis eftersom de enda fallen, där dessa domstolar gått med på att beakta uppsägningar som skett efter dagen för den i målet aktuella individuella uppsägningen, ägde rum innan nämnda dom från Tribunal Supremo meddelades.
- 14 De tidsbegränsningar, eller referensperioder, som föreskrivs i direktivet och i artikel 51 i lagen om arbetstagare skiljer sig åt på så sätt att, medan det i EU-direktivet föreskrivs två perioder – en period på 30 och en period på 90 dagar beroende på antalet arbetstagare som berörs av de uppsägningar som kan beaktas – föreskrivs i den nationella bestämmelsen en enda period på 90 dagar, vilket enligt nationell rättspraxis är fördelaktigare än det som föreskrivs i direktivet, eftersom en längre period ger arbetstagarna bättre garantier och ett mer långtgående skydd. Situationen i det här fallet emellertid densamma som i domen i målet Rabal Cañas, vilket innebär att den spanska bestämmelsen kan visa sig vara mer fördelaktig än vad som föreskrivs i direktivet under förutsättning att den inte innebär en förlust av de rättigheter som föreskrivs i direktivet.
- 15 I domen i målet Rabal Cañas prövande EU-domstolen skillnaden mellan direktivet och den spanska bestämmelsen vad gällde den enhet på vilka de kvantitativa tröskelvärdena för antalet berörda arbetstagare skulle tillämpas – arbetsplatsen eller företaget – och konstaterade att en nationell lagstiftning i vilken företaget införts som enda referensenhet i stället för arbetsplatsen, när tillämpningen av detta kriterium förhindrar det förfarande för information och överläggning som

föreskrivs i direktivet och uppsägningarna skulle ha betraktats som kollektiva uppsägningar om arbetsplatsen hade använts som referensenhet, ska tolkas så, att bytet av begreppet arbetsplats mot begreppet företag endast kan anses gynna arbetstagarna om detta innebär en utökning av skyddet och inte innebär att skyddet för arbetstagarna bortfaller eller minskar i de fall det antal uppsägningar som enligt direktivet krävs för att en kollektiv uppsägning ska anses föreligga är uppnått om begreppet arbetsplats tillämpas.

- 16 Skälen till begäran om förhandsavgörande går i det här fallet i samma riktning. Det måste klargöras om metoden för att beräkna 30- och 90-dagarsperioderna, i det här fallet 90-dagarsperioden, ska tolkas på det sätt som den har tolkats enligt spansk rättspraxis. Det bör med andra ord klargöras vilken tolkning av artikel 1.1 a ii i direktivet ("under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga") som är den rätta, eftersom 35 arbetstagare som skulle kunna beaktas sades upp inom de 90 dagar som följde efter uppsägningen av sökanden, till följd av att verksamheten upphörde för gott.
- 17 Direktivet fastställer tidsbegränsade referensperioder men anger inte huruvida perioderna ska räknas bakåt eller framåt i tiden. Spanska domstolar har tolkat artikel 51.1 i lagen om arbetstagare på så sätt, att beräkningen alltid ska ske bakåt i tiden (vilket innebär att den individuella uppsägning som är föremål för tvisten utgör slutpunkten för denna beräkning), ett krav som inte framgår av någon bestämmelse och som på ett omotiverat sätt begränsar arbetstagarrepresentanternas rätt att delta och överlägga. Unionsrätten syftar till att underlätta för arbetstagarrepresentanterna att delta och överlägga och det vore inte logiskt att garantera denna rätt när den kollektiva uppsägningen har skett före den individuella uppsägning som tvisten avser, men inte om den har skett efter denna tidpunkt.
- 18 Artikel 51.1 sista stycket i lagen om arbetstagare har visserligen till syfte att beivra missbruk som går ut på sprida uppsägningarna över tid för att förhindra arbetstagarrepresentanter från att delta och överlägga, men denna målsättning skulle lättare uppnås om referensperioden gällde i båda tidsriktningarna, så att arbetstagaren kan åberopa andra individuella uppsägningar som han eller hon förmodligen inte kände till vid tidpunkten för den egna uppsägningen, men som senare, när de läggs samman med hans eller hennes uppsägning, når upp till det antal uppsägningar som krävs för att det ska anses röra sig om en kollektiv uppsägning. Det ska i detta hänseende påpekas att det faktum att regeln om bedrägeribekämpning i artikel 51.1 sista stycket i lagen om arbetstagare kan göras gällande i den tvist som rör arbetstagarens uppsägning visar att den spanska lagstiftaren redan har beaktat möjligheten att arbetstagaren, vid tidpunkten för uppsägningen, inte kände till dessa senare uppsägningar och upphöranden av anställningsförhållanden varför det ankommer på domaren att undersöka huruvida lagen har kringgåts i samband med senare uppsägningar. Med andra föreligger inga hinder för att göra gällande och beakta nya omständigheter i tvisten.

- 19 Man kan till om med skulle kunna skönja en viss grad av godtycklighet om senare uppsägningar inte kunde beaktas vid bedömningen av huruvida det rör sig om kollektiva uppsägningar. En arbetare som sagts upp före dessa kollektiva uppsägningar kan nämligen inte återopa dem medan en arbetstagare som sagts upp efter dessa, och väcker talan, kan göra det.
- 20 Slutligen, trots att införandet av en bedrägeribekämpningsregel i spansk lagstiftning skulle kunna betraktas som en förbättring i förhållande till vad som föreskrivs i direktivet, innebär inte detta att direktivet inte ska tillämpas i sig, eftersom tröskelvärdena och referensperioderna bör betraktas som minimikrav som medlemsstaterna inte kan avvika ifrån. Med hänvisning till Ministerio Fiscals förslag anser den hänskjutande domstolen att det är nödvändigt att fråga om endast uppsägningar före den individuella uppsägning som tvisten avser utgör sakomständigheter, och att senare uppsägningar endast kan beaktas om dessa har gjorts i syfte att undvika en tillämpning av reglerna om kollektiva uppsägningar.
- 21 Den andra tolkningsfrågan är en nödvändig följd av den första, eftersom det enligt lagen om arbetstagare endast är möjligt att beakta uppsägningar som skett efter den uppsägning som tvisten avser om det konstateras att företaget har gjort sig skyldigt till missbruk. I direktivet hänvisas emellertid inte till någon sådan bedömning. Möjligheten att beakta perioden efter den uppsägning som tvisten avser kan betraktas som en förbättring i förhållande till vad som föreskrivs i direktivet, men endast om det kan uteslutas att direktivet, såsom det är avfattat och kan tolkas av EU-domstolen, inte föreskriver att referensperioden kan beräknas såväl framåt som bakåt i tiden.
- 22 Den hänskjutande domstolen har slutligen ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida de 30 eller 90 dagarna i sin helhet ska beräknas för tiden före eller efter den uppsägning som tvisten avser, eller om en del av den kan avse perioden före och en annan del perioden efter uppsägningen, förutsatt att den referensperiod som fastställs i direktivet inte överskrids. Rätten anser att det faktum att de tröskelvärden och perioder som föreskrivs i direktivet är bindande, såvida de inte förändras till det bättre genom mer förmånliga bestämmelser, och självständiga innebär även att de måste tolkas på ett självständigt sätt. Följaktligen föreligger inga hinder för att betrakta referensperioden som en period vars fulla längd omfattar antingen tidigare eller efterföljande uppsägningar – det vill säga hela 30 eller 90 dagar före eller efter den aktuella uppsägningen – eller en period som kan sträcka sig både bakåt och framåt i tiden, till exempel så att uppsägningar som ägde rum inom 60 dagar före arbetstagarens uppsägning och sådana som ägde rum 30 dagar därefter skulle kunna beaktas. Det kan med andra ord, för att få en fullständig bild av situationen, anses vara nödvändigt beakta en referensperiod på 90 – eller 30 – dagar under vilken den aktuella uppsägningen kan ha skett i början, i slutet eller i mitten.