



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

11 noiembrie 2020 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Concedieri colective – Directiva 98/59/CE – Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) – Noțiunea de «concediere colectivă» – Modalități de calcul al numărului de concedieri – Perioada de referință care trebuie luată în considerare”

În cauza C-300/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Barcelona, Spania), prin decizia din 25 martie 2019, primită de Curte la 12 aprilie 2019, în procedura

UQ

împotriva

Marclean Technologies SLU,

cu participarea:

Ministerio Fiscal,

Fondo de Garantía Salarial,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, domnul L. Bay Larsen, doamna C. Toader și domnii M. Safjan (raportor) și N. Jääskinen, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și S. Pardo Quintillán, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 11 iunie 2020,

* Limba de procedură: spaniola.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din 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).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între UQ, pe de o parte, și Marclean Technologies SLU, pe de altă parte, în legătură cu legalitatea concedierii sale individuale.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit considerentelor (2)-(4), (7) și (8) ale Directivei 98/59:
 - „(2) întrucât 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;
 - (3) întrucât, 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;
 - (4) întrucât aceste diferențe pot avea un efect direct asupra funcționării pieței interne;
 - [...]
 - (7) întrucât această apropiere trebuie, așadar, promovată pe calea progresului, în sensul articolului 117 din Tratatul [CE];
 - (8) întrucât, pentru a calcula numărul de concedieri prevăzut în definiția concedierilor colective în sensul prezentei directive, alte forme de încetare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului ar trebui asimilate concedierilor, cu condiția să existe cel puțin cinci concedieri;”.
- 4 Secțiunea I din această directivă, intitulată „Definiții și domeniul de aplicare”, este constituită din articolul 1, al cărui alineat (1) prevede:

„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:
 - (i) 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;

(b) [...]

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.”

Dreptul spaniol

- 5 Estatuto de los Trabajadores (Statutul lucrătorilor) rezultă din Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ 2/2015 de aprobare a textului consolidat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 23 octombrie 2015 (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224). Articolul 51 din acest statut, intitulat „Concedierea colectivă”, prevede la alineatul 1:

„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, pentru 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.

[...]

La calcularea numărului de încetări ale contractului de muncă, la care se referă primul paragraf al prezentului alineat, 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, cu condiția ca numărul încetărilor de acest tip să fie de cel puțin cinci.

În cazul în care, în perioade succesive de 90 de zile și în scopul eludării prevederilor prezentului articol, întreprinderea efectuează încetări ale contractelor în temeiul articolului 52 litera c) din prezenta lege, numărul încetărilor fiind inferior pragurilor indicate, fără a exista noi motive care să justifice acest comportament, aceste noi încetări sunt considerate a fi efectuate cu încălcarea legii și vor fi declarate nule și fără efect.”

- 6 Articolul 122 din Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Legea nr. 36/2011 de reglementare a jurisdicției pentru litigii de muncă), din 10 octombrie 2011 (BOE nr. 245 din 11 octombrie 2011, p. 106584), intitulat „Aprecierea rezilierii contractului”, prevede:

„1. Decizia de încetare a contractului de muncă este declarată întemeiată atunci când angajatorul, după îndeplinirea formalităților necesare, atestă existența motivului legal indicat în comunicarea scrisă. În caz contrar, decizia este considerată abuzivă.

2. Decizia de reziliere este nulă:

[...]

b) atunci când a fost adoptată cu fraudarea legii, prin eludarea dispozițiilor prevăzute în materia concedierilor colective, în cazurile menționate la articolul 51 alineatul 1 ultimul paragraf [din Statutul lucrătorilor].

[...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 7 La 31 octombrie 2016, UQ a început să lucreze pentru Marclean Technologies în calitate de controlor al calității. La fel ca toți ceilalți lucrători angajați de aceasta din urmă, ea și-a exercitat funcțiile în cadrul unităților Sandhar Group, unde a efectuat sarcini de control al pieselor fabricate de societatea menționată.
- 8 La 28 mai 2018, UQ a fost declarată în situație de incapacitate temporară de muncă.
- 9 La 31 mai 2018, Marclean Technologies i-a notificat lui UQ o decizie de concediere. La data acestei concedieri, Marclean Technologies a recunoscut că aceasta era abuzivă și, ulterior, societatea menționată i-a plătit lui UQ indemnizația care, în opinia sa, este datorată în situațiile în care o concediere este declarată abuzivă în justiție.
- 10 La 11 iunie 2018, UQ a formulat la Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Barcelona, Spania), instanța de trimitere, o acțiune împotriva concedierii sale, solicitând ca aceasta să fie declarată nulă sau, în subsidiar, abuzivă.
- 11 Între 31 mai și 14 august 2018, șapte persoane au încetat să lucreze pentru Marclean Technologies. Patru dintre acestea au încetat să lucreze pentru cauze neimputabile persoanei lor, două au încetat să lucreze în mod voluntar, iar ultimei i-a încetat contractul de muncă temporară.
- 12 La 15 august 2018, alte 29 de persoane angajate de Marclean Technologies au încetat să lucreze pentru această societate. La aceeași dată, Marclean Technologies și-a încetat complet activitățile. La 16 august 2018, aceste 29 de persoane au început să lucreze pentru Risk Steward SL.
- 13 În fața instanței de trimitere, Marclean Technologies a prezentat documente potrivit cărora cele 29 de persoane menționate prezentaseră demisii voluntare, datând din 26 iulie 2018, cu efect de la 15 august 2018.
- 14 La rândul său, UQ a arătat că, întrucât demisiile menționate coincideau și, în acest mod, lucrătorii în cauză nu ar avea dreptul la prestațiile de șomaj, această situație consta, în realitate, într-o concediere colectivă ascunsă. Prin urmare, concedierea sa ar trebui considerată nulă, în temeiul articolului 122 alineatul 2 din Legea nr. 36/2011 privind reglementarea jurisdicției pentru litigii de muncă.
- 15 Marclean Technologies a răspuns că concedierea lui UQ era motivată nu numai de o diminuare a activității acestei societăți, ci și de neexecutări ale contractului de muncă imputabile lucrătoarei menționate, precum și altor membri ai personalului, care au fost de asemenea concediați.
- 16 Prin ordonanța din 6 februarie 2019, instanța de trimitere a constatat că între 30 și 35 de lucrători fuseseră concediați, ceea ce putea fi calificat, în opinia sa, drept „concediere colectivă” în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59. Această instanță arată că

transpunerea directivei menționate în dreptul spaniol face referire la o perioadă de 90 de zile. În această privință, ea precizează că întrebările sale nu privesc problema dacă reglementarea spaniolă este mai favorabilă decât respectiva directivă în această privință.

- 17 Instanța menționată are îndoieli cu privire la definirea perioadei de referință de 30 sau de 90 de zile care trebuie luate în considerare pentru a aprecia că încetările unor contracte de muncă constituie o „concediere colectivă” în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59. Ea arată că, în cursul celor 90 de zile de la data concedierii lui UQ, 35 de încetări ale raporturilor de muncă cu Marclean Technologies ar putea fi luate în considerare pentru calcularea numărului de concedieri în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din această directivă.
- 18 Totuși, instanța de trimitere subliniază că Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania), în cadrul interpretării articolului 51 alineatul (1) din Statutul lucrătorilor, a considerat că perioada de 90 de zile prevăzută la această dispoziție trebuia calculată prin referire exclusiv la perioada anterioară datei concedierii contestate.
- 19 Pe de altă parte, articolul 51 alineatul 1 ultimul paragraf din Statutul lucrătorilor ar permite să se țină seama de încetările raporturilor de muncă ulterioare concedierii contestate, dar numai în cazul în care angajatorul a acționat în mod fraudulos. Această dispoziție ar urmări astfel combaterea comportamentelor frauduloase care constau în a efectua concedieri „una câte una” pentru a evita consultarea și participarea reprezentanților lucrătorilor.
- 20 Potrivit instanței de trimitere, ar fi posibil să se atingă acest obiectiv de consultare și de participare în mod mai riguros dacă s-ar lua în considerare perioada de referință atât dinaintea, cât și de după data concedierii lucrătorului în cauză, ceea ce i-ar permite acestuia să invoce alte concedieri individuale despre care probabil nu avea cunoștință la momentul în care s-a produs a sa, dar care, ulterior, însumate cu aceasta, ating numărul necesar pentru a se constata existența unei concedieri colective în sensul Directivei 98/59.
- 21 În această privință, articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din directiva menționată ar trebui interpretat în mod autonom. Nimic nu s-ar opune ca perioada de referință prevăzută la dispoziția menționată să fie luată în considerare în toată întinderea sa, și anume pentru toate încetările raporturilor de muncă anterioare sau ulterioare concedierii individuale care face obiectul litigiului, această perioadă putând fi chiar calculată parțial înainte și parțial după respectiva concediere.
- 22 În aceste condiții, Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Barcelona) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctele (i) și (ii) din Directiva [98/59] 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?

2) Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctele (i) și (ii) din Directiva 98/59 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 începând de la data la care a avut loc concedierea individuală care face obiectul litigiului, nefiind necesar ca încetările ulterioare ale contractului de muncă să fie considerate frauduloase?

- 3) Perioadele de referință stabilite la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctele (i) și (ii) din Directiva 98/59 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?”

Cu privire la întrebările preliminare

- 23 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a aprecia dacă o concediere individuală contestată face parte dintr-o concediere colectivă, perioada de referință de 30 sau de 90 de zile prevăzută de această dispoziție trebuie calculată luând în considerare fie exclusiv o perioadă anterioară acestei concedieri individuale, fie și o perioadă ulterioară concedierii menționate, nu numai în caz de fraudă, ci chiar și în absența unei fraude, fie orice perioadă de 30 sau de 90 de zile în care a avut loc concedierea individuală respectivă.
- 24 Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59 prevede că noțiunea de „concediere colectivă” vizează concedierile efectuate de un angajator din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția să fie îndeplinite anumite condiții cantitative și temporale (Hotărârea din 10 decembrie 2009, Rodríguez Mayor și alții, C-323/08, EU:C:2009:770, punctul 35, precum și Hotărârea din 22 februarie 2018, Porras Guisado, C-103/16, EU:C:2018:99, punctul 42).
- 25 În speță, din decizia de trimitere reiese că legiuitorul spaniol a reținut o perioadă de referință de 90 de zile. Conform articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59, numărul concedierilor care au avut loc, pentru a se considera că există o concediere colectivă în sensul acestei directive, trebuie, pentru o astfel de perioadă de referință, să fie de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective.
- 26 Este necesar să se analizeze în ce mod perioada de referință prevăzută de reglementarea națională trebuie luată în considerare din punct de vedere temporal.
- 27 În această privință, în vederea calculării pragurilor stabilite la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctele (i) și (ii) din Directiva 98/59, trebuie amintit că această directivă nu poate fi interpretată în sensul că modalitățile de calcul al acestor praguri și, în consecință, înseși pragurile menționate sunt la discreția statelor membre, din moment ce o asemenea interpretare le-ar permite acestora din urmă să modifice domeniul de aplicare al directivei amintite și să o priveze în acest fel de efectul său deplin (Hotărârea din 18 ianuarie 2007, Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 47, precum și Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punctul 31).
- 28 Instanța de trimitere are în vedere, în întrebările sale, trei metode posibile pentru a stabili dacă a fost atins numărul de concedieri impus la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59. Ea se referă, în primul rând, la două metode care constau, atunci când se contestă o concediere individuală, în calcularea perioadei de referință luând în considerare fie exclusiv perioada anterioară acestei concedieri, fie și perioada ulterioară concedierii menționate, în caz de fraudă. În al doilea rând, potrivit celei de a treia metode pe care această instanță o sugerează, perioada de referință este constituită din orice perioadă de 30 sau de 90 de zile în care a avut loc concedierea individuală contestată, fără să se facă distincție după cum perioada menționată este anterioară, ulterioară sau este în parte situată înainte sau după concedierea individuală respectivă.
- 29 Or, trebuie constatat că nici prima, nici a doua metodă prezentate de instanța de trimitere nu sunt conforme cu Directiva 98/59.

- 30 Astfel, pe de o parte, însuși modul de redactare a articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din această directivă nu conține nicio mențiune a unei limite temporale exclusiv anterioare sau ulterioare concedierii individuale contestate pentru a calcula numărul de concedieri care au avut loc.
- 31 Pe de altă parte și mai ales, aplicarea primelor două metode prezentate de instanța de trimitere ar putea aduce atingere finalității Directivei 98/59, care urmărește, astfel cum reiese din considerentul (2) al acesteia, în special să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective.
- 32 Astfel, limitarea perioadei de referință fie exclusiv la perioada anterioară concedierii individuale contestate, fie și la perioada ulterioară concedierii menționate în caz de fraudă ar putea restrânge drepturile lucrătorilor în cauză, întrucât aceste două metode ar împiedica luarea în considerare a concedierilor care au avut loc într-o perioadă de 30 sau de 90 de zile, însă în afara acestei perioade anterioare sau a perioadei ulterioare, chiar dacă numărul total de concedieri a depășit numărul impus la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59.
- 33 În schimb, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 32 din concluzii, din economia și din finalitatea directivei rezultă că aceasta impune ca o asemenea perioadă să fie continuă.
- 34 În ceea ce privește a treia metodă prezentată de instanța de trimitere, potrivit căreia perioada de referință este constituită din orice perioadă de 30 sau de 90 de zile în care a avut loc concedierea individuală contestată, este necesar să se constate că această metodă este singura conformă cu finalitatea directivei menționate, astfel cum a fost amintită la punctul 31 din prezenta hotărâre, și cu respectarea efectului său util.
- 35 Efectul deplin al acestei directive ar fi limitat, în contradicție cu finalitatea pe care o urmărește, dacă ea ar fi interpretată în sensul că instanțele naționale nu pot ține seama de concedierile care au avut loc înainte sau după data concedierii individuale contestate în vederea stabilirii sau nu a existenței unei concedieri colective în sensul directivei menționate.
- 36 În consecință, astfel cum a arătat Comisia Europeană în observațiile sale scrise, este necesar să se examineze perioada care acoperă concedierea individuală contestată și în care s-a produs cel mai mare număr de concedieri efectuate de angajator din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59.
- 37 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la întrebările adresate că articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a aprecia dacă o concediere individuală contestată face parte dintr-o concediere colectivă, perioada de referință prevăzută la această dispoziție pentru a stabili existența unei concedieri colective trebuie calculată luând în considerare orice perioadă de 30 sau de 90 de zile consecutive în care a avut loc această concediere individuală și în care s-a produs cel mai mare număr de concedieri efectuate de angajator din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în sensul aceleiași dispoziții.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 38 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că, pentru a aprecia dacă o concediere individuală contestată face parte dintr-o concediere colectivă, perioada de referință prevăzută la această dispoziție pentru a stabili existența unei concedieri colective trebuie calculată luând în considerare orice perioadă de 30 sau de 90 de zile consecutive în care a avut loc această concediere individuală și în care s-a produs cel mai mare număr de concedieri efectuate de angajator din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în sensul aceleiași dispoziții.

Semnături