Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

13 май 2015 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Колективни уволнения — Директива 98/59/ЕО — Понятие за „организация“ — Метод за изчисляване на броя на уволнени работници“

По дело C-392/13

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (Испания) с акт от 9 юли 2013 г., постъпил в Съда на 9 юли 2013 г., в рамките на производство по дело

Andrés Rabal Cañas

срещу

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: T. von Danwitz, председател на състава, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (докладчик) и D. Šváby, съдии,

генерален адвокат: N. Wahl,

секретар: I. Illéssy, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 20 ноември 2014 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за испанското правителство, от M. J. García-Valdecasas Dorrego, в качеството на представител,

— за унгарското правителство, от M. Fehér и K. Szíjjártó, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от J. Enegren, R. Vidal Puig и J. Samnadda, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 5 февруари 2015 г.,

* Език на производството: испански.

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на разпоредбите на Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 225, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Rabal Cañas и Nexea Gestión Documental SA (наричано по-нататък „Nexea“) и Fondo de Garantía Salarial във връзка с уволнението на г-н Rabal Cañas, което според последния противоречи на разпоредбите на тази директива.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Видно от съображение 1 от Директива 98/59, тя кодифицира Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 48, стр. 29).

4 Съгласно съображение 2 от Директива 98/59 важно е да бъде предоставена по-голяма защита на работниците в случай на колективни уволнения, отчитайки същевременно необходимостта от балансирано икономическо и социално развитие в рамките на Европейския съюз.

5 Съображения 3 и 4 от тази директива гласят:

„(3) като има предвид, че въпреки нарастващото сближаване, все още остават различия между действащите в отделните държави членки разпоредби, свързани с практическото уреждане и процедурите за колективни уволнения, както и с мерките за смекчаване на последиците от тези уволнения по отношение на работниците;

(4) като има предвид, че тези различия могат да окажат пряко влияние върху функционирането на вътрешния пазар“.

6 В съображение 7 от посочената директива се изтъква необходимостта от това да бъде насърчавано сближаването на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения.

7 Член 1 от посочената директива, озаглавен „Определения и приложно поле“, гласи:

„1. По смисъла на настоящата директива:

а) „колективни уволнения“ означава уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, като според избора на съответната държава членка броят на съкратените работници е:

i) било то за срок от 30 дни:

— най-малко 10 души в организация, в която нормално работят повече от 20 и по-малко от 100 работника;

— най-малко 10 % от броя на работниците в организация, в която нормално работят най-малко 100, но по-малко от 300 работника;

— най-малко 30 души в организация, в която нормално работят 300 или повече работници,

ii) било то за срок от 20 дни — най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;

[…]

За да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в първа подточка на буква а), прекратяването на трудовите договори по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, се приравнява към уволнение при условие, че са уволнени най-малко пет работника.

2. Настоящата директива не се прилага за:

а) колективни уволнения по трудови договори, сключени за определен срок или за извършване на конкретни задачи, с изключение на случаите, в които работниците се уволняват преди изтичането на срока или изпълнението на задачите по такива договори;

[…]“.

8 Член 2 от Директива 98/59 гласи:

„1. Когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с работниците с оглед постигането на споразумение.

2. Консултациите включват поне: начини и средства за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, inter alia, помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници.

[…]

3. За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, работодателите своевременно по време на консултациите:

а) им предоставят цялата необходима информация и

б) във всеки случай ги уведомяват писмено за:

i) причините за предстоящите уволнения;

ii) броя на категориите работници, които ще бъдат уволнени;

iii) броя и категориите работници, които нормално са наети на работа;

iv) срока, в който ще бъдат извършени предвидените уволнения;

v) предложените критерии за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени, дотолкова, доколкото националното законодателство и/или практика дава на работодателите право на такъв подбор;

vi) метода за изчисляване на всички плащания, свързани с уволненията, освен тези, произтичащи от националното законодателство и/или практика.

Работодателят представя на компетентния публичен орган копие от елементите на писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки (i)—(v).

[…]“.

9 Член 3, параграф 1 от тази директива предвижда:

„Работодателите уведомяват писмено компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения.

[…]

Това уведомление съдържа цялата необходима информация относно планираните колективни уволнения и консултациите с представителите на работниците, предвидени в член 2, и, в частност, причините за уволненията, броя на работниците, които ще бъдат съкратени, броя на нормално наетите на работа работници, както и срока, в който ще бъдат извършени уволненията“.

10 Член 4, параграфи 1 и 2 от посочената директива има следната редакция:

„1. Предвидените колективни уволнения, за които е уведомена компетентната публична власт, се извършват не по-рано от 3 дни от датата на посоченото в член 1, параграф 1 уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестието.

Държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да съкрати посочения в предходната алинея срок.

2. Срокът, посочен в параграф 1, се използва от компетентния публичен орган за търсене на решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения“.

11 Член 5 от същата директива предвижда:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците законови, подзаконови или административни разпоредби, или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори“.

Испанското право

12 Съгласно член 49, параграф 1, буква c) от Закона за статута на работниците (Ley del Estatuto de los Trabajadores) в неговата редакция, приложима към момента на настъпване на обстоятелствата в главното производство (наричан по-нататък „СР“), трудовият договор се прекратява с изтичането на договорения срок или с изпълнението на задачата или услугата, която е предмет на договора.

13 Член 51 от СР предвижда:

„1. По смисъла на разпоредбите на настоящия закон „колективно уволнение“ означава прекратяването на трудовите договори по икономически, технически, организационни или производствени причини, когато в рамките на 90 дни се прекратят договорите на поне:

a) 10 работници в предприятия, в които са заети повече от 100 работници;

b) 10 % от броя на работниците в предприятия, в които са заети между 100 и 300 работници;

c) 30 работници в предприятия, в които са заети повече от 300 работници.

Счита се, че са доказани икономически причини, когато от финансовите резултати на предприятието е видно неблагоприятно икономическо състояние, например когато реално са понесени загуби или такива се прогнозират или когато е налице устойчиво намаляване на редовните приходи или продажби. Във всеки случай се счита, че намаляването е устойчиво, ако в продължение на три последователни тримесечия равнището на редовните приходи или продажби през всяко тримесечие е по-ниско от записаното за същото тримесечие през предходната година.

Счита се, че са доказани технически причини, когато настъпват промени по-конкретно в областта на средствата за производство или на производствените съображения; счита се, че са доказани организационни причини, когато настъпват промени по-конкретно в областта на системите и методите на работа на персонала и в начина на организация на производството, и се счита, че са доказани свързани с производството причини, когато настъпват промени по-конкретно в търсенето на стоките или услугите, които предприятието планира да пусне на пазара.

Колективно уволнение означава и прекратяването на трудовите договори на всички работници в предприятието, ако броят на засегнатите работници надвишава пет и уволнението се дължи на пълното преустановяване на дейността на предприятието поради изложените по-горе причини.

За изчисляване на броя прекратени договори, предвиден в параграф 1 от настоящия член, се вземат предвид и всички останали договори, прекратени през разглеждания период по инициатива на предприятието на основания, които не са свързани с конкретния работник, различни от предвидените в член 49, параграф 1, буква c) от настоящия закон, при условие че броят им е поне пет.

Когато в рамките на последователни 90-дневни периоди с цел да заобиколи разпоредбите на настоящия член предприятието прекрати трудови договори на основание член 52, буква c) от настоящия закон, чийто брой е под установените по-горе прагове, без да са налице нови причини, обосноваващи такова действие, се счита, че новите случаи на прекратяване съставляват заобикаляне на закона с измамна цел, като прекратяването се обявява за нищожно.

2. Преди колективното уволнение се провеждат консултации с процесуалните представители на работниците в продължение най-много на 30 работни дни и на 15 дни за предприятия с по-малко от 50 работници. При тези консултации се разглеждат най-малко възможностите за избягване или намаляване броя на колективните уволнения и за смекчаване на последиците от тях чрез съпътстващи социални мерки като например мерки за пренасочване или действия по професионално обучение или преквалификация за повишаване на заетостта.

Уведомяването за започване на периода за консултации се осъществява с писмо на работодателя до процесуалните представители на работниците, копие от което се изпраща до органа по заетостта. Във въпросното писмо се разглеждат следните аспекти:

а) Описание на причините за колективното уволнение в съответствие с предвиденото в параграф 1.

Към въпросното уведомление се прилага обяснителна бележка относно причините за колективното уволнение и относно останалите аспекти, посочени в предходния параграф. […]

[…]

След изтичането на срока за консултации работодателят уведомява за резултата от тях органа по заетостта. Ако е постигнато споразумение, той му изпраща пълен препис от него. В обратния случай той предава на представителите на работниците и на органа по заетостта своето окончателно решение за колективните уволнения, с посочване на условията за тези уволнения.

[…]“.

Фактите в главното производство и преюдициалните въпроси

14 Г-н Rabal Cañas работи от 14 януари 2008 г. като квалифициран експерт в Nexea, дружество, което е част от търговското обединение Correos, като собственик на капитала на последното е Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Последното е публично търговско дружество, подведомствено на Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Министерство на икономиката и на публичната администрация) и в неговите правомощия е управлението и повишаването на рентабилността на възлаганите му от правителството участия от търговски характер.

15 През юли 2012 г. Nexea притежава две организации, установени в Мадрид и в Барселона, в които работят съответно 164 и 20 души. На 20 юли 2012 г. предприятието уволнява 14 лица от организацията в Мадрид, изтъквайки като мотив отбелязания за три поредни тримесечия спад на търговския оборот, както и настъпилите през 2011 г. и предвижданите за 2012 г. загуби. Жалбите, с които се оспорват тези уволнения, са отхвърлени.

16 През август 2012 г. се прекратяват два от трудовите договори на работниците от организацията в Барселона, а през септември 2012 г. — на едно лице от организацията в Мадрид.

17 През октомври и ноември 2012 г. се прекратяват пет други трудови договора — три в организацията в Мадрид и два други в организацията в Барселона, поради изтичане на срочни трудови договори, сключени за справяне с повишен обем на производството.

18 На 20 декември 2012 г. г-н Rabal Cañas и дванадесет други работници от организацията в Барселона са уведомени за уволняването им по икономически и производствени причини, както и по организационни причини, които налагали на Nexea да закрие посочената организация и да прехвърли съответния персонал в Мадрид. Посочените мотиви по същество са същите, изтъкнати при уволненията, извършени през юли 2012 г.

19 Г-н Rabal Cañas оспорва своето уволнение пред запитващата юрисдикция, като се позовава на неговата нищожност, с мотива че Nexea с измамна цел е заобиколило прилагането на процедурата за колективните уволнения, която по силата на Директива 98/59 има задължителен характер.

20 Жалбоподателят в главното производство преценява, от една страна, че Nexea е следвало да приложи тази процедура, след като закриването на организацията в Барселона, довело през декември 2012 г. до прекратяването на 16 трудови правоотношения, е могло да бъде разглеждано като съставляващо колективно уволнение, като се има предвид, че това закриване и уволняването на целия персонал са приравнени на закриване на предприятието или на прекратяване на неговата търговска дейност.

21 Според г-н Rabal Cañas, от друга страна, с оглед на обстоятелството, че следва да се вземат предвид всички прекратявания на трудови договори, включително и на срочни трудови договори, прагът, определен с националната правна уредба за транспониране на Директива 98/59, отвъд който процедурата за колективни уволнения би била задължителна, е достигнат.

22 Запитващата юрисдикция иска да установи, първо, дали, като се има предвид, че понятието „колективни уволнения“, чиято дефиниция се съдържа в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59, включва всички уволнения, извършени от работодател по една или повече причини, несвързани с конкретни работници, трябва да се тълкува в смисъл, че то не допуска национална правна уредба, която ограничава, както прави това разглежданата в главното производство правна уредба, обхвата на посоченото понятие до уволненията по икономически, технически, организационни или производствени причини.

23 Второ, тази юрисдикция си задава въпроса дали член 1 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за целите на изчисляването на броя на уволненията, за да намери приложение квалификацията „колективни уволнения“, следва да се отчита прекратяването на трудови правоотношения, извършено при изтичане на срока на индивидуални трудови договори.

24 Трето, запитващата юрисдикция иска да установи дали член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59, който изключва от приложното поле на тази директива колективните уволнения, извършени в рамките на трудови договори, сключени за определен срок или за извършването на конкретна задача, трябва да се тълкува в смисъл, че това изключване се определя изключително от строго количествения критерий, съдържащ се в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от посочената директива, или дали то изисква причината за колективното прекратяване на трудовото правоотношение да произтича от една и съща рамка на колективно назначаване за един и същ срок или за извършването на една и съща задача.

25 Посочената юрисдикция уточнява във връзка с тези три въпроса, че в зависимост от отговорите, които ще им бъдат дадени, прекратяването на 5-те договора, извършено през октомври и ноември 2012 г. поради срочния характер на тези договори, би следвало да бъде прибавено към 13-те уволнения, извършени през декември 2012 г., сред които е и уволнението на г-н Rabal Cañas. В резултат от това би се получил общ брой на прекратените трудови правоотношения от 18 за период от 90 дни, като този брой представлява повече от 10 % от персонала, и вследствие на това те биха били квалифицирани като „колективни уволнения“.

26 Четвърто, запитващата юрисдикция иска разяснения във връзка с понятието „организация“, съдържащо се в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59. Всъщност, ако прагът от 10 работници бъде приложен към организацията в Барселона, уволненията на жалбоподателя в главното производство и на 12 други засегнати работници, извършени на същата дата, би следвало да бъдат квалифицирани като „колективни уволнения“.

27 В това отношение тази юрисдикция допълва, че съгласно разглежданата в главното производство национална правна уредба „колективно уволнение“ е и прекратяването на трудовите договори на всички работници в предприятието, при условие че броят на засегнатите работници надвишава пет и че уволнението се дължи на пълното прекратяване на неговата

дейност. Според посочената юрисдикция тази национална правна уредба третира по различен начин уволненията, произтичащи от закриването на една от организациите на дадено предприятие.

28 Вследствие на това запитващата юрисдикция иска да установи дали член 1, параграф 1, и член 5 от Директива 98/59 трябва да се тълкуват в смисъл, че те не допускат национална правна уредба, която свързва предвидения числен праг изключително с предприятието като цяло, като изключва случаите, в които този праг би бил надхвърлен, ако за референтна единица бъде приета „организацията“.

29 При тези условия Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (съд по трудовоправни спорове № 33 на Барселона) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли понятието „колективно уволнение“, предвидено в член 1, параграф 98, буква а) от Директива 59/51, което включва в обхвата си всички „уволнения[…], извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници“ при установения числен праг, да се тълкува — предвид общностния си обхват — в смисъл, че забранява или не допуска нормата за въвеждане или транспониране в националния правен ред да ограничава обхвата на това понятие до определен тип уволнения, а именно до уволненията по „икономически, технически, организационни или производствени“ причини, както е предвидено в член 1, параграф 1 от СР?

2) За целите на изчисляването на броя уволнения, които се вземат предвид при определяне дали евентуално е налице „колективно уволнение“ съгласно член 1, параграф 1 от Директива 98/59, било то под формата на „уволнени[е], извършен[о] от работодателя“ (буква а) от него), или на „прекратяване[…] на трудови[я] договор[…] по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, […] при условие че са уволнени най-малко пет работници“ (буква б) от него), трябва ли да се отчитат случаите на индивидуално прекратяване на трудовите правоотношения поради изтичане на срочни договори (сключени за определено време или за извършване на дейност или услуга), каквито са предвидените в член 49, параграф 1, буква в) от Закона за статута на работниците?

3) Дали понятието „колективни уволнения по трудови договори, сключени за определен срок или за извършване на конкретни задачи“, използвано в член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59, чието неприлагане се допуска от тази директива, се определя изключително от строго количествения критерий, предвиден в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), или освен това изисква причината за колективното прекратяване на договорите да произтича от една и съща рамка на колективно назначаване за един и същ срок, услуга или дейност?

4) Допуска ли понятието „организация“ — като понятие на право[то на ЕС] от основно значение за определяне на това какво трябва да се разбира под „колективно уволнение“ в контекста на член 1, параграф 98 от Директива 59/5 и предвид това, че посочената директива представлява минимален стандарт — тълкуване, което позволява нормата за транспониране или за инкорпориране в националния правен ред на държавата членка — в случая на Испания — член 51, параграф 1 от СР — да свързва обхвата на определянето на числения праг само с „предприятието“ като цяло, като се изключат случаите, в които установеният в посочената разпоредба числен праг би бил надхвърлен, ако за референтна единица бъде приета „организацията“?“.

Производство пред Съда

30 Запитващата юрисдикция иска от Съда да разгледа делото по реда на бързото производство съгласно член 105, параграф 1 от Процедурния правилник на Съда. Искането е отхвърлено с определение Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877) на председателя на Съда.

31 С писмо от 10 февруари 2015 г. запитващата юрисдикция изпраща на Съда становището си по заключението на генералния адвокат, представено на 5 февруари 2015 г. Като преценява, че генералният адвокат не е дал отговор на четвъртия въпрос, запитващата юрисдикция моли Съда да поиска от генералния адвокат да допълни своето заключение или, при условията на евентуалност, да приеме нейното становище като разяснения на основание член 101 от Процедурния правилник.

32 В това отношение следва да се припомни, че Статутът на Съда на Европейския съюз и неговият Процедурен правилник не предвиждат възможност страните или запитващата юрисдикция да представят становища в отговор на заключението на генералния адвокат. Освен това съгласно член 101 от Процедурния правилник Съдът разполага с възможността да иска разяснения от запитващата юрисдикция.

По преюдициалните въпроси

По четвъртия въпрос

33 Съдът преценява, че е необходимо на първо място да бъде разгледан четвъртият въпрос.

34 Испанското правителство преценява, че този четвърти въпрос е недопустим, като се има предвид, че в конкретния случай Директива 98/59 не намира приложение.

35 Това правителство изтъква, че критериите, предвидени в тази директива, не позволяват в главното производство да се установи наличието на колективно уволнение. То припомня, че Директива 98/59 очертава своето приложно поле в член 1, като посочва в параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i) от този член единствено организациите, в които нормално работят повече от 20 работници, или, в параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от посочения член, случаите, в които уволненията засягат най-малко 20 души. Като се има предвид, че в организацията от Барселона тези прагове не са достигнати, въпросът, който се поставя, според посоченото правителство е хипотетичен.

36 Въпросите, свързани с тълкуването на правото на Съюза и поставени от националния съд в нормативната и фактическата рамка, която той определя съгласно своите правомощия и проверката на чиято точност не е задача на Съда, обаче се ползват с презумпция за релевантност. Съдът може да откаже да се произнесе по отправеното от национална юрисдикция преюдициално запитване само ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или също когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (вж. по-специално решение Fish Legal и Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, т. 30 и цитираната съдебна практика).

37 Испанското правителство преценява, че е използвало възможността, предвидена в член 5 от Директива 98/59, като е приело законови разпоредби, които имат за цел да бъдат по-благоприятни за работниците. По-конкретно то определя като референтна единица не организацията, а предприятието. Като се има предвид, че изчисляването на праговете на ниво

предприятие може да се окаже пречка за прилагането на предвидената от тази директива процедура за информиране и консултиране към разглежданото в главното производство уволнение, запитващата юрисдикция си задава въпроса дали националната правна уредба, разглеждана в главното производство, е в съответствие с посочената директива.

38 При тези условия поставеният въпрос не може да бъде разглеждан като хипотетичен.

39 Следователно четвъртият въпрос трябва да се приеме за допустим.

40 С този въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 1, параграф 1 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че той не допуска национална правна уредба, която определя понятието „колективни уволнения“, използвайки за единствена референтна единица предприятието, а не отделна негова организация.

41 Отговорът на този въпрос изисква най-напред да се уточни понятието „организация“.

42 В самото начало в това отношение следва да се установи, че съгласно практиката на Съда понятието „организация“, на което Директива 98/59 не дава определение, е понятие от правото на Съюза и не може да се определя чрез препращане към вътрешното право на държавите членки (вж. този смисъл решение Rockfon, C-449/93 EU:C:1995:420, т. 25). На това основание то трябва да получи автономно и еднакво тълкуване в правопорядъка на Съюза (вж. в този смисъл решение Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, т. 23).

43 Съдът вече е тълкувал понятието „организация“ или „организации“, което се съдържа в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59.

44 В точка 31 от решение Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Съдът, като се позовава на точка 15 от решение Botzen и др. (186/83, EU:C:1985:58), отбелязва, че трудовото правоотношение се характеризира по същество с връзка, съществуваща между работника и частта от предприятието, в която той е назначен за осъществяване на своите задачи. С оглед на това Съдът приема в точка 32 от решение Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), че понятието „организация“, което се съдържа в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59, трябва да се тълкува като обозначаващо, в зависимост от обстоятелствата, единицата, в която засегнатите от уволнението работници са назначени за осъществяване на своите задачи. Обстоятелството, че тази единица разполага с ръководство, което може да предприема самостоятелно колективни уволнения, не е от съществено значение за определението на понятието „организация“ (решение Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, т. 32).

45 В решение Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Съдът е внесъл допълнителни уточнения в понятието за „организация“, по-конкретно като е приел в точка 27 от това съдебно решение, че за целите на прилагането на Директива 98/59 „организация“ може да бъде, в рамките на едно предприятие, обособена единица, отличаваща се с определена постоянност на функциите и със стабилност, която е предназначена за изпълнението на една или няколко определени задачи и която разполага с екип от работници, както и с технически средства и организационна структура, позволяващи изпълнението на тези задачи.

46 Като използва понятията „обособена единица“ и „в рамките на едно предприятие“ Съдът уточнява, че понятията за „предприятие“ и за „организация“ са различни и че организацията обикновено е част от едно предприятие. Не е изключено обаче в случаите, в които предприятието не разполага с различни отделни единици, организацията и предприятието да съвпадат.

47 В точка 28 от решение Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Съдът приема, че щом като преследваната от Директива 98/59 цел визира по-конкретно социално-икономическите последици, които би могло да бъдат породени от колективните уволнения в определен местен контекст и социална среда, за да може да бъде квалифицирана като „организация“, съответната единица не трябва непременно да разполага с някаква юридическа или икономическа, финансова, административна или технологична самостоятелност.

48 Нещо повече, Съдът е приел в решения Lyttle и др. (C-182/13, EU:C:2015:0000, т. 35) и USDAW и Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, точка 54), че значението на съдържащите се в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i) от Директива 98/59 понятия „организация“ или „организации“ е същото като това на понятията „организация“ или „организации“ в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от тази директива.

49 Вследствие на това, когато едно „предприятие“ има няколко обекта, които отговорят на уточнените в точки 44, 45 и 47 от настоящото съдебно решение критерии, именно обектът, в който засегнатите от уволнението работници са назначени за изпълнение на своята задача, е „организацията“ по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59, като извършените уволнения в нея следва да се вземат предвид отделно от уволненията, извършени в другите организации на същото това предприятие (вж. в този смисъл решения Lyttle и др., C-182/13, EU:C:2015:0000, т. 33, както и USDAW и Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, т. 52).

50 В конкретния случай, както е видно от становището, представено от испанското правителство, което следва да се провери от запитващата юрисдикция, към момента на разглежданите в главното производство уволнения Nexea е упражнявало търговска дейност, състояща се в смесени пощенски услуги в двете организации, намиращи се съответно в Мадрид и в Барселона. Макар и двете организации да са имали общ началник на производството, общо счетоводство и общо управление на бюджета и по същество да са изпълнявали едни и същи функции, а именно печат, обработка и опаковане на кореспонденцията, организацията в Барселона все пак е имала началник на организацията, командирован в нея от организацията в Мадрид, на когото е било възложено да координира задачите на място. Организацията в Барселона е била открита с цел увеличаване на капацитета на Nexea за обработката на кореспонденцията на неговите клиенти, и по-конкретно за обработка на поръчките на местните клиенти на предприятието.

51 Затова организацията в Барселона може да отговори на критериите, изведени в съдебната практика, посочена в точки 44, 45 и 47 от настоящото съдебно решение, относно понятието „организация“, съдържащо се в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59.

52 Заменянето на понятието „организация“ с понятието „предприятие“ не може да се приеме за благоприятно за работниците, освен ако този елемент е допълнителен и той не води до премахване или до намаляване на закрилата, предоставяна на работниците в случаите, в които, като се вземе предвид понятието за организация, се достига броят на уволненията, който се изисква от член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i) от Директива 98/59, за целите на квалификацията „колективни уволнения“.

53 Затова за дадена национална правна уредба може да се счете, че съответства на Директива 98/59 само ако предвижда изпълнение на задълженията за информиране и консултиране, произтичащи от членове 2—4 от нея, най-малкото в случая на уволняването на 10 работници в организациите, в които нормално работят над 20 и по-малко от 100 работници. Това задължение е независимо от допълнителните изисквания, които произтичат от националното право, налагани на предприятията, които нормално наемат по-малко от 100 работници.

54 Поради това национална правна уредба, която въвежда като единствена референтна единица предприятието, а не организацията, нарушава член 1, параграф 1 от Директива 98/59, когато последица от използването на този критерий е възпрепятстването на процедурата за информиране и консултиране, предвидена в членове 2—4 от тази директива, а ако се използва като референтна единица организацията, съответните уволнения би следвало да бъдат квалифицирани като „колективни уволнения“ от гледна точка на дефиницията, съдържаща се в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от същата директива.

55 В конкретния случай от преписката, с която разполага Съдът, е видно, че уволненията, разглеждани в главното производство, не са достигнали прага, предвиден в член 51, параграф 1, първа алинея, буква b) от СР в рамките на предприятието, включващо двете организации, намиращи се в Мадрид и в Барселона. След като през съответния период последната организация не е наемала повече от 20 работници, изглежда, че не е достигнат нито прагът, предвиден в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i), първо тире от Директива 98/59, нито друг праг, предвиден в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от тази директива.

56 При тези обстоятелства Директива 98/59 не изисква прилагането на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от нея по отношение на положение, при което не са налице всички елементи на определен приложим праг, предвиден в тази разпоредба.

57 От гореизложените съображения следва, че член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която въвежда като единствена референтна единица предприятието, а не организацията, когато последица от използването на този критерий е възпрепятстването на процедурата за информиране и консултиране, предвидена в членове 2—4 от тази директива, а ако се използва като референтна единица организацията, съответните уволнения би следвало да бъдат квалифицирани като „колективни уволнения“ от гледна точка на дефиницията, съдържаща се в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от посочената директива.

По първия въпрос

58 Като се има предвид, че видно от обсъждането на четвъртия въпрос, в конкретния случай Директива 98/59 не се прилага, не е необходимо да се отговаря на първия въпрос.

По втория въпрос

59 С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 1, параграф 1 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за да се констатира наличието на колективни уволнения по смисъла на тази разпоредба, следва да се взема предвид и прекратяването на индивидуални трудови договори, сключени за определен срок или за изпълнението на конкретна задача, когато това прекратяване се извършва в деня на изтичане на срока на трудовия договор или в деня, в който задачата е изпълнена.

60 Запитващата юрисдикция се позовава на член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59, съгласно който тази директива не се прилага по отношение на колективните уволнения по трудови договори, сключени за определен срок или за извършване на конкретни задачи, с изключение на случаите, в които работниците се уволняват преди изтичането на срока или изпълнението на задачите по такива договори. Тя изразява мнение, че с използването на понятията „колективни уволнения“, съдържащи се в тази разпоредба, законодателят на Съюза, напротив, е оставил открита възможността в понятието за „колективни уволнения“, съдържащо се в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от тази директива, да се включва и прекратяването на индивидуални договори.

61 Макар и да е вярно, че изключението, предвидено в член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59, се отнася единствено до колективните уволнения, а именно до тези, чиито брой достига определен праг, от това, обратно, не може да се направи изводът, че прекратяването на индивидуални трудови договори, сключени за определен срок или за изпълнението на определена задача, също така не е изключено от приложното поле на тази директива.

62 Това изключване обаче от приложното поле на Директива 98/59 на прекратяването на индивидуални договори, сключени за определен срок или за изпълнението на определена задача, произтича ясно от текста и от систематиката на тази директива.

63 Всъщност такива договори се прекратяват не по инициатива на работодателя, а на основание на съдържащите се в тях клаузи или по силата на приложимия закон, в деня, в който техният срок изтича или в който е изпълнена задачата, за която са сключени. Вследствие на това би било напразно да се прилагат предвидените в членове 2—4 от Директива 98/59 процедури. По-конкретно целта, която се състои в това да се избегнат уволненията или техният брой да бъде намален и да се търсят възможности за смекчаване на последиците от тях, по никакъв начин не може да бъде постигната по отношение на уволненията, произтичащи от това прекратяване на договори.

64 От друга страна, тълкуването, посочено в точка 60, второ изречение от настоящото съдебно решение, би довело до парадоксален резултат, по силата на който колективните уволнения, произтичащи от прекратяване на трудови договори, сключени за определен срок или за определена задача и извършвани при изтичането или при приключване на изпълнението на тези договори, биха били изключени от приложното поле на Директива 98/59, докато индивидуално разглеждано такова прекратяване не би било изключено от него.

65 Запитващата юрисдикция обаче изтъква, че включването в приложното поле на тази директива на прекратяването на индивидуалните договори, сключвани за определен срок или за конкретна задача, е полезно за упражняването на контрол върху техните мотиви.

66 В това отношение, както подчертава Европейската комисия, макар и Директива 98/59 да няма за предмет такъв контрол, за целта са приети специални текстове като например Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност (ОВ L 80, стр. 29; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 120) и Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).

67 С оглед на предходните съображения на втория въпрос следва да се отговори, че член 1, параграф 1 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за установяването на извършени „колективни уволнения“ по смисъла на тази разпоредба не следва да се взема предвид прекратяването на индивидуални трудови договори, сключени за определен срок или за извършването на конкретна задача, когато това прекратяване се извършва в деня на изтичане на срока на договора или в деня, в който задачата е изпълнена.

По третия въпрос

68 С третия си въпрос запитващата юрисдикция пита по същество дали член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за да се установи наличието на колективни уволнения, извършени в рамките на трудови договори, сключени за определен срок или за

определена задача, е необходимо причината за това колективно прекратяване на договорите да произтича от една и съща рамка на колективно назначаване за един и същ срок или за една и съща задача.

69 Следва да се посочи, че дефиницията на понятието „колективни уволнения“, както произтича от уводните понятия в член 1 от Директива 98/59, е дадена за целите на прилагането на тази директива в нейната цялост, включително и за целите на прилагането на член 1, параграф 2, буква а) от нея. По този начин исканото тълкуване на тази последна разпоредба би могло да ограничи също така приложното поле на Директива 98/59.

70 В член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59 обаче законодателят е използвал само един качествен критерий, а именно критерия, съгласно който причината за уволнението трябва да бъде „несвързана с конкретните работници“. Той не е предвидил други изисквания както за възникването на трудовото правоотношение, така и за прекратяването на това правоотношение. Ограничавайки прилагането на тази директива, подобни изисквания биха могли да накърнят целта на посочената директива, която се състои, видно от второто съображение от последната, в това да предоставя защита на работниците в случай на колективни уволнения.

71 Затова изисквания като посочените в третия въпрос не могат да се приемат за обосновани от гледна точка на целите на прилагането на член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59.

72 С оглед на предходните съображения на третия въпрос следва да се отговори, че член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за да се установи наличието на колективни уволнения, извършени в рамките на трудови договори, сключени за определен срок или за конкретна задача, не е необходимо причината за това колективно прекратяване на договорите да произтича от една и съща рамка на колективно назначаване за един и същ срок или за една и съща задача.

По съдебните разноски

73 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (пети състав) реши:

1) Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която въвежда като единствена референтна единица предприятието, а не организацията, когато последица от използването на този критерий е възпрепятстването на процедурата за информиране и консултиране, предвидена в членове 2—4 от тази директива, а ако се използва като референтна единица организацията, съответните уволнения би следвало да бъдат квалифицирани като „колективни уволнения“ от гледна точка на дефиницията, съдържаща се в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от посочената директива.

2) Член 1, параграф 1 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за да се установи, че са извършени „колективни уволнения“ по смисъла на тази разпоредба, не следва да се взема предвид прекратяването на индивидуални трудови договори,

сключени за определен срок или за изпълнението на конкретна задача, когато това прекратяване се извършва в деня на изтичане на срока на договора или в деня, в който задачата е изпълнена.

3) **Член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за да се установи наличието на колективни уволнения, извършени в рамките на трудови договори, сключени за определен срок или за определена задача, не е необходимо причината за това колективно прекратяване на договорите да произтича от една и съща рамка на колективно назначаване за един и същ срок или за една и съща задача.**

Подписи