Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
N. WAHL
представено на 5 февруари 2015 година[1]

Дело C-182/13

Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
срещу
Bluebird UK Bidco 2 Ltd(Преюдициално запитване, отправено от Industrial Tribunals (Северна Ирландия) (Обединеното кралство)
Дело C-392/13
Andrés Rabal Cañas
срещу
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial(Преюдициално запитване, отправено от Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (Испания)
Дело C-80/14
Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
срещу
WW Realisation 1 Ltd, в ликвидация
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills
(Преюдициално запитване,

отправено от Court of Appeal (England and Wales) (Обединеното кралство)

„Директива 98/59/ЕО — Член 1 — Колективни уволнения — Понятието „организация“ — Начин за изчисляване на броя уволнени работници“

1. Разглежданите три случая по същество повдигат един и същ въпрос и поради това в настоящото заключение ги разглеждам заедно, въпреки че не са официално съединени. Въпросът, който се поставя във всеки от тези случаи, е: за да се определи дали са налице колективни уволнения, какъв е точният обхват на понятието „организация“, посочено в член 1, параграф 1, буква а)[2] от Директива 98/59/ЕО[3]?

1 — Език на оригиналния текст: английски.

2 — Положението допълнително се усложнява от факта, че това понятие се посочва както в подточка i), така и в подточка ii) от тази разпоредба. В настоящото заключение следователно ще се позовавам на това понятие като „разглежданото понятие“, но при нужда ще посочвам дали съображенията ми са направени с конкретно позоваване на някоя от тези две разпоредби.

3 — 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. Оказва се, че Съдът вече е тълкувал разглежданото понятие, като по-конкретно се е позовавал на член 1, параграф 1, буква а), подточка i) от Директива 98/59. Той тълкува това понятие в смисъл на „производствената единица, към която са разпределени работниците, засегнати от уволнението, за изпълнение на техните задачи“ [4]. В разглежданите по-рано случаи това тълкуване е в полза на въпросните работници. В разглежданите понастоящем случаи обаче prima facie изглежда, че същото тълкуване поражда неблагоприятни последици за засегнатите работници. На този фон сега се поставя въпросът дали тази съдебна практика следва да се приложи и конкретно в случая на член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от Директива 98/59.

3. Според мен от решаващо значение е Съдът да предостави последователно тълкуване — като по този начин подпомогне еднаквото прилагане на правото на Съюза — на разглежданото понятие.

I – Правна уредба

А– *Директива 98/59*

4. Разпоредбите на Директива 75/129/ЕИО [5] и Директива 92/56/ЕИО [6], като втората е за изменение на първата, са консолидирани от Директива 98/59, която в същото време отменя тези по-ранни директиви.

5. Член 1 от Директива 98/59 (раздел I „Определения и приложно поле“) предвижда:

„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 работници;

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

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

ii) било то за срок от 90 дни — най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;

[…]

4 — Вж. решения Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420, т. 32) и Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101, т. 25).

5 — 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).

6 — Директива 92/56/ЕИО на Съвета от 24 юни 1992 година за изменение на 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 245, стр. 3).

За да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в първата 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 работници.

2. Настоящата директива не се прилага по отношение на:

а) колективни уволнения по трудови договори, сключени за определен срок или за извършване на конкретни задачи, с изключение на случаите, в които работниците са уволнени преди изтичането на срока или изпълнението на задачите по такива договори […]“.

Б– *Национална правна уредба*

1. Законодателство на Обединеното кралство

6. Глава II от част IV от Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (Закон за синдикатите и трудовите правоотношения (консолидиран текст) от 1992 г., наричан по-нататък „TULRCA“) транспонира задълженията на Обединеното кралство съгласно Директива 98/59 по отношение на Англия, Уелс и Шотландия.

7. Член 188, параграф 1 от TULRCA предвижда, че когато поради съкращение в щата се предвижда уволнение на 20 или повече работници от една и съща организация в рамките на период, не по-дълъг от 90 дни, работодателят е длъжен да проведе консултации относно уволненията с всички лица, легитимно представляващи работниците, които могат да бъдат засегнати от предвижданите уволнения или от предприети във връзка с тях мерки.

8. Когато работодателят не изпълни изискване на член 188 от TULRCA, юрисдикция по трудови спорове може да присъди обезщетение за уволнение по член 189, параграф 1, налагано съгласно член 189, параграф 3, с акт, който разпорежда на работодателя да изплати възнаграждение за защитения период, определен в член 189, параграф 4.

9. В Северна Ирландия Директива 98/59 е транспонирана с част XIII от Employment Rights (Northern Ireland) Order (Наредба за трудовите права (Северна Ирландия), наричана по-нататък „ERO“). По същество член 216 от ERO е подобен на член 188, параграф 1 от TULRCA.

2. Испанското законодателство

10. Директива 98/59 е транспонирана в испанското право от Ley del Estatuto de los Trabajadores[7] (Закон за статута на работниците, наричан по-нататък „ET“). Член 51, параграф 1 от ET (озаглавен „Колективни уволнения“) предвижда:

„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:

а) 10 работници в предприятия, в които са заети по-малко от 100 работници.

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

7 — BOE № 75, 29 март 1995 г., стр. 9654, с измененията.

в) 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 […].

За да бъде изчислен броят на прекратените трудови договори, посочен в първата алинея от настоящия параграф, се взема предвид всяко прекратяване, настъпило в рамките на разглеждания период по инициатива на работодателя на основание други причини, които не са свързани с конкретния работник и се различават от предвидените в член 49, параграф 1, буква в) от този закон[8], ако броят на прекратените по този начин договори е най-малко 5 […]“.

II – Факти, производства и преюдициални въпроси

A– *Преюдициалните въпроси и събитията в основата на запитванията*

1. Дело C-182/13 Lyttle и др.

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd (наричано по-нататък „Bluebird“) е настоящият собственик на предприятието „Bonmarché“. През януари 2012 г. Bonmarché има 394 магазина за облекла на територията на Обединеното кралство и на остров Ман, в които са наети около 4 000 работници. В Северна Ирландия и на остров Ман (за които се счита, че представляват една административна единица) Bonmarché има към този момент 20 магазина със 180 работници.

12. Тъй като предишният собственик на Bonmarché е изпаднал в неплатежоспособност и е в производство по несъстоятелност, на 20 януари 2012 г. предприятието е прехвърлено на Bluebird. През пролетта на 2012 г. Bluebird осъществява план за съкращения на територията на Обединеното кралство и на остров Ман. В резултат от това остават само 265 магазина Bonmarché и около 2 900 работници в Обединеното кралство, а в Северна Ирландия остават 8 магазина със 75 работници. Изпълнението на плана за съкращения, довел до уволненията, започва през януари 2012 г. и не включва никакви колективни консултации, които биха изпълнили изискванията на Директива 98/59. Всички релевантни уволнения са извършени на 12 март 2012 г.

13. Четиримата жалбоподатели по дело C-182/13 са част от група от 19 работници от Bonmarché в Северна Ирландия, които са уволнени през пролетта на 2012 г. и които са подали жалби пред Industrial Tribunals на Северна Ирландия. Четиримата жалбоподатели са работили в четири различни магазина Bonmarché на различни места в Северна Ирландия с по-малко от 20 работници във всеки магазин.

8 — Член 49, параграф 1, буква в) от ЕТ (озаглавен „Прекратяване на договора“) предвижда: „Трудовият договор се прекратява […] [п]оради изтичането на договорения срок или изпълнението на задачата или услугата, която е предмет на договора […]“.

14. Тъй като изпитва съмнения относно тълкуването на Директива 98/59, Industrial Tribunals решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Има ли понятието „организация“ по смисъла на член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от [Директива 98/59] същото значение като това в контекста на член 1, параграф 1, буква а), подточка i)?

2) При отрицателен отговор на първия въпрос, може ли „организацията“ по смисъла на член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) да се състои от организационно подразделение на предприятие, което е изградено или обхваща повече от една местна единица, наемаща работници?

3) Дали в член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от Директивата изразът „най-малко 20 души“ се отнася до броя на уволненията във всички организации на работодателя, или напротив, той се отнася до броя уволнения във всяка отделна организация? (С други думи, дали посоченото число „20“ означава 20 души във всяка отделна организация или 20 общо?)“.

2. Дело C-392/13, Rabal Cañas

15. Nexea Gestión Documental SA (наричано по-нататък „Nexea“) е предприятие, част от група от дружества, които са 100 % собственост на публичноправно образувание към Министерството на финансите и държавната администрация.

16. Г-н Rabal Cañas започва работа в Nexea на 14 януари 2008 г.

17. Към 20 юли 2012 г. Nexea има две организации: една в Мадрид (административен отдел и производствена база) със 164 работници и една в Барселона (оперативен център) с 20 работници. На 20 юли 2012 г. Nexea индивидуално прекратява 14 трудови договора в организацията в Мадрид. Като причина се посочва намаляването на оборота през три последователни тримесечия, като се започне от четвъртото тримесечие на 2011 г., със загуби през тази година и прогноза за загуби през 2012 г. Жалбите срещу прекратяването на тези договори са отхвърлени с няколко решения, постановени от юрисдикции по социалните въпроси в Мадрид.

18. Впоследствие, през август 2012 г. са прекратени два трудови договора в организацията в Барселона. През септември 2012 г. е прекратен и един трудов договор в Мадрид. През октомври 2012 г. са прекратени още трудови договори в Барселона. През ноември 2012 г. са прекратени три трудови договора в организацията в Мадрид и един в организацията в Барселона. Запитващата юрисдикция пояснява, че прекратяването на пет трудови договора през октомври и ноември е следствие от изтичането на техния срок.

19. На 20 декември 2012 г. г-н Rabal Cañas и 12 други работници в организацията в Барселона са уведомени писмено за индивидуалното прекратяване на трудовите им договори, в сила от датата на уведомлението. Посочени са икономически, производствени и организационни причини, сходни на цитираните по отношение на прекратяването на 14 трудови договори, извършено на 20 юли 2012 г. в организацията в Мадрид. Според Nexea това е наложило закриване на оперативния център в Барселона. Останалите трима работници от организацията в Барселона (управителят и двама търговски представители) са назначени към организацията в Мадрид.

20. С жалба пред Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona срещу Nexea и Fondo de Garantía Salarial (Фонд за гарантиране на възнагражденията) г-н Rabal Cañas оспорва прекратяването на трудовия му договор. Тъй като изпитва съмнения относно тълкуването на Директива 98/59, тази юрисдикция решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли понятието „колективно уволнение“, предвидено в член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/591, 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 51, параграф 1 от [ЕТ]?

2) За изчисляване на броя уволнения, който се взема предвид, за да се определи 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), 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 петима работници“ ([член 1, параграф 1, втора алинея]), трябва ли да се отчитат случаите на индивидуално прекратяване на трудовите правоотношения поради изтичане на срока на договорите (сключени за определено време или за извършване на задача или услуга), каквито са предвидените в член 49, параграф 1, буква в) от [ЕТ]?

3) Трябва ли за целите на правилото за неприлагане на Директива 98/59, установеното в член 1, параграф 2, буква а) от нея понятие „колективни уволнения по трудови договори, сключени за определен срок или за извършване на конкретни задачи“, да се определя само при прилагане на строго количествения критерий по член 1, параграф 1, буква а), или освен това се изисква причината за колективното уволнение да произтича от една и съща колективна рамка на назначаване за един и същ срок, услуга или задача?

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 1 от Директива 98/59 и предвид това, че съгласно член 5 от посочената директива тя представлява минимален стандарт — тълкуване, което позволява нормата за въвеждане или транспониране в националния правен ред на държавата членка — в случая на Испания, член 51, параграф 1 от [ЕТ] — да свързва контекста 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, тъй като за референтна единица е приета „организацията“?“.

3. Дело C-80/14, USDAW и Wilson

21. WW Realisation 1 Limited (в ликвидация) и Ethel Austin Limited са търговски предприятия на национално равнище за продажба на дребно в централните части на населените места, които извършват дейност съответно под наименованията „Woolworths“ и „Ethel Austin“. Те изпадат в неплатежоспособност и поради това са в производство по несъстоятелност, вследствие на което са уволнени хиляди работници в Обединеното кралство.

22. USDAW е работнически синдикат с повече от 430 000 членове в Обединеното кралство. Членовете на USDAW са с различни професии от различни сектори и включват търговски служители, работници в заводи и в складове, шофьори и служители в телефонни центрове. Г-жа Wilson работи в магазина Woolworths в St Ives, Корнуел, и е представителят на USDAW в националния работнически форум на Woolworths.

23. След неплатежоспособността на Woolworths и Ethel Austin Central Employment Tribunals [централни юрисдикции по трудови спорове] в Ливърпул и в Лондон са сезирани с жалби срещу Woolworths и Ethel Austin от името на няколко хиляди членове на USDAW, които са работили в тези дружества и са били уволнени поради съкращения. От работодателите са поискани обезщетения за уволнение, тъй като не са се консултирали с работниците относно предложените уволнения, за което се твърди, че е изискване съгласно релевантните разпоредби от TULRCA.

24. Secretary of State е привлечен като страна в производството пред Central Employment Tribunal, Лондон, срещу Woolworths на основание, че с оглед на неплатежоспособността на работодателя Secretary of State евентуално може да носи отговорност за всяко обезщетение за уволнение, предоставяно съгласно национално законодателство, транспониращо Директива 2008/94/ЕО [9]. Предвид поясненията на Court of Appeal, в случай че по главното производство Ethel Austin или Woolworths бъдат осъдени да изплатят обезщетение за уволнение, ако работодателят не изплати обезщетението и работник поиска това писмено от Secretary of State, последният ще бъде задължен да плати на работника сумата, свързана с този дълг до законоустановения размер. Ако Secretary of State не изплати цялата или част от дължимата сума, работникът има право да сезира юрисдикция по трудови спорове, която да установи размера на всяко плащане, дължимо от Secretary of State.

25. На 2 ноември 2011 г. и съответно на 18 януари 2012 г. посочените по-горе юрисдикции присъждат обезщетения за уволнение в полза на предишните работници на Woolworths и Ethel Austin, но на близо 4 500 работници е отказано обезщетение за уволнение на основание, че те са работили в магазини с по-малко от 20 работници, като всеки магазин се разглежда като отделна организация. На 30 май 2013 г. въззивната съдебна инстанция, Employment Appeal Tribunal (наричан по-нататък „EAT“), приема, че е необходимо да заличи израза „в една организация“, за да тълкува член 188, параграф 1 от TULRCA по съвместим с Директива 98/59 начин. EAT също приема, че уволнените работници могат да се позоват пряко на Директивата, и счита, че Secretary of State носи отговорност за изплащането на обезщетения за уволнение на всички работници.

26. Secretary of State получава разрешение да обжалва решението на EAT пред Court of Appeal. Тъй като изпитва съмнения относно правилното тълкуване на Директива 98/59, тази юрисдикция решава да спре производството и да отправи следните преюдициални въпроси:

„1) а) Изразът „най-малко 20 души“ в член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от [Директива 98/59] има предвид броя на уволненията във всички организации на работодателя в рамките на 90 дни или има предвид броя на уволненията във всяка отделна организация?

б) Ако в член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) се има предвид броят на уволненията във всяка отделна организация, какво тълкуване следва да се даде на понятието „организация“? По-конкретно, трябва ли понятието „организация“ да се разбира в смисъл, че обхваща цялата съответна търговска дейност на дребно, разглеждана като

9 — Директива 2008/94/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2008 година относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател (кодифицирана версия) (ОВ L 283, стр. 36).

една стопанска и търговска единица, или като онази част от тази дейност, в която се предвиждат уволнения, а не като обект, към който са зачислени работниците за изпълнение на техните задачи, т.е. всеки отделен магазин?

2) В случай че работник поиска обезщетение за уволнение от работодател, частноправен субект, може ли държавата членка да се позове на или да изтъкне обстоятелството, че от посочената директива не възникват пряко приложими права, противопоставими на работодателя, когато:

   i) ако няма неправилно транспониране на Директивата от държавата членка, работодателят, частноправен субект, би бил длъжен да заплати обезщетение за уволнение на работник, тъй като не е изпълнил задължението си за консултиране по същата директива; и

   ii) ако работодателят е неплатежоспособен, бъде осъден да заплати посоченото обезщетение и не го плати, длъжна ли е държавата членка, при отправена до нея молба, да заплати това обезщетение за уволнение на работника в приложение на вътрешното законодателство за транспониране на [Директива 2008/94], до размера на ограничената отговорност на гарантиращия орган на държавата членка, определена в член 4 от тази директива?“.

Б– *Производства пред Съда*

27. Bluebird представя писмени становища по дело C-182/13, което правят и USDAW и г-жа Wilson по дело C-80/14. Правителството на Обединеното кралство също представя становища по тези две дела. Испанското правителство представя становища по дела C-392/13 и C-80/14, а унгарското правителство и Комисията представят становища и по трите дела.

28. На 20 ноември 2014 г. се провежда съвместно съдебно заседание, на което USDAW и г-жа Wilson, Bluebird, правителствата на Испания и Обединеното кралство и Комисията представят устни становища.

III – **Анализ**

А– *Уводни бележки*

29. От тези случаи е видно, че основната задача за Съда е да определи релевантната единица — *от гледна точка на работодателя* — за целите на изчисляването дали са спазени праговете съгласно член 1 от Директива 98/59. По-конкретно, въпрос 3 по дело C-182/13 по същество изглежда идентичен на въпрос 1, буква а) по дело C-80/14, като и двата се отнасят до израза „най-малко 20 души“ в член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от тази директива. По същия начин въпроси 1 и 2 по дело C-182/13, въпрос 4 по дело C-392/13 и въпрос 1, буква б) по дело C-80/14 се отнасят до тълкуването на разглежданото понятие.

30. Според мен обаче тези два пункта (значението на израза „най-малко 20 души“ и значението на „организация“) са свързани — както е видно от начина, по който Court of Appeal е формулирал въпрос 1, точка б). Всъщност, когато става въпрос за праговете по член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от Директива 98/59, които задействат процедурата на консултиране, да се пита дали е необходимо да се пресмята броят уволнения във всички

организации на работодателя, според мен е не друго, а различен начин да се поискат разяснения относно правилния обхват на понятието „организация“. Поради това съм на мнение, че въпроси 1, 2 и 3 по дело C-182/13, въпрос 4 по дело C-392/13 и въпрос 1, букви а) и б) по дело C-80/14 могат да се разгледат заедно, както ще направя по-долу в точки 36—63.

31. Освен този основен въпрос, по две от делата (C-392/13 и C-80/14) се повдигат отделни, вторични въпроси.

32. Първо, по-голямата част от въпросите, зададени от испанската юрисдикция по дело C-392/13, всъщност се отнасят до други аспекти на понятието „колективни уволнения“, използвано в Директива 98/59. Всъщност, първите три въпроса се отнасят до тълкуването на това понятие *от гледна точка на работниците*. Според мен отговорът на тези въпроси ясно следва от практиката на Съда или е очевиден сам по себе си.

33. Второ, въпрос 2 по дело C-80/14 поставя различен проблем, а именно, за последиците съгласно правото на ЕС от неправилното транспониране на Директива 98/59. Въпреки че не следва пряко от текста на този въпрос, всеки отговор би означавал, че Обединеното кралство не е тълкувало правилно разглежданото понятие и поради това не е транспонирало правилно тази директива в националното право.

34. Освен това, преди да се разгледа основният въпрос, Bluebird твърди, че дело C-182/13 е недопустимо, тъй като значението на понятието „организация“ било ясно. Освен това испанското правителство твърди, че обстоятелствата по дело C-392/13 не водят до колективни уволнения съгласно Директива 98/59, тъй като преговорите не били достигнати. Ето защо испанското правителство счита, че въпрос 4 по това дело е хипотетичен.

35. Още веднъж следва да се припомни, че въпросите, свързани с тълкуването на правото на Съюза и поставени от националния съд, се ползват с презумпция за релевантност [10]. Не изглежда, че и исканията по двете дела за тълкуване на Директива 98/59 не са свързани с обстоятелствата по делата пред запитващите юрисдикции; не изглеждат и хипотетични; нито пък изглежда, че актовете за преюдициално запитване не съдържат фактическата или правна информация, необходима, за да позволи на Съда да предостави полезен отговор. По-конкретно, доводът на Bluebird е неоснователен, тъй като националните юрисдикции запазват пълна свобода да сезират Съда, ако считат това за уместно, без това дали разпоредбите, чието тълкуване е поискано, вече са били тълкувани от Съда, да прави преюдициалното запитване недопустимо [11]. Освен това, противно на заеманата от испанското правителство позиция, струва ми се, че Juzgado de lo Social № 33 иска да узнае как да тълкува правилно разглежданото понятие и преговорите, предвидени в Директива 98/59, за целите на производството пред него. Изправен пред подобно положение по друг повод, Съдът не е приел преюдициалните въпроси за недопустими [12]. Не виждам причина, поради която настоящият случай да се разглежда по различен начин.

10 — Вж. по-специално решение Gruslin (C-88/13, EU:C:2014:2205, т. 28 и цитираната съдебна практика).

11 — Вж. в този смисъл решение Torresi (C-58/13 и C-59/13, EU:C:2014:2088, т. 32 и цитираната съдебна практика).

12 — Вж. решение Rodríguez Mayor и др. (C-323/08, EU:C:2009:770, т. 21—28).

Б– *Разглежданото понятие*

1. Моделът: решения Rockfon [13] и Athinaïki Chartopoïïa [14]

36. От самото начало ще припомня, че член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 преди всичко определя ключовото понятие „колективни уволнения“. Това понятие до голяма степен остава почти непроменено от средата на седемдесетте години на двадесети век, когато е приета първата директива за колективните уволнения [15].

37. Съгласно Директива 98/59 определението за „колективни уволнения“ е разделено на две части. Първата обхваща видовете индивидуални уволнения (на английски език „dismissals“ или „redundancies“) [16], които, когато са извършени в достатъчен брой, пораждат колективни уволнения (наричани по-нататък „обхванати от Директивата уволнения“). Втората част включва числените прагове, които, ако бъдат превишени в рамките на определен период, задействат задължението на работодателя да информира и да се консултира с работниците съгласно член 2 от Директива 98/59 и за своевременно прилагане на процедурата, предвидена в членове 3 и 4 от тази директива (наричана по-нататък „защитната процедура“). Разглежданото понятие се използва за целите на тези прагове. В случая Директива 98/59 позволява на държавите членки да избират между *два различни начина*, съответно посочени в член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii) [17].

38. Както се споменава по-горе, Съдът вече е тълкувал разглежданото понятие във връзка с член 1, параграф 1, буква а), подточка i) от Директива 98/59 в смисъл на „производствената единица, към която са разпределени работниците, засегнати от уволнението, за изпълнение на техните задачи“ [18]. Очевидно, един термин трябва винаги да има еднакво значение, тъй като това увеличава правната сигурност [19]. Следователно, тъй като Съдът не възразява срещу това, тълкуването на правото, предоставено от него в решение Rockfon в производство по преюдициално запитване и потвърдено в решение Athinaïki Chartopoïïa, трябва да е общоприложимо. Би било явно безсмислено да се предвиди променливо тълкуване на понятие в основата на разпоредба от раздел, озаглавен „Определения и приложно поле“. Ясно е, че подобно тълкуване очевидно би оставило без предмет тази разпоредба и не се вписва в принципа на правна сигурност.

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Вж. член 1 от Директива 75/129.

16 — Трябва да посоча, че текстът на английски език на Директива 98/59 използва термина „redundancy“ в израза „collective redundancies“ [„колективни уволнения“] (който се съдържа по-специално в заглавието на тази директива), но думата „dismissal“ в член 1, параграф 1, буква а) от нея, за да определи „collective redundancies“ [„колективни уволнения“]. За сметка на това, текстът на френски език на разпоредбата използва една и съща дума („licenciement“). За да се избегнат съмнения, отбелязвам, че в настоящото заключение ще използвам думите „redundancy“ и „dismissal“ като взаимнозаменяеми.

17 — По-конкретно, първият начин, предвиден в член 1, параграф 1, буква а), подточка i) от Директива 98/59 (наричан по-нататък „начинът по подточка i)“), съдържа три алтернативи, които се прилагат в зависимост от общия брой работници в съответната организация. Той се състои в установяване на съотношение между броя на обхванати от Директивата уволнения за по-кратък срок (30 дни), изразен като дроб или като абсолютна стойност, и общия брой работници. За сметка на това, вторият начин, предвиден в член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) (наричан по-нататък „начинът по подточка ii)“) — поне на пръв поглед — изглежда доста по-конкретен. Той изисква да се установи за по-дълъг период (90 дни) дали броят на обхванати от Директивата уволнения в определена организация превишава една абсолютна стойност (19 души), независимо от общия брой работници в организацията.

18 — Вж. по-горе бележка под линия 4.

19 — Вж. точка 6 от Междуинституционално споразумение от 22 декември 1998 година относно общите насоки за качеството на съставяне на общностното законодателство (ОВ C 73, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 1, том 2, стр. 112).

39. Така ясното предположение е, че тълкуването на разглежданото понятие се прилага erga omnes, включително по отношение на член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от Директива 98/59. Все пак, като се има предвид фактът, че съществуващата съдебна практика тълкува разглежданото понятие само във връзка с начина по подточка i) и че това тълкуване в крайна сметка би могло да бъде определящо за работниците в разглежданите случаи, понастоящем се повдига въпросът дали е налице основателна причина то да се променя с оглед на обстоятелствата в образуваните по преюдициалните запитвания дела.

2. Не е нужно да се препоръчва промяна на модела

40. Жалбоподателите по дела C-182/13 и C-80/14 по-конкретно предлагат да се внесат нюанси в настоящото разбиране на разглежданото понятие по отношение на начина по подточка ii) главно въз основа на телеологично тълкуване на Директива 98/59.

а) Размисли върху целта на Директива 98/59

41. В това отношение обявената *цел* на Директива 98/59 е да насърчи сближаването на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения[20]. В този процес се очертават две отделни цели. Първата от тези две цели евентуално може да подложи на критика или да постави под съмнение настоящото разбиране на разглежданото понятие (ще се върна на втората цел по-долу в точка 51).

42. От една страна, Директива 98/59 цели да установи минимална защита във връзка с информирането и консултациите с работниците и служителите в случай на колективни уволнения, докато държавите членки запазват свободата да приемат по-благоприятни по отношение на работниците мерки („*целта за социална защита*“)[21]. Следователно Съдът определя термина „организация“ много „широко“ — или, казано другояче, много целенасочено — с цел да ограничи, доколкото е възможно, случаите на колективни уволнения, които биха излезли извън приложното поле на Директива 98/59 поради правната квалификация на този термин на национално равнище[22].

43. От значение по дела C-182/13 и C-80/14 е фактът, че Обединеното кралство избира начина по подточка ii) при транспонирането на Директива 98/59. Така би могло да се твърди, че решенията на Съда по дела Rockfon и Athinaïki Chartopoïïa се отнасят само до начина по подточка i) или, най-малкото, че те разглеждат само уволненията, извършени в една-единствена организация[23]. За да се насърчи защитата на работниците, Съдът би могъл да приеме тълкуване, според което всички обхванати от Директивата уволнения в една цяла група, извършени в контекста на едно преструктуриране, са взаимносвързани. Вероятно подобно тълкуване дори не би предполагало различно тълкуване на член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii) от Директива 98/59 — тоест, ако се предположи, че мотивите на Съда в тези решения се прилагат единствено за случаи, засягащи само една организация.

44. Страхувам се обаче, че подобно становище е погрешно.

20 — Решение Комисия/Португалия (C-55/02, EU:C:2004:605, т. 47).

21 — Вж. решение Confédération générale du travail и др. (C-385/05, EU:C:2007:37, т. 44). Вж. по отношение на Директива 75/129 и решение Rockfon (EU:C:1995:420, т. 29).

22 — Вж. по-специално решение Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, т. 26).

23 — В решение Rockfon (EU:C:1995:420) едноименното дружество е част от групата Rockwell с повече от 300 работници и с общ отдел „Персонал“. Rockfon A/S има екип от 162 работници, от които са уволнени 24 или 25 работници. В решение Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101) Съветът на директорите на Athinaïki Chartopoïïa AE взема решение за закриване на една от трите производствени единици с числен състав от 420 души.

45. В решение Rockfon Съдът е съвсем наясно, че разглежданото понятие може да се тълкува по няколко начина[24]. Въпреки разликите в текстовете на различни езици на Директиви 75/129 и 98/59 от решения Rockfon и Athinaïki Chartopoiïa може да се направи един извод. Като приема, че „организация“ е местна единица, която наема работници, Съдът отхвърля тълкуването, предложено от едноименните дружества работодатели. По-специално, той не е счел за уместно да приравни разглежданото понятие на „предприятие“ по смисъла на глава 1 от дял VII от ДФЕС или на корпоративно образувание с юридическа правосубектност като дружество с ограничена отговорност. Съдът не е счел за уместно и да придаде на това понятие същото значение, каквото придава на правото на установяване по член 49 ДФЕС.

46. Ето защо една от поуките от решения Rockfon (EU:C:1995:420) и Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101) е, че Съдът не обръща никакво внимание на начина, по който е изградена вътрешната структура на образуването работодател, като вместо това разглежда местната единица, наемаща работници[25]. За разлика от преди, една промяна понастоящем, тъй като работодателят има няколко местни единици, наемащи работници, с по-малко от 20 души, би предоставила възможност за гъвкаво тълкуване на това понятие в зависимост от вътрешната структура на работодателя, а това от своя страна би било в противоречие със съображение 11 от преамбюла на Директива 98/59[26].

47. Всъщност застъпваният от жалбоподателите по дела C-182/13 и C-80/14 подход е да се разшири защитната процедура спрямо всички работници, уволнени в хода на същото преструктуриране, независимо от размера на организацията, в която са работили. Предоставянето на максимално равнище на защита, като се пренебрегне начинът на транспониране, очевидно би дало предимство на тези работници, които съгласно настоящото разбиране на разглежданото понятие нямат право на обезщетение за уволнение. Подобен подход обаче няма да съответства на минималната цел за хармонизиране, предвидена от Директива 98/59, която, както правилно посочи Комисията по време на съдебното заседание, не предвижда като отправна точка пълна защита за всички — дори когато броят на уволнените работници превишава праговете — тъй като трябва да бъде спазено и изискването за сроковете[27].

48. Освен това, самият аз не мога да приема идеята, формулирана по време на съдебното заседание, че би могло да се използва една и съща референтна единица по отношение както на начина по подточка i), така и на начина по подточка ii), а именно по-скоро „организацията“, а не „предприятието“ и въпреки това да се включват съгласно начина по подточка ii) всички обхванати от Директивата уволнения в цялата група, причината за които е едно и също преструктуриране. Всъщност това би означавало да се създаде правна фикция с неизвестни последици за начина по подточка i). Много по-честно би било да се предложи промяна на постановеното в решения Rockfon (EU:C:1995:420) и Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101).

24 — Вж. в този смисъл решение Rockfon (EU:C:1995:420, т. 30).

25 — Вж. по-специално решение Rockfon (EU:C:1995:420, т. 30) и решение Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101, т. 28).

26 — В това съображение се посочва: „[…] че трябва да бъде гарантирано, че задълженията на работодателите по отношение на информирането, консултирането и уведомяването се прилагат независимо от това, дали решението за [колективни уволнения] идва от работодателя или от предприятие, ко[е]то контролира работодателя“.

27 — По-конкретно, в случая на Ethel Austin, от близо 1 700 уволнени работници 490 получават обезщетение за уволнение (т.е. над 71 % от тях не са получили такова). В случая на Woolworths обаче, потвърден по време на съдебното заседание, от уволнените най-малко 27 000 работници 3 233 нямат право на обезщетение за уволнение (по-малко от 12 %; вж. точки 30 и 31 от решението на EAT, дела № UKEAT/0547/12/KN и № UKEAT/0548/12/KN). Що се отнася до Bluebird, от акта за преюдициално запитване изглежда, че от 105 уволнени работници в областта на Северна Ирландия, 19 не са получили обезщетение за уволнение (малко под 18 %).

49. Нещо повече, от вниманието ми — и от вниманието на правителството на Обединеното кралство по този въпрос — не убягва фактът, че Съдът полага усилия да изтъкне социално-икономическите последици, които могат да имат колективните уволнения *в конкретен местен контекст и социална среда* [28] . Следователно Съдът тълкува разглежданото понятие като отнасящо се до „производствената единица, към която са разпределени работниците, засегнати от уволнението, за изпълнение на техните задачи“ [29], с други думи, *местната единица, наемаща работници*. Именно местната общност може да бъде неблагоприятно засегната без защита срещу колективни уволнения. За сметка на това, обхванатите от Директивата уволнения на местно равнище, които са под праговете, не представляват същата заплаха за оцеляването на местните общности. Въпреки че е възможно съвкупният брой на уволнения, извършени в процеса на преструктуриране, да е висок в национален мащаб, това не указва нищо за начина, по който тези последици се усещат на местно равнище. Когато не са много, търсещите работа местни лица биха могли по-лесно да се върнат отново на пазара на труда.

50. Следователно и въз основа на изложеното по-горе не съм убеден, че целта за социална защита недвусмислено води до тълкуването, предложено от жалбоподателите по дела C-182/13 и C-80/14.

51. По-важно е, че макар да гарантира минимално равнище на защита на правата на работниците в различните държави членки, *от друга страна*, Директива 98/59 цели и да хармонизира разходите, които такива защитни правила пораждат за предприятия в Европейския съюз (*„цел във връзка с вътрешния пазар“*) [30] . Всъщност въпреки нарастващото сближаване все още има различия, които могат да окажат пряко влияние върху функционирането на вътрешния пазар. Като се съди по съдържанието на някои съображения от преамбюла на Директивата, законодателят на ЕС всъщност е разбрал, че целта за социална защита не може да се отдели от целта във връзка с вътрешния пазар [31]. Ето защо, както намеква унгарското правителство, тази цел подкрепя становището, че е нужно разглежданото понятие да се тълкува еднакво, за да се повишат прозрачността и предвидимостта за работодателите, които решават да преструктурират своята стопанска дейност.

б) Други съображения

52. Освен това, предложението в тълкуването на разглежданото понятие да се въведат нюанси в контекста на член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 трябва да се отхвърли поради няколко други причини.

28 — Вж. решение Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, т. 28).

29 — Решения Rockfon (EU:C:1995:420, т. 32) и Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, т. 25).

30 — Вж. решение Confédération générale du travail и др. (EU:C:2007:37, т. 43) и в този смисъл решение Комисия/Португалия (EU:C:2004:605, т. 48 и цитираната съдебна практика). Blanpain, R. отбелязва в Labour Law and Industrial Relations of the European Community, Kluwer, Deventer: 1991, стр. 153 и 154 — като посочва конкретен пример — че Директива 75/129 е приета, за да възпрепятства спекулациите на паневропейските дружества относно мястото (т.е. в коя държава членка), където разходите за уволняването на работници биха били най-ниски.

31 — По-специално се позовавам на съображения 2—4 и 6 от преамбюла на 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 Общността […] въпреки [че] 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 […] тези различия могат да окажат пряко влияние върху функционирането на вътрешния пазар […] [з]авършването на вътрешния пазар трябва да доведе до подобряване на условията на живот и труд на работниците в Европейската общност […]“. Вж. и решение Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, т. 37—40).

53. Първо, фактът, че в текстовете на някои езици[32] „организация“ е в множествено число, е без значение. Това е само общо позоваване. За сметка на това, няколко от текстовете на други езици изглеждат умишлено по-конкретни[33]. В тези текстове „организации“ е в множествено число в член 1, параграф 1, буква а), подточка i) от Директива 98/59, но се използва *единствено число* в член 1, параграф 1, буква а), подточка ii). Този по-прецизен текст би изключил разбирането, че изразът „най-малко 20 души“ — както се посочва във въпрос 3 по дело C-182/13 и въпрос 1 по дело C-80/14 — означава броя уволнени работници във *всички* организации на работодателя.

54. Второ, ако се вземе предвид *контекстът* на Директива 98/59, Съдът по-рано приема, че посочените в членове 2 и 3 от Директива 98/59 процедурни задължения са вменени *само на работодател — дъщерно дружество, а не и на дружество майка*, дори ако решението да се пристъпи към колективни уволнения е взето от последното, тъй като дружеството майка няма качеството на работодател[34]. Като се има предвид, че задълженията са само за дъщерното дружество работодател, не би било симетрично да се изисква изчисляване на праговете предвид цялата група.

55. Освен това трябва да се има предвид и как разглежданото понятие се използва общо в трудовото право на ЕС. В това отношение Директива 2002/14/ЕО[35] предвижда в член 2 (озаглавен „Определения“) две отделни определения на понятията „предприятие“ и „организация“. По същия начин член 2, параграф 1, буква б) (от глава I — „Обхват и определения“) от Директива 2008/94 посочва „предприятието *или* дейността на работодателя“ (курсивът е мой), а член 1, параграф 1, буква а) (от глава I — „Приложно поле и определения“) от Директива 2001/23/ЕО[36] посочва „прехвърляния на предприятия, стопански дейности или обособени части от предприятия или стопански дейности“. Това подкрепя становището, че когато става въпрос за трудово право на ЕС, терминът „предприятие“ не е същият като термина „организация“ или „стопанска дейност“.

56. Трето, ако разглеждаме *законодателния контекст* на Директива 98/59, *travaux préparatoires* (подготвителните работи) по Директива 75/129 показват, че при консултирането му Икономическият и социален комитет е предложил терминът „предприятие“, който се съдържа в първоначалното предложение на Комисията[37], да се определи като „местна единица, наемаща работници“[38]. В окончателния текст обаче терминът „предприятие“ е заменен с термина „организация“ — навярно, за да изясни това различие[39]. С оглед на това думите на генералния адвокат Cosmas все още звучат актуално и понастоящем, също както и когато той отбелязва, че „[…] ако общностният законодател е искал при определянето на общия брой работници, въз основа на който следва да се прецени законосъобразността или незаконосъобразността на уволненията, да бъдат взети предвид всички работници на дадено предприятие, независимо от мястото, където работят, *той е следвало да използва по-подходящ термин*“[40].

32 — Например текстовете на английски, испански, френски, италиански и нидерландски език.

33 — Например текстовете на датски, немски, фински, хърватски, унгарски и шведски език.

34 — Решение Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др. (C-44/08, EU:C:2009:533, т. 57 и 58).

35 — 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).

36 — Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (ОВ L 82, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 20).

37 — COM (72) 1400; вж. например предложението за текст на член 4.

38 — ОВ 1973 C 100, стр. 11 и 14.

39 — Вж. решение Rockfon (EU:C:1995:420, т. 33). Тази промяна, която не е налице в текстовете на всички официални езици по онова време, изглежда е била въведена между консултирането с Парламента и консултирането с Икономическия и социален съвет.

40 — Становище на генералния адвокат Cosmas по дело Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:242, т. 32). Курсивът е мой.

57. Освен това, Директива 98/59 не внася никакви реални промени в по-рано приложимия правен режим. Тя само обединява и консолидира Директиви 75/129 и 92/56. Не се правят никакви релевантни изменения на разглежданото понятие. По-конкретно, от *travaux préparatoires* изглежда, че всъщност законодателят на ЕС не желае да въвежда някакви съществени промени [41] и се задоволява да запази статуквото. Ако вместо това той бе счел, че даденото през 1995 г. от Съда тълкуване на разглежданото понятие е неправилно, приемането на Директива 98/59 би му предоставило чудесната възможност да измени това понятие, както правилно отбелязва Bluebird по време на съдебното заседание. Това не се е случило; не са въведени промени и след решение Athinaïki Chartopoiïa или по-късно. Това заслужава да се отбележи, като се има предвид, че някои анализатори всъщност са оповестили какво би могло да означава тълкуването на Съда по дело Rockfon за Обединеното кралство [42] — дори преди приемането на Директива 98/59 [43].

58. Четвърто, както отбелязват по време на съдебното заседание USDAW и г-жа Wilson, присъщо на замисъла на съответните прагове, посочени за начините по подточки i) и ii), е те да имат различно действие. И двата начина предоставят защита на работниците в определени случаи, а в други не го правят. При съпоставка между начините пред Съда се изтъква доводът, че тази разлика в прилагането е произволна. Тази модулация обаче е преднамерена, тъй като този избор за начин на изчисляване, който не се съдържа в първоначалното предложение на Комисията, специално е включен от Съвета. Произволно би било наистина начинът по подточка ii) да се тълкува, както предлагат USDAW и г-жа Wilson, тъй като това действително би довело до пробойна в съответните равнища на предоставяна защита.

59. В случая ще припомня, както бе потвърдено в съдебното заседание, че Обединеното кралство не е променило избрания от него начин за прилагане на Директивата от седемдесетте години на двадесети век, когато правомерно е предпочело да избере начина по подточка ii) пред начина по подточка i) по време, когато разглежданото понятие не е имало настоящото ясно значение.

60. Пето, да се пренебрегват присъщите различия между начините по подточка i) и подточка ii) би обезсмислило член 5 от Директива 98/59 [44]. Директивата води само до минимално хармонизиране, което означава, че държавите членки могат да приемат по-благоприятни за работниците правила. Ето защо държавите членки например могат да определят прагове, които прилагат *както* начина по подточка i), *така и* начина по подточка ii), например по-малък брой обхванати от Директивата уволнения за по-дълъг период.

61. Поради тези причини споделям становището на Bluebird, правителствата на Испания, Обединеното кралство, Унгария и становището на Комисията, че разглежданото понятие трябва да се тълкува еднакво по отношение на член 1, параграф 1, буква a) подточки i) и ii) от Директива 98/59, с други думи, в смисъл на единицата, към която са зачислени работниците, засегнати от уволнението, за изпълнение на техните задачи. Ето защо Директивата не изисква — нито пък изключва — събирането на броя уволнени работници във всички организации на работодателя, за да се провери дали са спазени праговете по член 1, параграф 1,

41 — В това отношение вж. протоколите от 2115-ото заседание на Съвета (AGRI), Брюксел, 20 юли 1998 г. (реф. № C/98/254 и 10395/98), точка IX, в която се посочва, че „[ц]ели се само консолидиране (или „официална кодификация“ по смисъла на [точка 1 от Междуинституционалното споразумение от 20 декември 1994 г. [–] ускорен метод на работа за официална кодификация на законодателни текстове (ОВ C 102, стр. 2; Специално издание на български език, 2007 г., глава 1, том 1, стр. 173)]), без никакви промени по същество“.

42 — Вж. *Rubinstein*, M. Highlights: April 2007. — 2007 Industrial Relations Law Reports, p. 225 sq., *Barnard*, C. EU Employment Law, Oxford University Press, Oxford, 2012 (4th ed.), p. 632, 633.

43 — Вж. по-специално *Rubinstein*, M. Highlights: March 1996. — 1996 Industrial Relations Law Reports, p. 113 sq.

44 — Член 5 от Директива 98/59 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“.

буква а). Държавите членки могат да решат, ако е необходимо, да увеличат равнището на защита съгласно член 5 от Директива 98/59, при условие че във *всеки* случай (а не просто като средна величина, както предлага испанското правителство), това е по-благоприятно за уволнените работници. Националните юрисдикции следва да определят дали случаят всъщност е такъв.

62. Накрая, следва също така да се поясни, че запитващите юрисдикции по трите дела трябва да определят как точно е изградена местната единица, която наема работници, във всяко положение, тъй като това е фактически въпрос. Например, ако работодател стопанисва няколко магазина в един търговски център, не е немислимо всичките магазини да се разглеждат като част от една местна единица, наемаща работници. Както отбелязва испанското правителство, това ще зависи от няколко фактора: i) дали може да се приеме, че разглежданата съвместна единица се отличава с определена постоянност на функциите и със стабилност; ii) дали е предназначена за изпълнението на една или няколко определени задачи и iii) дали нейните екип от работници, технически средства и организационна структура позволяват изпълнението на тези задачи. Не е необходимо единицата да разполага с юридическа, икономическа, финансова, административна или технологична самостоятелност, за да може да бъде квалифицирана като организация [45].

63. С оглед на изложеното по-горе няма нужда от произнасяне по искането на Bluebird за ограничаване на последиците от решението във времето. Ако становището на Съда не съвпада с моето, във всеки случай това искане изглежда необосновано, като се имат предвид твърде строгите условия в това отношение [46].

B– *Вторични въпроси*

64. Както вече бе посочено, освен основния въпрос, който се разглежда по-горе, дела C-392/13 и C-80/14 повдигат и няколко други въпроса.

1. Въпрос 1 по дело C-392/13: понятието за „колективни уволнения“

65. С първия си въпрос Juzgado de lo Social № 33 по същество иска от Съда да поясни дали понятието за „колективни уволнения“ в член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска разпоредба на националното право, която ограничава обхвата на това понятие единствено до прекратяване по икономически, технически, организационни или производствени причини. В обобщение член 1, параграф 1, буква а) посочва, че обхванатите от Директивата уволнения са тези, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници.

66. Въпреки че испанското правителство заявява по време на съдебното заседание, че е избрало начина по подточка i), всъщност ми се струва, че Испания е приложила съчетание от начина по подточка i) и начина по подточка ii): член 51, параграф 1 от ET предвижда променлив подход от „три сценария“, който попада в обхвата на начина по подточка i), но съчетан с (по-дълъг) срок от 90 дни, какъвто предполага начинът по подточка ii) [47]. Въпреки това в този случай се пита дали член 51, параграф 1 от ET тълкува понятието за „уволнение“ твърде стеснително. Това

45 — Вж. решение Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, т. 27 и 28).

46 — Вж. решение Schulz и Egbringhoff (C-359/11 и C-400/11, EU:C:2014:2317, т. 57 и сл.).

47 — Вж. решение Rodríguez Mayor и др. (EU:C:2009:770, т. 22—24). Освен това, чрез четвърта алинея от член 51, параграф 1 от ET, Испания предвижда, че колективни уволнения са налице и когато прекратяването на трудови договори по икономически, технически, организационни или производствени причини засяга всички работници на дадено предприятие като следствие от пълното прекратяване на стопанската дейност на предприятието, въпреки че не са спазени праговете съгласно член 1, параграф 1 от Директива 98/59, при условие че броят на засегнатите работници е по-голям от 5.

понятие, което има еднакво значение в правото на ЕС, обхваща всяко прекратяване на трудов договор, което не е желано от работника, и следователно е без негово съгласие [48]. Освен това съдебната практика посочва, че изразът „причини, несвързани с конкретните работници“ трябва да се тълкува широко [49].

67. Понастоящем държавите членки могат съгласно член 5 от Директива 98/59 да предоставят на работниците по-голяма защита, например чрез удължаване на срока, през който могат да се пресмятат обхванати от Директивата уволнения. Директивата обаче не е *smörgåsbord*, т.е. от нея не може да си „подбираш“! Държавите членки не могат да компенсират повишено равнище на защита чрез намаляване на това ниво в други отношения, например чрез по-ограничително тълкуване на понятието за „уволнение“ [50]. Подобно на начините за изчисляване на праговете — и оттам самите прагове — това понятие не се определя от тяхната преценка [51].

68. Първата алинея от член 51, параграф 1 от ЕТ, която цели да приложи член 1 от Директива 98/59, посочва само „прекратяване на трудови договори по икономически, технически, организационни или производствени причини“. Изглежда, че подобна уговорка стеснява неограничения обхват на понятието „уволнение“. Разглежданото испанско законодателство всъщност напомня за решение Комисия/Португалия, по което Португалия незаконно е ограничила същото понятие до уволнения по структурни, технологични или циклични причини [52]. Въпреки че по-късно Съдът в решение Rodríguez Mayor и др. [53] нюансира донякъде приложното поле на това понятие, що се отнася до прекратяването на трудови договори като последица от смъртта на работодателя, той с особено внимание отличава това конкретно положение от по-ранното решение [54]. Тъй като по дело C-392/13 не съществува такова специално положение, не виждам причина Съдът да се произнесе по начин, различен от този по дело Комисия/Португалия. Следователно, както отбелязват запитващата юрисдикция и унгарското правителството, член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 не допуска национална правна норма като член 51, параграф 1 от ЕТ.

69. Испанското правителството обаче се позовава на „всеобхватната“ разпоредба, предвидена в член 51, параграф 1, пета алинея от ЕТ. В нея се посочва, че освен изтичането на срока на трудови договори, сключени за определен срок или за извършване на конкретни задачи (наричани по-нататък „срочни трудови договори“, трябва да се взема предвид и всяко друго прекратяване, настъпило по инициатива на работодателя по причини, несвързани със засегнатите работници, при условие че са прекратени поне пет трудови договора.

70. В това отношение трябва да отбележа, че член 51, параграф 1, пета алинея от ЕТ до голяма степен наподобява на член 1, параграф 1, подточка ii) от Директива 98/59 и изглежда, че ѝ придава действие. Последната разпоредба урежда „уволнения по приравняване“, които се разглеждат като идентични на „същинските уволнения“ („същинските уволнения“ се характеризират с липсата на съгласие на работника) [55]. При условие че броят на уволненията по приравняване е поне пет, те попадат в обхвата на Директивата за целите на изчисляване на праговете.

48 — Решение Agorastoudis и др. (C-187/05—C-190/05, EU:C:2006:535, т. 28 и цитираната съдебна практика).

49 — Вж. в този смисъл решение Rodríguez Mayor и др. (EU:C:2009:770, т. 34).

50 — Вж. в този смисъл решение Комисия/Италия (91/81, EU:C:1982:212, т. 8—10).

51 — Вж. в този смисъл решение Confédération générale du travail и др. (EU:C:2007:37, т. 47).

52 — Вж. решение Комисия/Португалия (EU:C:2004:605, т. 66 и диспозитива на решението). Вж. и решение Комисия/Обединено кралство (C-383/92, EU:C:1994:234, т. 29—32).

53 — EU:C:2009:770. Това дело се отнася до преюдициален въпрос, който силно наподобява разглеждания в настоящия случай.

54 — Пак там, точка 52.

55 — Вж. решение Комисия/Португалия (EU:C:2004:605, т. 56). Уволнения по приравняване в частност настъпват при обстоятелства, при които работникът е насърчен да даде съгласието си, например в замяна на финансови предимства; вж. точки 46 и 47 от заключението на генералния адвокат Tizzano по същото дело (EU:C:2004:139). Например работниците могат да се съгласят с доброволно ранно пенсиониране по инициатива на работодателя, без това да означава, че желанието е тяхно; вж. Barnard, C., цит.съч., стр. 631.

71. Въпреки това е вярно, че когато става въпрос за „същински уволнения“, Директива 98/59 не изисква наличие на минимален брой от пет подобни уволнения, преди те да бъдат счетени за свързани с Директивата, факт, който испанското правителство признава по време на съдебното заседание. Следователно, изглежда, че като изисква наличието на поне петима уволнени работници по причини, различни от икономически, технически, организационни или производствени, член 51, параграф 1 от ЕТ неправомерно ограничава приложното поле на понятието „уволнение“. Ето защо предлагам отговор на Съда на въпрос 1 по дело C-392/13 в смисъл, че член 1, параграф 1 от тази директива не допуска подобна разпоредба.

2. Въпроси 2 и 3 по дело C-392/13: приложимост на Директива 98/59 за срочни трудови договори

72. С тези два въпроса Juzgado de lo Social № 33 иска насоки относно приложимостта на Директива 98/59 за трудови договори, чийто срок е изтекъл, независимо дали това се дължи на изтичането на срока или изпълнението на предварително определената услуга или задача.

73. По същество с въпрос 2 се пита дали трудови договори, чийто срок изтича, трябва да се вземат предвид като обхванати от Директивата уволнения за целите на изчисляването на праговете в член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59. Актът за преюдициалното запитване обаче загатва, че запитващата юрисдикция просто иска да узнае дали Директивата изисква от нея да включи тези случаи на прекратяване при изчисляването на праговете в полза на „същинските уволнения“ — без задължително да прилага за тях защитната процедура.

74. Изглежда, че с въпрос 3, въпреки че трудно може да се приеме, че е ясно формулиран, се пита дали член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59 е ограничен до колективното уволнение на работници, наети по срочни трудови договори, когато причините за уволнението са едни и същи (например, когато срокът на няколко срочни трудови договори изтича в края на туристическия сезон или след завършването на строителен проект).

75. Отговорът и на двата въпроса, както по същество отбелязват унгарското правителство и Комисията, произтича пряко от текста на член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59. Тази разпоредба изключва срочните трудови договори от приложното поле на Директивата, освен ако работниците са уволнени преди изтичането на срока или изпълнението на задачите по такива договори. С оглед на естеството на такива договори, които — както правилно посочва Комисията — по необходимост се прекратяват с изтичането на уговорения в тях срок, това правило изглежда напълно логично. Всъщност срочен договор, който се прекратява по естествен път, не е идентичен на уволнението на работник на постоянен трудов договор по причини, несвързани с този работник.

76. Това тълкуване не се оспорва от член 1, параграф 1, подточка ii) от Директива 98/59. Както се посочва по-горе, тази разпоредба урежда уволнения по приравняване. За сметка на това, тя не регламентира срочни трудови договори, които се разглеждат само в член 1, параграф 2 от Директивата. Въпреки че по принцип дерогациите трябва да се тълкуват стеснително, не е възможно по тълкувателен път да се прибави допълнителна уговорка в текста на член 1, параграф 2 от Директива 98/59, която не е там от самото начало. Това важи в още по-голяма степен, когато законодателят на ЕС вече е добавил специфично правило в текста на тази дерогация, без да е счел за необходимо да добавя друго. В същия ред на мисли Съдът вече е отказвал да тълкува ограничително подобна дерогация по член 1, параграф 2 от Директива 98/59[56]. Струва ми се, че a fortiori не мога да приложа изключването на срочни трудови договори само когато причините за прекратяване на такива договори са едни и същи.

56 — Вж. решение Nolan (EU:C:2012:638, т. 42 и 43).

77. Във всеки случай за Juzgado de lo Social № 33 няма пречка да включи всяко прекратяване на трудови договори, чийто срок изтича, в изчисляването на праговете, ако това е възможно съгласно испанското право. Както отбелязва унгарското правителство, държавите членки не са възпрепятствани съгласно член 5 от Директива 98/59 да приемат правила, които са по-благоприятни за работниците.

78. Поради тези съображения предлагам на въпроси 2 и 3 по дело C-392/13 да се отговори съвместно, в смисъл че при правилното тълкуване на член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59 всички колективни уволнения, извършени съгласно срочни трудови договори, са изключени от приложното поле на тази директива, освен ако такива уволнения са извършени преди изтичането на срока или изпълнението на задачите по такива договори. Няма значение дали причините за прекратяването на такива договори са едни и същи. Това не възпрепятства приемането на по-благоприятни за работниците национални норми.

3. Въпрос 2 по дело C-80/14: отвъд вертикалния директен ефект

79. С втория си въпрос Court of Appeal пита дали при конкретните обстоятелства по този случай държава членка няма право да твърди, че Директивата не може да наложи задължения за частноправните субекти, ако е била неправилно транспонирана. Причините за този преюдициален въпрос по същество следват от становището, представено от USDAW и г-жа Wilson: държавата членка не може да се позовава на собственото си непълно транспониране на Директива 98/59 в производства срещу неплатежоспособни работодатели от частния сектор, когато срещу тази държава могат да бъдат предявени последващи искове съгласно националното законодателство за транспониране на Директива 2008/94. С други думи, изглежда доводът е, че Директива 2008/94 по някакъв начин преобразува хоризонталното естество на производството съгласно Директива 98/59 във вертикално.

80. Предвид това съображение преюдициалният въпрос е интересен. За да породят обаче действие произтичащи от Директива 2008/94 задължения, дадена финансова претенция, която попада в приложното поле на тази директива (като обезщетение за уволнение), трябва да е останала неизплатена поради неплатежоспособността на работодателя. Ако Съдът трябва да се произнесе в смисъл, че Обединеното кралство е транспонирало неправилно начина по подточка ii) (и като се остави настрани възможността националното право да се тълкува в съответствие с Директивата, въпрос който Court of Appeal изрично посочва, че не се повдига в преюдициалния въпрос), правото на обезщетение за уволнение предполага, че Директивата има хоризонтален директен ефект vis-à-vis работодатели от частния сектор — независимо дали са платежоспособни или са неплатежоспособни. При липса на подобен хоризонтален ефект доводите на USDAW и г-жа Wilson биха довели до абсурдния резултат работници, които са колективно уволнени от неплатежоспособни работодатели, да имат по-големи права, отколкото тези, които са колективно уволнявани от платежоспособни работодатели, идея, която не може да се подкрепи. Във всеки случай не се твърди, че Директива 98/59 има хоризонтален директен ефект и не разбирам как случаят би могъл да е такъв. При тези обстоятелства доводите на USDAW и г-жа Wilson изглеждат поначало неоснователни.

81. Във всеки случай с оглед на факта, че не вярвам Обединеното кралство да не е успяло да транспонира правилно Директива 98/59, предлагам Съдът да не предоставя отговор на този въпрос.

IV – **Заключение**

82. С оглед на изложеното по-горе предлагам на Съда да отговори на преюдициалните въпроси, поставени по дело C-182/13 от Industrial Tribunals (Северна Ирландия) (Обединеното кралство), на въпрос 4 по дело C-392/13, поставен от Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (Испания), и на преюдициалните въпроси по дело C-80/14, поставени от Court of Appeal (England and Wales) (Обединеното кралство), по следния начин:

— „– понятието „организация“, по член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения има същото значение както по член 1, параграф 1, буква а), подточка i) от тази директива. Това понятие обозначава единицата, към която са зачислени за изпълнение на техните задачи работниците, засегнати от уволнението, и която запитващата юрисдикция следва да определи. Това не изключва възможността държавите членки да приемат правила за прилагане въз основа на това понятие, които, без да намаляват равнището на минимална защита, са по-благоприятни за работниците. Националната юрисдикция следва да провери дали случаят е такъв“.

Предлагам на Съда да отговори на въпроси 1, 2 и 3 по дело C-392/13 по следния начин:

— член 1, параграф 1 от Директива 98/59 не допуска разпоредба на националното право като член 51, параграф 1 от Ley del Estatuto de los Trabajadores от 29 март 1995 г., съгласно която трябва да има прекратяване на поне пет трудови договора без съгласието на засегнатите работници по различни от икономически, технически, организационни или производствени причини, преди подобно прекратяване да може да се вземе предвид, за да се определи дали са извършени колективни уволнения;

— член 1, параграф 2, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че всички колективни уволнения, извършени по трудови договори, сключени за определен срок или за извършване на конкретни задачи, са изключени от приложното поле на тази директива, освен ако работниците са уволнени преди изтичането на срока или изпълнението на задачите по такива договори. Няма значение дали причините за прекратяването на подобни договори са едни и същи. Това не изключва възможността държавите членки да приемат правила, които, без да намаляват равнището на минимална защита, са по-благоприятни за работниците.