РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

16 юли 2009 година *

По дело C-12/08

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Cour du travail de Liège [Трудов съд, гр. Лиеж] (Белгия) с акт от 3 януари 2008 г., постъпил в Съда на 11 януари 2008 г., в рамките на производство по дело

Mono Car Styling SA, в ликвидация,

срещу

Dervis Odemis и др.,

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: г-н K. Lenaerts, председател на състав, г-н T. von Danwitz, г-жа R. Silva de Lapuerta (докладчик), г-н E. Juhász и г-н J. Malenovský, съдии,

* Език на производството: френски.

генерален адвокат: г-н P. Mengozzi,
секретар: г-жа M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 6 ноември 2008 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за Mono Car Styling SA, в ликвидация, от адв. P. Cavenaile и адв. F. Ligot, адвокати,

— за г-н Odemis и др., от адв. H. Deckers, адвокат,

— за белгийското правителство, от г-жа L. Van den Broeck, в качеството на представител, подпомагана от адв. G. Demez, адвокат,

— за правителството на Обединеното кралство, от г-жа I. Rao, в качеството на представител, подпомагана от г-жа K. Smith, barrister,

— за Комисията на Европейските общности, от г-н M. Van Hoof и г-н J. Enegren, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 21 януари 2009 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 2 и 6 от 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 Mono Car Styling SA (наричано по-нататък „Mono Car“), дружество в ликвидация, и някои от неговите бивши работници по повод тяхното колективно уволнение.

Правна уредба

Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи

3 Член 6, параграф 1 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г. (наричана по-нататък „ЕКПЧ“), който е озаглавен „Право на справедлив съдебен процес“, предвижда:

„Всяко лице, при определянето на неговите граждански права и задължения или при наличието на каквото и да е наказателно обвинение срещу него, има право на справедливо и публично гледане на неговото дело в разумен срок от независим и безпристрастен съд, създаден в съответствие със закона. […]“

Общностно право

4 Директива 98/59 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).

5 Съгласно съображения 2, 6, 10 и 12 от Директива 98/59:

„(2) като има предвид, че е важно 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;

[…]

(6) като има предвид, че Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета на срещата на Европейския съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г. от държавните и правителствените ръководители на единадесетте държави-членки, постановява, inter alia, в точка 7, първа алинея, първо изречение и втора алинея; в точка 17, първа алинея и в точка 18, трето тире:

„7. Завършването на вътрешния пазар трябва да доведе до подобряване на условията на живот и труд на работниците в Европейската общност […].

Подобрението трябва да включва, където е необходимо, развитие на някои аспекти на трудовото законодателство, като например процедури за колективни уволнения и процедури при несъстоятелност.

[…]

17. Информирането на работниците, консултирането с тях и тяхното участие трябва да бъдат развивани в подходяща посока, като се отчитат действащите практики в отделните държави-членки.

[…]

18. Такива информиране, консултиране и участие трябва да бъдат въведени своевременно, особено в следните случаи:

[— …]

[— …]

— в случай на процедури за колективни уволнения;

[— …]“;

[…]

(10) като има предвид, че на държавите-членки трябва да се предостави възможността да постановят, че представителите на работниците могат да се обръщат към експерти поради техническата сложност на въпросите, които могат да са обект на информиране и консултиране;

[…]

(12) като има предвид, че държавите-членки трябва да осигурят, че представителите на работниците и/или работниците разполагат с административни и/или съдебни производства, за да се гарантира спазването на залегналите в настоящата директива задължения.“

6 Член 2 от Директива 98/59 предвижда:

„1. Когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с работниците [да се чете: „представителите на 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.

Държавите-членки могат да предвидят, че представителите на работниците могат да ползват услугите на експерти в съответствие с националното законодателство и/или практика.

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

а) им предоставят цялата необходима информация и

б) във всеки случай ги уведомяват писмено за:

i) причините за предстоящите уволнения;

ii) броя на категориите [да се чете: „броя и 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 от i) до v).

4. Посочените в параграфи 1, 2 и 3 задължения се прилагат независимо от това, дали решението за колективни уволнения е било взето от работодателя или от предприятие, която контролира работодателя.

При разглеждане на твърдения за нарушаване на изискванията за информиране, консултиране и уведомяване, изложени в настоящата директива, не се вземат под внимание никакви оправдания от страна на работодателя, че необходимата информация не му е била предоставена от предприятието, което е взело решението, довело до колективните уволнения.“

7 Член 3 от Директива 98/59 гласи:

„1. 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.

2. Работодателите изпращат на представителите на работниците копие от уведомлението, посочено в параграф 1.

Представителите на работниците могат да изпратят на компетентния публичен орган коментарите, които имат.“

8 Съгласно член 5 от Директива 98/59:

„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.“

9 Член 6 от Директива 98/59 предвижда:

„Държавите-членки гарантират, че представителите на работниците или [да се чете: „и/или“] работниците разполагат със съдебни и/или административни процедури за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива.“

Национално право

10 Директива 75/129 е транспонирана в белгийския правен ред с Колективен трудов договор № 24 от 2 октомври 1975 г. относно процедурата за информиране и консултиране с представителите на работниците при колективни уволнения, чието прилагане става задължително по силата на Кралски указ от 21 януари 1976 г. (Moniteur belge от 17 февруари 1976 г., стр. 1716), изменен с Колективен трудов договор № 24 quater от 21 декември 1993 г., чието прилагане става задължително по силата на Кралски указ от 28 февруари 1994 г. (Moniteur belge от 15 март 1994 г., стр. 6345, наричан по-нататък „Колективен договор № 24“).

11 Съгласно член 6 от Колективен договор № 24:

„Когато работодателят възнамерява да извърши колективно уволнение, той е длъжен предварително да уведоми представителите на работниците и да проведе с тях консултации; той уведомява съвета за социално партньорство, а при липса на такъв — синдикалното представителство […]

Те трябва да се проведат с персонала или негови представители, ако липсва съвет за социално партньорство или синдикално представителство.

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

За тази цел работодателят е длъжен да предостави на представителите на работниците цялата необходима информация и във всеки случай да ги уведоми писмено за причините за предстоящите уволнения, предложените критерии за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени, броя и категорията на работниците, които трябва да бъдат уволнени, броя и категориите работници, които нормално са наети на работа, както и метода за изчисляване на всички плащания, свързани с уволненията, освен тези, произтичащи от националното законодателство и/или практика, срока, в който трябва да бъдат извършени предвидените уволнения, така че представителите на работниците да могат да направят коментари и предложения, които да бъдат взети предвид.“

12 Белгийският закон от 13 февруари 1998 г. за мерки за насърчаване на заетостта (Moniteur belge от 19 февруари 1998 г., стр. 4643, наричан по-нататък „Законът от 1998 г.“) съдържа дял VII, озаглавен „Колективни уволнения“. Съгласно член 66 от този закон:

„§ 1. Работодателят, който възнамерява да извърши колективно уволнение, е длъжен да спазва предвидената при колективно уволнение процедура за информиране и консултиране, така както изисква колективният трудов договор, сключен в рамките на Националния съвет по труда.

Във връзка с това работодателят трябва да изпълни следните условия:

1° той трябва да представи на съвета за социално партньорство, а при липса на такъв — на синдикалното представителство, а при липса на такова — на работниците, писмен доклад, в който да съобщи намерението си да извърши колективно уволнение;

2° той трябва да докаже, че по повод намерението си да извърши колективно уволнение, е провел среща със съвета за социално партньорство, а при липса на такъв — със синдикалното представителство, а при липса на такова — с работниците;

3° той трябва да даде възможност на членовете, представляващи персонала в съвета за социално партньорство, а при липса на такъв — на членовете на синдикалното представителство, а при липса на такова — на работниците, да поставят въпроси във връзка с планираното колективно уволнение и в това отношение и да изложат доводи или да направят насрещни предложения;

4° той трябва да разгледа въпросите, доводите и насрещните предложения, посочени в 3° и да се произнесе по тях.

Работодателят трябва да докаже, че е изпълнил условията по предходната алинея.

§ 2. Работодателят трябва да уведоми за намерението си да извърши колективно уволнение определеното от Краля длъжностно лице. С уведомлението се потвърждава, че условията по § 1, алинея 2 са изпълнени.

В деня на изпращане на уведомлението на длъжностното лице по алинея 1, копие от него се връчва на съвета за социално партньорство, а при липса на такъв — на членовете на синдикалното представителство, и се поставя обявление в предприятието. Освен това в деня на поставянето на обявлението с препоръчано писмо по пощата се изпраща копие на работниците, които са засегнати от колективното уволнение и чийто трудов договор е изтекъл в деня на поставяне на обявлението.“

13 Член 67 от Закона от 1998 г. предвижда:

„Уволненият работник може да оспори редовността на процедурата за информиране и консултиране само ако работодателят не е изпълнил посочените в член 66, § 1, алинея 2 условия.

Уволненият работник губи правото да оспорва редовността на процедурата за информиране и консултиране, ако в срок от 30 дни, считано от датата на поставяне на обявлението по член 66, § 2, алинея 2, представителите на персонала в съвета за социално партньорство, а при липса на такъв — членовете на синдикалното представителство, а при липса на такова — работниците, които

е трябвало да бъдат информирани и с които е трябвало да бъдат проведени консултации, не са изложили пред работодателя възражения относно спазването на едно или няколко от предвидените в член 66, § 1, алинея 2 условия.

В срок от 30 дни, считано от датата на своето уволнение или от датата, на която уволненията са придобили характер на колективно уволнение, уволненият работник трябва да уведоми работодателя, с препоръчано писмо по пощата, че оспорва редовността на процедурата за информиране и консултиране.“

14 Ако уволнените работници предявят отделни искове, оспорвайки редовността на процедурата за информиране и консултиране, и ако исковете им са основателни, членове 68 и 69 от Закона от 1998 г. предвиждат съответно срокът на предизвестие да спре да тече или работникът да бъде възстановен на работа.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

15 Запитващата юрисдикция е сезирана с жалба, подадена от Mono Car срещу решение между страните в главното производство, постановено от tribunal du travail de Liège на 3 февруари 2006 г., като г-н Odemis и др. също са подали насрещна жалба срещу това решение.

16 Mono Car, дъщерно дружество от групата Mono International, произвежда части и аксесоари за украса и вътрешно обзавеждане за различни автомобилни производители. През 2004 г. вследствие на значителни загуби, управителният съвет на Mono Car решава да проучи възможността съответно за ликвидация на дружеството или за съществено съкращаване на неговия персонал.

17 То уведомява съвета за социално партньорство за финансовото положение и възможността за колективни уволнения. След това подписва с всички представители на синдикалните организации проект на писмено споразумение относно социален план, впоследствие утвърдено с колективен трудов договор и предвиждащо условията за преобразуване на дружеството и условията на колективното уволнение, между които липсата на предизвестия, както и начина за изчисляване на свързаните с уволнението плащания и размера на обезщетението за неимуществени вреди. В посочения колективен трудов договор се уточнява, че Mono Car е спазило процедурата за информиране и консултиране във връзка с колективното уволнение.

18 Общото събрание на персонала на Mono Car приема упоменатия по-горе социален план, а съветът за социално партньорство утвърждава проведеното в рамките на посоченото събрание гласуване.

19 На 14 юни 2004 г. Mono Car изпраща на компетентния публичен орган списъка с 30-те работници, засегнати от колективното уволнение, както и използваните при техния подбор критерии, и уволнява тези работници, считано от 21 юни 2004 г. Представителите на персонала в съвета за социално партньорство не повдигат никакви възражения по повод изпълнението на предвидените в член 66 от Закона от 1998 г. условия.

20 На 15 юни 2004 г. компетентният публичен орган разрешава предварителният срок на изчакване да бъде намален на един ден и установява, че процедурата за информиране и консултиране е спазена.

21 След проведената между Mono Car и уволнените работници среща, 21 от тях все пак оспорват пред tribunal du travail de Liège редовността на тази процедура на основание член 67, трета алинея от Закона от 1998 г. и искат, от една страна, да бъдат възстановени на работа в предприятието, както и да получат неизплатеното им възнаграждение от датата на прекратяване на договора, и от друга страна, да им бъде предоставено обезщетение за претърпените имуществени и неимуществени вреди.

22 С решение от 3 февруари 2006 г. tribunal du travail de Liège обявява предявеният иск за допустим и уважава частично исканията, като осъжда Mono Car да заплати обезщетение за претърпените имуществени вреди в резултат от неспазването на процедурата за информиране и консултиране. Този съд установява като допуснати нарушения липсата на писмен доклад и обсъждане в рамките на съвета за социално партньорство, неспазването на срока на изчакване преди уволнението, както и продължаването на социалния диалог извън съвета за социално партньорство.

23 Mono Car обжалва това решение пред Cour du travail de Liège, като иска неговата пълна отмяна. Работниците — въззиваема страна, също подават насрещна жалба срещу решението, като искат да бъде увеличен размерът на присъдените като обезщетение за имуществени вреди суми и да бъде признато наличието на неимуществени вреди.

24 При тези обстоятелства, след като обявява главната и насрещната жалба за допустими, Cour du travail de Liège решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) […]

Трябва ли член 6 от Директива 98/59 […] да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба като член 67 от Закона [от 1998 г.], която предвижда, че работникът може да оспори редовността на процедурата за информиране и консултиране само ако работодателят не е изпълнил посочените в член 66, [параграф] 1, алинея 2 от същия закон условия и ако в срок от тридесет дни, считано от датата на поставяне на обявлението по член 66, [параграф] 2, алинея 2 от посочения закон, представителите на персонала в съвета за социално партньорство, а при липса на такъв — членовете на синдикалното представителство, а при липса на такова — работниците, които е трябвало да бъдат информирани и с които е трябвало да бъдат проведени консултации, са изложили пред работодателя възражения относно спазването на едно или няколко от условията по [посочения] член 66, [параграф] 1, алинея 2, и ако с препоръчано писмо по пощата уволненият работник е уведомил работодателя, че оспорва редовността на процедурата за информиране и консултиране и че иска да бъде възстановен на предишната си длъжност [и то в срок от

тридесет дни, считано от датата на своето уволнение] или от датата, на която уволненията са придобили характер на колективно уволнение?

2) […]

Ако се допусне, че член 6 от Директива 98/59 […] може да се тълкува в [смисъл], че позволява на държавите-членки да приемат национална разпоредба [като] член 67 от Закона [от 1998 г.], съвместима ли е подобна система с основните права на личността, които са неразделна част от общите принципи на правото, за чието спазване следи общностният съд, и по-конкретно с член 6 от [ЕКПЧ]?

3) […]

Може ли национална юрисдикция, сезирана със спор между два частноправни субекта, в случая работник и неговия бивш работодател, да не приложи разпоредба от вътрешното право като член 67 от Закона [от 1998 г.], която противоречи на разпоредбите на общностна директива, за да приложи други разпоредби от вътрешното право, за които се смята, че правилно транспонират общностна директива, като съдържащите се в Колективния договор [№ 24] разпоредби, но чието прилагане на практика е осуетено от разпоредбата от вътрешното право, която противоречи на разпоредбите на общностна директива, в случая член 67 от Закона [от 1998 г.]?

4) […]

а) Трябва ли член 2 от Директива 98/59 […], и по-конкретно параграфи 1, 2 и 3 от него, да се тълкува в [смисъл], че не допуска национална разпоредба [като] член 66, [параграф] 1 от Закона [от 1998 г.], доколкото [същият] предвижда, че работодателят, който възнамерява да изпълни своите задължения във връзка с колективно уволнение, е длъжен само да докаже, че е изпълнил следните условия […]:

1° представил е на съвета за социално партньорство, а при липса на такъв — на синдикалното представителство, а при липса на такова — на работниците, писмен доклад, в който съобщава намерението си да извърши колективно уволнение;

2° […] доказва, че предвид намерението си да извърши колективно уволнение, е провел среща със съвета за социално партньорство, а при липса на такъв — със синдикалното представителство, а при липса на такова — с работниците;

3° […] дал е възможност на членовете, представляващи персонала в съвета за социално партньорство, а при липса на такъв — на членовете на синдикалното представителство, а при липса на такова — на работниците, да поставят въпроси във връзка с планираното колективно уволнение и в това отношение да изложат доводи или да направят насрещни предложения;

4° […] разгледал е въпросите, доводите и насрещните предложения, посочени в 3°, и се е произнесъл по тях?

б) Трябва ли същата разпоредба [на Директива № 98/59] да се разбира в [смисъл], че не допуска национална разпоредба [като] член 67, алинея 2 от Закона [от 1998 г.], доколкото [същият] предвижда, че уволненият работник може да оспорва редовността на процедурата за информиране

и консултиране само ако работодателят не е спазил посочените в член 66, [параграф] 1, алинея 2 условия, за които става въпрос в точка [а)]?“

По преюдициалните въпроси

По допустимостта

25 Белгийското правителство повдига възражение за недопустимост по отношение на поставените от запитващата юрисдикция въпроси. То поддържа, от една страна, че разпоредбите на Закона от 1998 г. не се прилагат в главното производство, тъй като този закон се отнасял само до предвидените в членове 68 и 69 от него искания за възстановяване на работа или за спиране на срока на предизвестието, докато подобни искания не били направени в производството по обжалване. От друга страна, с Директива 98/59 не били хармонизирани способите за защита срещу колективните уволнения.

26 Посоченото правителство счита също, че преюдициалното запитване е недопустимо, тъй като се отнасяло до тълкуване на националното право и тъй като запитващата юрисдикция не очертала правилно обхвата на приложимото белгийско право.

27 В това отношение следва да се напомни, че в рамките на производството, въведено с член 234 ЕО, само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, може да

прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално заключение, за да може да постанови решението си, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Следователно след като поставените въпроси се отнасят до тълкуването на общностното право, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (вж. по-конкретно Решение от 18 юли 2007 г. по дело Lucchini Siderurgica, C-119/05, Сборник, стр. I-6199, точка 43 и Решение от 22 декември 2008 г. по дело Magoora, C-414/07, Сборник, стр. I-10921, точка 22).

28 Ето защо Съдът може да отхвърли отправеното от национална юрисдикция запитване само ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на общностното право няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (вж. по-конкретно Решение от 13 март 2001 г. по дело PreussenElektra, C-379/98, Recueil, стр. I-2099, точка 39, Решение от 5 декември 2006 г. по дело Cipolla и др., C-94/04 и C-202/04, Recueil, стр. I-11421, точка 25, както и Решение по дело Magoora, посочено по-горе, точка 23).

29 Що се отнася до настоящото преюдициално производство, на първо място следва да се приеме, че актът за преюдициално запитване съдържа подробно изложение на правната и фактическата страна на спора по главното производство, както и на причините, поради които запитващата юрисдикция счита, че отговорът на поставените въпроси ѝ е необходим за да постанови своето решение.

30 На второ място, макар в преюдициалното запитване да се посочва, че националната съдебна практика е противоречива, що се отнася до обхвата на приложимото национално право, поставените въпроси се отнасят до тълкуването на общностното право и подобно тълкуване е необходимо за разрешаването на спора по главното производство.

31 Следователно преюдициалното запитване трябва да се обяви за допустимо.

По първия въпрос и втората част на четвъртия въпрос

32 С тези въпроси, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 6 от Директива 98/59, във връзка с член 2, параграфи 1—3 от нея, допуска национална разпоредба като член 67 от Закона от 1998 г., която в случай, когато отделен работник оспорва спазването от работодателя на предвидената в тази директива процедура за информиране и консултиране, от една страна, ограничава допустимите оплаквания при неизпълнение на задълженията, предвидени в разпоредба като член 66, параграф 1, втора алинея от този закон, и от друга страна, поставя като условие за допустимостта на подобни искове представителите на персонала в съвета за социално партньорство предварително да уведомят работодателя за възраженията относно спазването на тези задължения, както и с условието засегнатият работник предварително да уведоми работодателя за това, че оспорва редовността на процедурата за информиране и консултиране.

33 Съгласно член 6 от Директива 98/59 държавите-членки гарантират, че представителите на работниците и/или работниците разполагат със съдебни и/или административни процедури за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива.

34 Следователно от текста на тази разпоредба е видно, че държавите-членки са длъжни да въведат производства, чрез които да се осигури спазването на задълженията по Директива 98/59. За сметка на това и доколкото тази директива не урежда подробно това задължение, държавите-членки са тези, които следва да определят приложимите по отношение на тези производства правила.

35 Следва обаче да се припомни, че макар Директива 98/59 само частично да хармонизира правилата за защита на работниците в случай на колективни уволнения, ограниченият характер на подобно хармонизиране не би могъл да лиши от полезно действие разпоредбите на посочената директива (вж. в този смисъл, що се отнася до Директива 75/129, Решение от 8 юни 1994 г. по дело Комисия/Обединено кралство, C-383/92, Recueil, стр. I-2479, точка 25).

36 Ето защо въпреки че държавите-членки са тези, които трябва да уредят производствата, чрез които да се осигури спазването на задълженията по Директива 98/59, тази уредба все пак не би могла да лиши от полезно действие разпоредбите на посочената директива.

37 В случая е безспорно, че белгийското законодателство предвижда за представителите на работниците право на оспорване, което, от една страна, не е ограничено по отношение на допустимите оплаквания и което, от друга страна, не е подчинено на особени условия, различни от общите условия за допустимост на съдебните искове съгласно вътрешното право. Също така е безспорно, че член 67 от Закона от 1998 г. предоставя на всеки отделен работник право на оспорване, макар и ограничено само до допустимите оплаквания и обвързано с условието представителите на работниците предварително да изложат възражения, както и с условието засегнатият работник предварително да уведоми работодателя за това, че оспорва редовността на процедурата за информиране и консултиране. Ето защо се поставя въпросът дали подобно ограничаване на правото на оспорване на всеки отделен работник или обвързването на упражняването на това право с подобни условия би могло да лиши от полезно действие разпоредбите на Директива 98/59 или както г-н Odemis и др. Поддържат — да ограничи предвидената с тази директива защита на работниците.

38 В това отношение на първо място от текста и структурата на Директива 98/59 е видно, че предвиденото в нея право на информиране и консултиране е предназначено за представителите на работниците, а не за работниците поотделно.

39 Ето защо съображение 2 и член 2, параграф 2, втора алинея от Директива 98/59 предвиждат възможността представителите на работниците да се обръщат към експерти поради техническата сложност на въпросите, които могат да са предмет на информиране и консултиране. Поради това и член 1, параграф 1 от тази директива, който съдържа дефинициите за целите на прилагането ѝ, определя понятието за представители на работниците, но не и това за работници. Освен това в член 2 от посочената директива се описват задълженията на работодателя и правото на информиране и консултиране като отнасящи се единствено до представителите на работниците. По подобен начин член 3 от същата директива предвижда задължение за уведомяване на компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения, като уведомлението следва да съдържа цялата необходима информация относно тези уволнения и относно консултациите с представителите на работниците, които представители имат право да

получат от работодателя копие от това уведомление и могат да изпратят на посочения орган своите коментари, докато по отношение на работниците такива възможности не са предвидени.

40 На второ място, колективният характер на правото на информиране и консултиране се извежда и посредством телеологично тълкуване на Директива 98/59. Доколкото целта на предвидените с тази директива информиране и консултиране е по-конкретно да се даде възможност, от една страна, за конструктивни предложения поне относно начините и средствата за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици, както и, от друга страна, за евентуални коментари до компетентния публичен орган, представителите на работниците са най-подходящи с оглед на постигането на преследваната с директивата цел.

41 Накрая, Съдът вече е имал повод да постанови, че правото на информиране и консултиране, което по-рано е било предвидено по еднакъв начин в Директива 75/129, се упражнява чрез посредничеството на представителите на работниците (вж. в този смисъл Решение по дело Комисия/Обединено кралство, посочено по-горе, точки 17 и 23, както и Решение от 18 януари 2007 г. по дело Confédération générale du travail и др., C-385/05, Сборник, стр. I-611, точка 48).

42 Ето защо следва да се приеме, че правото на информиране и консултиране, закрепено в Директива 98/59, и по-конкретно в член 2 от нея, е предвидено в полза на работниците като общност и следователно притежава колективен характер.

43 При все това необходимото съгласно член 6 от тази директива равнище на защита на това колективно право е постигнато при обстоятелства като тези по главното производство, тъй като приложимата национална правна уредба предоставя на представителите на работниците процесуална легитимация, по отношение на която, както бе посочено в точка 37 от настоящото решение, не са предвидени ограничения или особени условия.

44 Следователно без да се накърнят вътрешноправните способи за защита, предвидени за да се осигури защитата на личните права на работниците в случай на незаконно уволнение, не може основателно да се поддържа, че защитата на работниците е ограничена или че полезното действие на Директива 98/59 е засегнато, поради това че в производствата, в които всеки работник поотделно може да предяви иск, за да се установи дали са изпълнени предвидените с тази директива задължения за информиране и консултиране, допустимите оплаквания са ограничени или поради това че правото на иск на работниците е обвързано с условието представителите на работниците предварително да изложат възражения, както и с условието засегнатият работник предварително да уведоми работодателя, че оспорва редовността на процедурата за информиране и консултиране.

45 С оглед на изложеното по-горе, на първия въпрос и на втората част на четвъртия въпрос следва да се отговори, че член 6 от Директива 98/59, във връзка с член 2 от нея, трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, въвеждаща производства, чрез които да е възможно по искане както на представителите на работниците, така и на работниците поотделно, да се провери дали са изпълнени предвидените с тази директива задължения, но ограничаваща правото на иск на всеки отделен работник що се отнася до допустимите оплаквания и обвързваща това право с условието представителите на работниците предварително да изложат пред работодателя възражения, както и с условието засегнатият работник предварително да уведоми работодателя, че оспорва редовността на процедурата за информиране и консултиране.

По втория въпрос

46 С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали предвид отговора на първия въпрос и на втората част на четвъртия въпрос система като анализираната при разглеждането на тези въпроси, в която процесуалната легитимация на всеки отделен работник да иска проверка на изпълнението на предвидените с тази директива задължения за информиране и консултиране е ограничена, що се отнася до допустимите оплаквания, и е обвързана с условието представителите на работниците предварително да изложат пред работодателя възражения, както и с условието засегнатият работник предварително да уведоми работодателя, че оспорва редовността на процедурата за информиране

и консултиране, е съвместима с основните права, и по-конкретно с правото на ефективна съдебна защита, провъзгласено в член 6 от ЕКПЧ.

47 В това отношение в самото начало следва да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика принципът на ефективна съдебна защита представлява основен принцип на общностното право, който произтича от общите конституционни традиции на държавите-членки, който е записан в членове 6 и 13 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи и който също е потвърден с член 47 от прогласената на 7 декември 2000 г. в Ница Харта на основните права на Европейския съюз (ОВ C 364, 2000 г., стр. 1) (вж. по-конкретно Решение от 13 март 2007 г. по дело Unibet, C-432/05, Сборник, стр. I-2271, точка 37, както и Решение от 3 септември 2008 г. по дело Kadi и Al Barakaat International Foundation/Съвет и Комисия, C-402/05 P и C-415/05 P, Сборник, стр. I-6351, точка 335).

48 Съгласно постоянната съдебна практика при липса на общностна правна уредба по въпроса, във вътрешния правен ред на всяка държава-членка трябва да се посочат компетентните юрисдикции и да се определят процесуалните правила за съдебните производства, предназначени да гарантират защитата на правата, които страните в процеса черпят от общностното право, като при все това държавите-членки носят отговорност за осигуряването на ефективната защита на тези права във всеки отделен случай (вж. по-конкретно Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact, C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точки 44 и 45, както и цитираната съдебна практика).

49 Ето защо макар че по принцип процесуалната легитимация и правният интерес на страните в процеса се определят съгласно националното право, общностното право все пак изисква не само спазване на принципите на равностойност и ефективност, но и националната правна уредба да не накърнява правото на ефективна съдебна защита (вж. по-конкретно Решение от 11 юли 1991 г. по дело Verholen и др., C-87/90—C-89/90, Recueil, стр. I-3757, точка 24 и Решение от 11 септември 2003 г. по дело Safalero, Recueil, стр. I-8679, точка 42).

50 По отношение на закрепеното с Директива 98/59 право на информиране и консултиране следва да се отбележи, че видно от точки 38—42 от настоящото решение, това право е предвидено в полза на работниците като общност и поради

това притежава колективен характер. Обстоятелството, че член 6 от Директива 98/59 дава възможност на държавите-членки да предвидят производства в полза на работниците поотделно, не би могло да промени колективния характер на това право.

51 При тези условия национална система като разглежданата в главното производство, която предвижда в полза на представителите на работниците производство, чрез което е възможно да се провери дали работодателят е изпълнил всички задължения за информиране и консултиране, посочени в Директива 98/59, и която освен това признава на всеки отделен работник право на иск, като предвижда по отношение на това право ограничения и особени условия, може да гарантира ефективна съдебна защита на колективните права, провъзгласени в посочената директива във връзка с информирането и консултирането.

52 С оглед на изложеното по-горе, на поставения втори въпрос следва да се отговори, че обстоятелството, че национална правна уредба, която въвежда производства, чрез които е възможно по искане на представителите на работниците да се провери дали работодателят е изпълнил всички задължения за информиране и консултиране, посочени в Директива 98/59, предвижда ограничения и условия по отношение на признатото от нея право на иск на всеки отделен работник, засегнат от колективно уволнение, не нарушава принципа на ефективна съдебна защита.

По третия въпрос

53 Предвид отговорите на първи и втори въпрос не е необходимо да се отговаря на третия въпрос, тъй като същият е формулиран от запитващата юрисдикция в случай, че Директива 98/59 не допуска национална разпоредба като член 67 от Закона от 1998 г.

По първата част на четвъртия въпрос

54 С този въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали член 2 от Директива 98/59 допуска разпоредба като член 66, параграф 1, втора алинея от Закона от 1998 г., долкото същият ограничава задълженията на работодателя, който възнамерява да извърши колективно уволнение.

55 В това отношение следва да се отбележи, както прави генералният адвокат в точка 73 от заключението си, че без съмнение наложените с член 66, параграф 1, втора алинея от Закона от 1998 г. задължения на работодателя, който възнамерява да извърши колективно уволнение, не съответстват напълно на предвидените в член 2 от Директива 98/59.

56 Ето защо член 2 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба, която подобно на член 66, параграф 1, втора алинея от Закона от 1998 г., разглеждан без връзка с други разпоредби, може да ограничи задълженията за информиране и консултиране в тежест на работодателя, който възнамерява да извърши колективни уволнения, в сравнение с предвидените в посочения член 2.

57 Следва да се отбележи обаче, че видно от член 66, параграф 1, първа алинея от Закона от 1998 г., работодателят, който възнамерява да извърши такива колективни уволнения, е длъжен да спазва процедурата за информиране и консултиране във връзка с колективното уволнение съгласно приложимите колективни договори. Съгласно предоставените от запитващата юрисдикция данни Колективен договор № 24 обаче възпроизвежда изцяло задълженията, които член 2 от Директива 98/59 възлага на този работодател.

58 При тези условия запитващата юрисдикция следва да провери дали разпоредбата на член 66, параграф 1, втора алинея от Закона от 1998 г., предвид предходната

алинея, се поддава на тълкуване, според което тази разпоредба, доколкото препраща към Колективен договор № 24, не освобождава работодателя от изпълнението на всички задължения, упоменати в посочения член 2 от Директива 98/59.

59 В това отношение обаче от постоянната съдебна практика несъмнено е видно, че дадена директива не може сама по себе си да поражда задължения за частноправен субект и следователно позоваването на самата директива не е възможно срещу частноправен субект, поради което дори ясна, точна и безусловна разпоредба на директива, чиято цел е да предостави права или да възложи задължения на частноправни субекти, не може да се прилага в рамките на съдебен спор, чиито страни са единствено частноправни субекти (Решение от 5 октомври 2004 г. по дело Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, Recueil, стр. I-8835, точки 108 и 109).

60 При прилагането на вътрешното право обаче националната юрисдикция е длъжна да тълкува националното право, доколкото е възможно, в светлината на текста и целта на въпросната директива, за да се постигне търсеният от нея резултат и следователно да се съобрази с член 249, трета алинея ЕО (вж. в този смисъл Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точка 113).

61 Това задължение за конформно тълкуване се отнася до всички разпоредби на националното право и се ограничава от общите принципи на правото, и по-специално от принципа на правна сигурност, в смисъл, че не може да служи за основа на тълкуване contra legem на националното право (вж. в този смисъл Решение от 8 октомври 1987 г. по дело Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Recueil, стр. 3969, точка 13, Решение от 4 юли 2006 г. по дело Adeneler и др., C-212/04, Recueil, стр. I-6057, точка 110, Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact, посочено по-горе, точка 100 и Решение от 23 април 2009 г. по дело Angelidaki и др., C-378/07, Сборник, стр. I-3071, точка 199).

62 Принципът за конформно тълкуване на националното право, така както е наложен от общностното право, изисква от националната юрисдикция да вземе предвид националното право като цяло, за да прецени доколко то може да се приложи така, че да не доведе до резултат, който противоречи на резултата, цел на Директивата (вж. в този смисъл Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точка 115).

63 В това отношение ако чрез прилагане на признатите от него методи на тълкуване националното право позволява при определени обстоятелства една разпоредба от вътрешния правен ред да се тълкува по такъв начин, че да бъде избегнат конфликт с друга норма на вътрешното право или за тази цел да се намали обхватът на тази разпоредба, като тя бъде прилагана само доколкото е съвместима с другата норма, юрисдикцията е длъжна да използва същите методи, за да се постигне преследваният с разглежданата директива резултат (вж. Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точка 116).

64 Следователно в случая посоченият принцип изисква запитващата юрисдикция да осигури, в рамките на своята компетентност и като вземе предвид националното право като цяло, полезното действие на Директива 98/59, за да се избегне положение, при което задълженията в тежест на работодателя, който възнамерява да извърши колективни уволнения, са ограничени в сравнение с упоменатите в член 2 от посочената директива.

65 С оглед на изложеното по-горе на първата част на четвъртия въпрос следва да се отговори, че член 2 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която ограничава задълженията на работодателя, който възнамерява да извърши колективни уволнения, в сравнение с предвидените в посочения член 2. При прилагането на вътрешното право националната юрисдикция трябва, съгласно принципа за конформно тълкуване, да вземе предвид националното право като цяло и да го тълкува, доколкото е възможно, в светлината на текста и целта на Директива 98/59, за да се постигне търсеният от нея резултат. Следователно в рамките на своята компетентност тя е длъжна да гарантира, че задълженията в тежест на такъв работодател не са ограничени в сравнение с упоменатите в член 2 от посочената директива.

По съдебните разноски

66 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 (четвърти състав) реши:

1) Член 6 от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения, във връзка с член 2 от нея, трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, въвеждаща производства, чрез които да е възможно по искане както на представителите на работниците, така и на работниците поотделно, да се провери дали са изпълнени предвидените с тази директива задължения, но ограничаваща правото на иск на всеки отделен работник що се отнася до допустимите оплаквания и обвързваща това право с условието представителите на работниците предварително да изложат пред работодателя възражения, както и с условието засегнатият работник предварително да уведоми работодателя, че оспорва редовността на процедурата за информиране и консултиране.

2) Обстоятелството, че национална правна уредба, която въвежда производства, чрез които е възможно по искане на представителите на работниците да се провери дали работодателят е изпълнил всички задължения за информиране и консултиране, посочени в Директива 98/59, предвижда ограничения и условия по отношение на признатото от нея право на иск на всеки отделен работник, засегнат от колективно уволнение, не нарушава принципа на ефективна съдебна защита.

3) Член 2 от Директива 98/59/ЕО трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която ограничава задълженията на работодателя, който възнамерява да извърши колективни уволнения, в сравнение с предвидените в посочения член 2. При прилагането на вътрешното право националната юрисдикция трябва, съгласно принципа за конформно тълкуване, да вземе предвид националното право като цяло и да го тълкува, доколкото е възможно, в светлината на текста

и целта на Директива 98/59, за да се постигне търсеният от нея резултат. Следователно в рамките на своята компетентност тя е длъжна да гарантира, че задълженията в тежест на такъв работодател не са ограничени в сравнение с упоменатите в член 2 от посочената директива.

Подписи