Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛЕН АДВОКАТ
М. ВОВЕК,
представено на 11 юни 2020 година [1]

Дело C-300/19

UQ
срещу
Marclean Technologies, SLU,
в присъствието на:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

(Преюдициално запитване от Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Социален съд № 3, Барселона, Испания)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Колективни уволнения — Директива 98/59/ЕО — Член 1, параграф 1, буква а) — Референтен период за изчисляване на броя на уволнените работници“

I. Въведение

1. Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения [2] цели да осигури засилена защита на работниците, като им предоставя (както и на техните сдружения) някои специфични права в случай на колективни уволнения. Тази директива се прилага, когато са изпълнени условията, посочени в член 1 от нея. Едно от тях се отнася до броя на уволненията, които са извършени за даден период (от 30 или от 90 дни в зависимост от избора, направен от всяка държава членка).

2. Отправените преюдициални въпроси се отнасят до начина за изчисляване на този период. По-просто казано, как трябва да се изчислява този период, когато е налице спор между (бивш) работник и негов (бивш) работодател относно това дали е налице достатъчен брой уволнени работници, за да започне да се прилага Директива 98/59?

1 Език на оригиналния текст: английски.

2 ОВ L 225, 1998 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95.

II. Правна уредба

A. Правото на Съюза

3. Член 1, параграф 1 от Директива 98/59 гласи:

„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.

[…]

За да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в първ[а] [алинея,] 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“.

4. Член 2 от Директива 98/59 предвижда:

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

[…]“.

5. Член 3 от Директива 98/59 предвижда:

„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.

[…]“.

6. 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 […]“.

Б. Националното право

7. Член 51, параграф 1 от Ley del Estatuto de los Trabajadores (Закон за статута на работниците, наричан по-нататък „ET“) предвижда:

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

a) 10 работници в предприятия, в които са заети по-малко от 100 работници;

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

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

[…]

За изчисляването на броя на прекратените договори, посочен в първата алинея на този параграф, се вземат предвид и всички останали договори, прекратени през референтния период по инициатива на работодателя на основания, които не са свързани с конкретния работник и са различни от предвидените в член 49, параграф 1, буква c) от този закон, при условие че броят им е най-малко пет.

Когато в рамките на последователни 90-дневни периоди с цел да заобиколи разпоредбите на този член предприятието прекрати на основание член 52, буква c) от този закон определен брой трудови договори под установените по-горе прагове, без да са налице нови причини, обосноваващи такова действие, същото се счита за заобикаляне на закона, а прекратяването на тези договори се обявява за нищожно“.

8. Член 122, параграф 2 от Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (Закон 36/2011 за съдебното производство по трудови и осигурителни спорове) гласи, че прекратяването на трудовия договор е недействително, „когато е налице заобикаляне на разпоредбите относно колективните уволнения“.

III. Фактите, националното производство и преюдициалните въпроси

9. Ищцата в главното производство започва да работи за предприятието Marclean Technologies, SLU на 31 октомври 2016 г. От 28 май 2018 г. тя е в състояние на временна неработоспособност. На 31 май 2018 г. е уволнена.

10. Marclean Technologies признава, че уволнението е незаконно, но твърди, че то е резултат от спад в дейността и от неизпълнението на договорни задължения от страна на работничката. Изглежда, че и други работници са били уволнени по същите причини.

11. Ищцата получава обезщетение, което според предприятието съответства на изплащаното в случаите, в които уволнението е признато за незаконно от съда. На 11 юни 2018 г. ищцата предявява иск за незаконно уволнение срещу Marclean Technologies пред Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Социален съд № 3, Барселона, Испания). Тя иска уволнението ѝ да бъде признато за недействително или при условията на евентуалност — за незаконно. Ищцата твърди, че уволнението ѝ е част от прикрити колективни уволнения. В тази връзка тя се позовава на факта, че между 31 май и 14 август 2018 г. в предприятието престават да работят общо седем души (четирима по причини, несвързани с тях, двама поради прекратяване на трудовия договор от тяхна страна и един поради изтичане на уговорения в срочния му трудов договор срок). Впоследствие, на 15 август 2018 г. още 29 души напускат предприятието. Тъй като всички те са отправили предизвестие на 26 юли 2018 г., предприятието разглежда тези прекратявания на договорите като доброволни.

12. На 15 август 2018 г. Marclean Technologies преустановява напълно дейността си. На 16 август 2018 г. всички тези 29 души, напуснали въпросното предприятие предишния ден, са назначени в друго предприятие — Risk Steward, S.L.

13. Запитващата юрисдикция счита, че последните прекратявания на трудови договори не са по желание на работника и следователно представляват „*уволнения*“ по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59. Въпреки това, доколкото те са след уволнението на ищцата, запитващата юрисдикция не е сигурна дали могат да бъдат взети под внимание, за да се установи дали са извършени *колективни уволнения*.

14. Според запитващата юрисдикция след решение на Tribunal Supremo (Върховен съд, Испания) от 11 януари 2017 г. член 51, параграф 1 от ET се тълкува в националната съдебна практика по следния начин. За да се установи дали е налице колективно уволнение, се отчитат само прекратяванията на трудови договори в рамките на 90-те дни *преди* датата на спорното индивидуално уволнение. Извършените през 90-те дни *след* тази дата прекратявания могат да бъдат взети предвид само ако работодателят е действал с цел да заобиколи закона.

15. Тъй като има съмнения за начина на определяне на съответния период, който да се вземе предвид при проверката дали прекратяванията на трудовите договори представляват колективни уволнения по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Социален съд № 3, Барселона, Испания) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii) от [Директива 98/59] да се тълкува в смисъл, че референтният период от 30 или 90 дни, определен за целите на преценката дали е налице колективно уволнение, винаги следва да се изчислява, като се отчита времето преди датата, на която е извършено спорното индивидуално уволнение?

2) Може ли член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii) от [Директива 98/59] да се тълкува в смисъл, че референтният период от 30 или 90 дни, определен за целите на преценката дали е налице колективно уволнение, може да се изчислява, като се отчита времето след датата на спорното индивидуално уволнение, без да е необходимо последващите прекратявания на трудови договори да се приемат за извършени с цел заобикаляне на закона?

3) Допускат ли референтните периоди по член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii) от [Директива 98/59] тълкуване, което позволява да се вземат предвид уволненията или прекратяванията на трудови договори, настъпили в рамките на период от 30 или 90 дни, обхващащ спорното уволнение?“.

16. В настоящото производство полското правителство и Европейската комисия представят писмени становища.

IV. Анализ

17. С трите си въпроса, които е уместно да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция моли Съда да изясни начина, по който трябва да се изчисли референтният период от 30 или 90 дни, предвиден в член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii) от Директива 98/59.

18. Преди да разгледам тази специфична проблематика, искам да припомня, че прилагането на Директива 98/59 предполага наличието на „колективни уволнения“ по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от нея. Тази разпоредба предвижда три кумулативни условия: 1) прекратяването на трудовите договори трябва да е поради *уволнение*, 2) *броят* на уволнените работници трябва да достига определен количествен праг и 3) прагът трябва да бъде достигнат *в рамките на определен период от време*.

19. Що се отнася до *първото* условие, уволнения по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 са „уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници“ [3]. Както обяснява Съдът в решение Pujante Rivera, това означава „всички случаи на прекратяване на трудовия договор, нежелано от работника и следователно извършено без негово съгласие“ [4]. Уволнение е налице и когато прекратяването на трудовия договор е резултат от „същественото изменение на главните елементи на трудовия договор, извършено от работодателя едностранно и в ущърб на работника по причини, несвързани с този работник“ [5].

20. По отношение на *второто* условие, за да се изчисли общият брой на уволнените работници през референтния период, *други* прекратявания на трудовите договори по инициатива на работодателя могат да се приравнят на уволнение съгласно последната алинея на член 1, параграф 1 от Директива 98/59, когато са изпълнени определени условия. Изразът „по инициатива на работодателя“ предполага, както пояснява Съдът, „пряко волеизявление на работодателя, изразяващо се в поемането на инициатива“ [6]. Тези прекратявания на трудовия договор се различават от уволненията „по липсата на съгласие на работника“ [7].

21. В светлината на тези принципи запитващата юрисдикция следва да определи дали прекратяването на трудовите договори на другите работници, които са напуснали предприятието през релевантния период, представлява „уволнение“ (или може да бъде приравнено на такова) по смисъла на Директива 98/59 и дали общият брой на уволнените работници достига необходимия праг.

22. Що се отнася до *третото* условие за „колективни уволнения“ по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, как следва да се изчисли релевантният времеви период, в който трябва да са извършени тези уволнения?

23. Член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 дава на държавите членки възможност да изберат продължителността на времевия период, през който трябва да бъдат „събрани“ всички уволнения, за да се провери дали е достигнат прагът, определен в тази разпоредба. Държавите членки могат да избират между период от 30 дни (подточка i) или такъв от 90 дни (подточка ii).

3 Вж. също решение от 12 октомври 2004 г., Комисия/Португалия (C-55/02, EU:C:2004:605, т. 66).

4 Решение от 11 ноември 2015 г., Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, т. 48 и цитираната съдебна практика).

5 Вж. решения от 11 ноември 2015 г., Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, т. 55), от 21 септември 2017 г., Ciupa и др. (C-429/16, EU:C:2017:711, т. 27), и от 21 септември 2017 г., Socha и др. (C-149/16, EU:C:2017:708, т. 25).

6 Решение от 10 декември 2009 г., Rodríguez Mayor и др. (C-323/08, EU:C:2009:770, т. 40).

7 Решение от 12 октомври 2004 г., Комисия/Португалия (C-55/02, EU:C:2004:605, т. 56).

24. Изглежда, че Кралство Испания е избрало да съчетае двете възможности, посочени в член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii) от Директива 98/59[8]. По този начин тази държава членка сякаш разширява понятието „колективни уволнения“.

25. Съгласно член 5 от Директива 98/59 тази директива „не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците законови, подзаконови или административни разпоредби“. В решение Confédération Générale du travail и др. Съдът също потвърждава, че „праговете, определени в член 1, параграф 1 от Директива 98/59, съставляват […] минимални изисквания, от които държавите членки [имат] право да се отклоняват, […] когато предвиждат по-благоприятни за работниците и служителите разпоредби“[9].

26. Ключовият въпрос в настоящия случай не е свързан с възможното съчетаване на двата периода, а с *начина*, по който следва да се изчисляват референтните периоди, посочени в член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59.

27. Понятията, използвани в член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, са понятия от правото на Съюза. Следователно техният смисъл и обхват трябва да получат самостоятелно и еднакво тълкуване, като се вземат предвид контекстът на разпоредбата и целта на съответното законодателство. Това гарантира, че държавите членки няма да променят приложното поле на посочената директива[10]. Затова изчисляването на периода от 30 или 90 дни, посочен в член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, не може да зависи от нормите на националното право.

28. Това обаче не изяснява как трябва да се определи референтният период, през който могат да бъдат отчетени други уволнения за целите на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59. Теоретично са възможни различни тълкувания. Самата запитваща юрисдикция предлага три различни начина за изчисляване на референтния период. В своето становище полското правителство предлага друг.

29. При първите два начина, предложени от запитващата юрисдикция, релевантният период се определя или само назад, или само напред във времето спрямо датата, на която е извършено индивидуалното уволнение. Така с оглед на изискуемите прагове се отчитат само уволненията, които са извършени преди, или съответно след, въпросното уволнение.

30. Нито едно от тези две тълкувания не е убедително.

31. За начало, такова ограничение на референтния период не е предвидено в *текста* на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59. Тази разпоредба се отнася доста общо до „*срок* от 30 дни“ или до „*срок* от 90 дни“[11]. Струва ми се, че предвид обичайния смисъл на тези изрази това означава *всеки* период от 30 или 90 дни.

32. На следващо място, единствената уговорка, която може да бъде направена въз основа на логиката и *контекста*, е че тези периоди трябва да бъдат последователни, като не е възможно да бъдат спирани или прекъсвани. Първо, никоя друга разпоредба от същата директива не предвижда такава възможност. Второ, общата цел на Директивата е да обхване определени видове поведение от страна на работодателите в рамките на конкретен период, който трябва да бъде в разумна степен предвидим и установим.

8 Вж. член 51 от ЕТ, цитиран по-горе в точка 7 от настоящото заключение.

9 Решение от 18 януари 2007 г. (C-385/05, EU:C:2007:37, т. 45).

10 Вж. по-специално решение от 11 ноември 2015 г., Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, т. 31 и цитираната съдебна практика).

11 Курсивът е мой.

33. Тези две тълкувания противоречат и на *целта* на обсъжданото законодателство. Директива 98/59 цели да предостави по-голяма защита на работниците в случай на колективни уволнения [12]. Ограничаването за целите на Директива 98/59 на съответните уволнения само до тези, които са извършени преди или след индивидуалното уволнение, едва ли би допринесло за постигането на тази цел. Всъщност при такъв „едностранен“ подход по-малко уволнения попадат в обхвата на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, което значително ограничава приложното поле на този акт.

34. Освен това такова предварително и твърдо дефиниране на референтния период вероятно ще доведе до произволни резултати за съответните работници. Ако референтният период се изчислява единствено *ретроспективно* (с други думи, назад във времето) спрямо датата, на която е извършено спорното индивидуално уволнение, това би означавало, че каквото и да се случи след тази крайна дата, то не може да се вземе предвид. Такъв ще е случаят например и когато всички уволнения, които са от значение дали съответният праг е достигнат, са извършени впоследствие. Същото би важало и в обратната хипотеза, когато референтният период се изчислява само *проспективно*, при което не може да се вземе предвид броят или видът на уволненията, извършени преди уволнението на конкретния работник.

35. Поради това не намирам опора в Директива 98/59 по отношение на съответния работник, който предявява иск пред националните съдилища, референтният период по член 1, параграф 1, буква а) да се изчислява или само назад, или само напред във времето.

36. Нещо повече, според мен и двата минимални периода съгласно тази разпоредба са *обективни* по своето естество. Изчисляването и изтичането на този период не зависят по никакъв начин от това дали е налице заобикаляне на закона от страна на работодателя. Член 1, параграф 1, буква а) от тази директива не прави разлика между уволненията според това дали е налице или не заобикаляне на закона. Следователно, макар да е възможно евентуалното заобикаляне на закона чрез прикриване на действителния характер на уволнението да има косвено значение за първото или второто условие за приложимостта на член 1, параграф 1, буква а) [13], то не оказва влияние върху продължителността или върху отчитането на въпросния референтен период.

37. На следващо място, по сходни причини считам също така, че предложеният от полското правителство подход е неправилен. Това правителство твърди, че отправната точка за началото на релевантния период от 30 или 90 дни трябва да бъде първото уволнение, *извършено в съответствие с плана на работодателя* за колективни уволнения. Доколкото попадало в периода от 30 или 90 дни, определен с оглед на плана на работодателя, уволнението било част от колективните уволнения и съответният работник следвало да може да се възползва от защитата, предоставена с Директива 98/59.

38. Така полското правителство тълкува член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 в светлината на членове от 2 до 4 от същата. Последните разпоредби предвиждат за работодателите, които планират колективни уволнения, определени задължения, в частност за информиране и консултиране. В това отношение полското правителство посочва също, че в решение Junk Съдът постановява, че работодателят трябва да изпълни тези задължения за информиране, консултиране и уведомяване, *преди* да вземе решение за извършване на колективни уволнения [14].

12 Вж. съображение 2 от тази директива. Вж. също, в по-общ аспект, заключение на генералния адвокат Szpunar по дело Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, т. 38—41).

13 Вж. по-горе точки 18 до 20 от настоящото заключение.

14 Решение от 27 януари 2005 г. (C-188/03, EU:C:2005:59, т. 36—38).

39. Такъв подход обаче може да е проблематичен, ако не и направо опасен. Случаите на прекратяване на трудов договор, които представляват уволнения по смисъла на Директива 98/59, трябва да се преценяват *обективно*, единствено въз основа на критериите, установени в член 1 от нея. Дали уволненията на работници са или не са част от предварителен план на работодателя, може да има доказателствено, но в този контекст със сигурност не и решаващо значение. Веднъж щом броят на уволнените от работодателя работници достигне прага, предвиден в Директива 98/59, започват да се прилагат правилата на този акт, *независимо от субективното намерение* на работодателя.

40. Предложеното от полското правителство тълкуване би довело до парадоксален резултат. Дали работниците ще могат да се ползват от правата, предвидени в Директива 98/59, ще зависи от това дали работодателят спазва задълженията, посочени в нея. Работодател, който умишлено или поради небрежност не съобщи необходимата информация на властите и на представителите на работниците, на практика ще лиши работниците си от защитата, предоставена им с Директива 98/59. Такова тълкуване очевидно е в разрез с целта да се предостави „по-голяма защита на работниците“ [15].

41. С оглед на гореизложеното считам, че правилното тълкуване на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 е третото предложено от запитващата юрисдикция и застъпено и от Комисията.

42. Защитата на работник съгласно Директива 98/59 ще бъде задействана, включително достъпът до съдебните и/или административните процедури, осигуряващи спазването на правата, гарантирани с тази директива съгласно член 6, ако работникът е уволнен в рамките на период от 30 или 90 последователни дни, през който броят на уволнените работници, независимо как е изчислен, достига необходимия праг.

43. В зависимост от конкретната фактическа обстановка референтният период може да е изцяло преди, изцяло след или отчасти преди и отчасти след датата на спорното уволнение. Единствените две условия са i) тези 30 или 90 дни да са последователни и ii) самият работник, който се позовава на правата си съгласно Директивата, да е уволнен в рамките на този период.

44. Накрая искам да подчертая, че току-що предложеното тълкуване се отнася до начина за изчисляване на минималния период, предвиден в член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, независимо от това коя от двете възможности е избрана от съответната държава членка. Същото не важи непременно за правилата и начините за изчисляване на по-дълги или допълнителни периоди на защита, предвидени в националното законодателство съгласно член 5 от тази директива, стига тази допълнителна защита всъщност да не намалява минималния стандарт на защита, гарантиран с член 1, параграф 1, буква а).

V. Заключение

45. Предлагам на Съда да отговори на преюдициалните въпроси, поставени от Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Социален съд № 3, Барселона, Испания), както следва:

– „Член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения трябва да се тълкува в смисъл, че се отнася до всеки период от 30 или 90 последователни дни, в който попада спорното уволнение на работника“.

15 Вж. съображение 2 от Директива 98/59 и решение от 7 август 2018 г., Bichat и др. (C-61/17, C-62/17 и C-72/17, EU:C:2018:653, т. 38).