Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

13 май 2015 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Колективни уволнения — Директива 98/59/ЕО — Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) — Понятието „организация“ — Начин за изчисляване на броя уволнени работници“

По дело C-182/13

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Industrial Tribunal (Northern Ireland), Белфаст (Обединено кралство) с акт от 26 март 2013 г., постъпил в Съда на 12 април 2013 г., в рамките на производство по дело

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

срещу

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

СЪДЪТ (пети състав),

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

генерален адвокат: N. Wahl,

секретар: I. Illéssy, администратор,

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

като има предвид становищата, представени:

— за Bluebird UK Bidco 2 Limited, от D. Reade, QC,

— за правителството на Обединеното кралство, от L. Christie, в качеството на представител, подпомаган от T. Ward, QC, и J. Holmes, barrister,

* Език на производството: английски.

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

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

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

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 1, параграф 1, първа алинея, 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 (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, от една страна, г-жа V. Lyttle, г-жа S. L. Halliday, г-жа C. Lyttle и г-жа T. McGerty и от друга страна, техния бивш работодател Bluebird UK Bidco 2 Limited (наричано по-нататък „Bluebird“) във връзка със законосъобразността на тяхното уволнение.

Правна уредба

Право на Съюза

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

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

5 Съображения 3 и 4 от тази директива гласят:

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

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

6 Съображение 7 от Директивата подчертава необходимостта да се насърчава сближаването на законодателствата на държавите членки относно колективните уволнения.

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

„1. По смисъла на настоящата директива:

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

i) било то за срок от 30 дни:

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

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;

[…]“.

8 Съгласно член 2 от Директива 98/59:

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

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

[…]

3. За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, 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 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).

[…]“.

9 Член 3, параграф 1 от посочената директива предвижда:

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

[…]

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

10 Член 4, параграфи 1 и 2 от същата директива гласи:

„1. Предвидените колективни уволнения, за които е уведомена компетентната публична власт, се извършват не по-рано от 30 дни от датата на посоченото в член 3, параграф 1 уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестието.

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

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

11 Съгласно член 5 от същата директива гласи:

„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“.

Право на Обединеното кралство

12 Директива 98/59 е транспонирана в правния ред на Северна Ирландия с част XIII от Наредбата за трудовите права от 1996 г. (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996), а в правния ред на Англия, Уелс и Шотландия — с част IV, глава II от консолидирания Закон за синдикатите и трудовите правоотношения от 1992 г. (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992).

13 Съгласно член 216 от Наредбата за трудовите права от 1996 г., „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“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

14 В началото на 2012 г. за предприятието Bonmarché работят 394 магазина за дамско облекло на цялата територия на Обединеното кралство, в които са наети 4 000 души. От административна гледна точка за нуждите на дейността си в Обединеното кралство дружеството Bonmarché счита магазините си в Северна Ирландия и единствения си магазин на остров Ман за попадащи в един общ регион (наричан по-нататък „регионът Северна Ирландия“). В началото на 2012 г. в региона Северна Ирландия има 20 магазина, в които са наети 180 души.

15 Жалбоподателите в главното производство са били наети от дружеството Bonmarché в четири различни магазина. Магазините са били в различни градове, а именно в Lurgan, Banbridge, Omagh и в Белфаст, като във всеки от тях са наети по-малко от 20 души.

16 Всеки магазин е разглеждан като „отделен център на разходи“, чийто бюджет се определя от разположеното във Великобритания главно управление. Решенията относно наличните стоки, снабдяването и приоритетните продажби на всеки магазин се вземат също от главното управление. Въпреки това всеки управител на клон може да повлияе на решенията относно броя и вида на доставените стоки. Управителят на всеки магазин е отговорен за постигането на целите в своя магазин. В рамките на бюджетите, предоставени с оглед на централно определените работни часове, управителят на всеки клон има свобода при определянето на броя на персонала, който да бъде назначен на работа на пълно или непълно работно време.

17 След като дружеството Bonmarché изпада в неплатежоспособност, на 20 януари 2012 г. то е прехвърлено на Bluebird. Веднага след прехвърлянето Bluebird започва преструктуриране на дейността, включващо закриването на редица магазини, включително тези, в които работят жалбоподателите в главното производство.

18 Вследствие на осъществените от Bluebird уволнения през 2012 г. дружеството Bonmarché остава с 265 магазина на територията на Обединеното кралство, в които са наети 2 900 души. Броят на намиращите се в региона Северна Ирландия магазини от 20 намалява на 8, а броят на наетите в тях лица намалява от 180 на 75.

19 Жалбоподателите в главното производство са уволнени заедно с други работници на 12 март 2012 г. Процесът на уволнение не е предшестван от никакви консултации по смисъла на Директива 98/59.

20 Съгласно акта за преюдициално запитване г-жа V. Lyttle, г-жа S. L. Halliday, г-жа C. Lyttle и г-жа T. McGerty са работили съответно в магазините в населените места Lurgan, Banbridge, Omagh и в магазина на ул. „Ann Street“ в Белфаст.

21 Жалбоподателите в главното производство подават жалба до запитващата юрисдикция, за да оспорят действителността на своето уволнение.

22 Запитващата юрисдикция приема, че член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 е възможно да се тълкува в смисъл, че предвиденият в нея брой 20 се отнася до броя на работниците в отделна организация, но е възможно и да се приеме, че се отнася до броя на уволнените лица в цялото предприятие на работодателя. Според нея по-подходящо в случая е да се направи тълкуване с оглед на целта, при което съгласно решение Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Директива 75/129, която е заменена от Директива 98/59, следва да се тълкува по начин, който да покрива възможно най-голям брой уволнения по икономически причини.

23 При тези условия Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (юрисдикция по трудови спорове на Северна Ирландия, Белфаст) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Понятието „организация“ по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 има ли същото значение като това в контекста на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i) от нея?

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

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

По преюдициалните въпроси

24 С въпросите си, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска да установи по същество, от една страна, дали понятието „организация“ в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 трябва да се тълкува по същия начин като понятието „организация“ в буква а), подточка i) от същата алинея и от друга страна, дали член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда задължение за информиране и консултиране на работниците при уволнение в рамките на период от 90 дни на поне 20 работници в организация на дадено предприятие, а не когато общият брой уволнения във всички организации или в някои организации на дадено предприятие за същия период достигне или надхвърли прага от 20 работници.

25 Съгласно акта за преюдициално запитване и представените пред Съда становища при транспонирането на Директива 98/59 Обединеното кралство е възприело прагът за нейното прилагане да бъде този, който е предвиден в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от същата директива. В съответствие с приложимото национално право, когато работодател възнамерява да съкрати поне 20 работни места в дадена организация в рамките на период от 90 дни, той трябва да информира за това работниците и да се консултира с тях.

26 В самото начало следва да се посочи, че съгласно практиката на Съда понятието „организация“, за което няма определение в Директива 98/59, е понятие на правото на Съюза и не може да се определи чрез позоваване на законодателството на държавите членки (вж. в този смисъл решение Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, т. 25). Следователно то трябва да получи автономно и еднакво тълкуване в правния ред на Съюза (вж. в този смисъл решение Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, т. 23).

27 Съдът вече е дал тълкуване на понятието „организация“ или „организации“ в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59.

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

29 Съгласно точка 5 от решение Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Кралство Дания, откъдето е запитващата юрисдикцията, отправила запитване по делото, по което е постановено това решение, е възприела разрешението, предвидено в член 1, параграф 1, буква а), подточка i) от посочената директива.

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

31 Чрез използването на понятията „обособена единица“ и „в рамките на едно предприятие“ Съдът уточнява, че понятията „предприятие“ и „организация“ са различни, като организацията обикновено представлява част от предприятие. Това обаче не изключва възможността организацията и предприятието да съвпадат когато предприятието няма множество обособени единици.

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

33 Следователно съгласно практиката на Съда „организация“ по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59 е единицата, в която са наети за осъществяване на своите задачи засегнатите от уволнението работници, когато „предприятието“ се състои от няколко единици, отговарящи на уточнените в точки 28, 30 и 32 от настоящото решение критерии.

34 Тази съдебна практика е приложима към настоящото дело.

35 Следва да се посочи, че значението на понятията „организация“ или „организации“ в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i) от Директива 98/59 е същото като това на понятията „организация“ или „организации“ в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от същата директива.

36 В това отношение е без значение посоченото в съдебното заседание обстоятелство, че понятието „организация“ е използвано в множествено число конкретно в редакциите на тази разпоредба на английски, испански, френски и италиански език. Всъщност в тези езикови редакции понятието „организация“ е в множествено число както в буква а), подточка i), така и в буква а), подточка ii) от посочената разпоредба. Освен това, както подчертава генералният адвокат в точка 53 от своето заключение, редица други езикови редакции на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 използват същото понятие в единствено число, което изключва тълкуването, съгласно което предвиденият в тази разпоредба праг има предвид всички „организации“ на дадено „предприятие“.

37 Възможността за избор, предвидена в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59, освен по отношение на разликата в периодите, в които настъпват уволненията, по същество явно представлява алтернатива, която е същата като възможността за избор, предвидена в буква а), подточка i) от същата разпоредба.

38 Нищо в текста на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59 не подсказва, че на понятията „организация“ или „организации“ в тази алинея следва да се придаде друго значение.

39 Във връзка с това следва да се напомни, че по делото, по което е постановено решение Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Съдът не е разглеждал дали Република Гърция е избрала възможността по буква а), подточка i) или по буква а), подточка ii) на член 1, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59. Диспозитивът на това решение се отнася до член 1, параграф 1, буква а), без да прави разлика между възможностите за избор по буква а), подточка i) или по буква а), подточка ii) от тази разпоредба.

40 Обстоятелството, че законодателят предоставя избор на държавите членки между възможността по член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i) и съответно по буква а), подточка ii) от Директива 98/59, показва, че понятието „организация“ не може да има съвсем различен обхват в зависимост от това дали съответната държава членка избира едната, или другата от предложените ѝ алтернативи.

41 Освен това една толкова голяма разлика би била в противоречие с подчертаната в съображение 7 от Директива 98/59 необходимост да се насърчава сближаването на законодателствата на държавите членки относно колективните уволнения.

42 Що се отнася до повдигнатия от запитващата юрисдикция въпрос дали член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 изисква да се вземат под внимание уволненията, осъществени във всяка организация поотделно, тълкуването, съгласно което тази разпоредба изисква да се вземат под внимание всички уволнения, осъществени във всички организации на дадено предприятие, наистина би увеличило значително броя на работниците, които биха могли да се ползват от защитата на Директива 98/59, което би съответствало на една от целите на тази директива.

43 Въпреки това следва да се припомни, че Директивата има за цел не само да засили защитата на работниците при колективни уволнения, но също, от една страна, да осигури сравнима защита на правата на работниците в различните държави членки и от друга страна, да сближи разходите, които произтичат за предприятията в Съюза от тези правила за защита (вж. в този

смисъл решения Комисия/Обединено кралство, C-383/92, EU:C:1994:234, т. 16, Комисия/Португалия, C-55/02, EU:C:2004:605, т. 48 и Confédération générale du travail и др., C-385/05, EU:C:2007:37, т. 43).

44 Тълкуване като посоченото в точка 42 от настоящото решение обаче на понятието „организация“, от една страна, би било в противоречие с целта да се осигури сравнима защита на правата на работниците във всички държави членки и от друга страна, би довело до много различни разходи за предприятията, които трябва да се съобразят със задължението за информиране и консултиране по членове 2—4 от посочената директива в зависимост от избора на съответната държава членка, а това също би противоречало на преследваната от законодателя на Съюза цел тези тежести да се направят сравними във всички държави членки.

45 Следва да се добави, че подобно тълкуване би включило в обхвата на Директива 98/59 не само групата засегнати от колективно уволнение работници, но евентуално и само един работник в организация, намираща се в друга агломерация, която е отдалечена от останалите организации на същото предприятие, а това би противоречало на понятието за колективно уволнение в обичайния смисъл на този израз. Освен това уволнението само на този работник би задействало процедурата за информиране и консултиране по Директива 98/59, чиито разпоредби не са пригодени за такъв единичен случай.

46 При все това следва да се напомни, че Директива 98/59 въвежда минимална защита по отношение на информирането и консултирането на работниците при колективни уволнения (вж. решение Confédération générale du travail и др., C-385/05, EU:C:2007:37, т. 44). В това отношение трябва да се посочи, че член 5 от нея предоставя възможност 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.

47 В рамките на тази възможност член 5 от Директива 98/59 допуска по-специално държавите членки да предоставят предвидената в Директивата защита не само по отношение на работниците на дадена организация по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директивата, които са или ще бъдат уволнени, но и по отношение на всички работници, които са засегнати от уволнение в рамките на предприятие или на част от предприятие на един и същи работодател, при което понятието „предприятие“ означава всички обособени единици, предоставящи работа, на това предприятие или на тази част от предприятие.

48 Ако по този начин държавите членки имат право на основание член 5 от Директива 98/59 да предвиждат по-благоприятни за работниците правила, те все пак са обвързани от автономното и еднакво тълкуване на понятието на правото на Съюза за „организация“ в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i) и буква а), подточка ii) от същата директива, както то следва от точка 33 на настоящото решение.

49 От изложеното по-горе следва, че определението в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i) и буква а), подточка ii) от Директива 98/59 изисква да се вземат под внимание уволненията, които са осъществени във всяка организация поотделно.

50 Тълкуването на Съда на понятието „организация“, което бе припомнено в точки 28, 30 и 32 от настоящото решение, се потвърждава от разпоредбите на 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), в член 2, букви а) и б) от която също е въведено ясно разграничение между понятията „предприятие“ и „организация“.

51 В случая, от посочените в точка 16 по-горе данни, с които Съдът разполага, е видно, че всеки от разглежданите в главното производство магазини е обособена единица, която поначало е постоянна, натоварена е с изпълнението на определени задачи, а основно това е продажбата на стоки, и която разполага за целта с множество работници, с технически средства и с организационна структура, тъй като магазинът представлява управляван от ръководител отделен център на разходи.

52 Следователно един такъв магазин може да отговаря на цитираните в точки 28, 30 и 32 от настоящото решение критерии на съдебната практика относно понятието „организация“ в член 1, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59, което обаче следва да се провери от запитващата юрисдикция с оглед на конкретните обстоятелства в главното производство.

53 При тези условия на поставените въпроси следва да се отговори, че от една страна, понятието „организация“ в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 трябва да се тълкува по същия начин като понятието в буква а), подточка i) от същата алинея и от друга страна, че член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, предвиждаща задължение за информиране и консултиране на работниците при уволнение в рамките на период от 90 дни на поне 20 работници в организация на дадено предприятие, а не когато общият брой уволнения във всички организации или в някои организации на дадено предприятие за същия период достигне или надхвърли прага от 20 работници.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (пети състав) реши:

Понятието „организация“ в член 1, параграф 1, първа алинея, 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 трябва да се тълкува по същия начин като понятието в буква а), подточка i) от същата алинея.

Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, предвиждаща задължение за информиране и консултиране на работниците при уволнение в рамките на период от 90 дни на поне 20 работници в организация на дадено предприятие, а не когато общият брой уволнения във всички организации или в някои организации на дадено предприятие за същия период достигне или надхвърли прага от 20 работници.

Подписи