Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Г-Н P. MENGOZZI
представено на 22 март 2012 година[1]

Дело C-583/10

Съединени американски щати
срещу
Christine Nolan

(Преюдициално запитване, отправено от Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Обединеното кралство)

„Директива 98/59/ЕО — Допустимост — Закрила на работниците — Колективни уволнения — Информиране и консултиране на работниците и служителите — Закриване на американска военна база — Приложно поле — Момент на възникване на задължението за консултиране“

I – Въведение

1. С настоящото преюдициално запитване Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Обединено кралство) иска да се установи моментът, от който възниква задължението за консултиране с представителите на работниците в контекста на колективни уволнения, предвидени от работодател, съгласно Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения[2].

2. Запитването е отправено в рамките на спор между Съединените американски щати и г-жа Nolan, цивилен служител на американска военна база, установена в Обединеното кралство, относно задължението за своевременно започване на консултации с цивилния персонал на тази база, преди да се пристъпи към колективните уволнения, извършени на 30 юни 2006 г., в съответствие с Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, с който Директива 98/59 е транспонирана на национално равнище[3].

3. От информацията, предоставена от запитващата юрисдикция, е видно по-специално, че решението за закриване на военната база, считано от края на септември 2006 г., е взето от Secretary of the US Army и е одобрено от Secretary of Defence не по-късно от 13 март 2006 г. Това решение е съобщено неформално на британските военни органи през април 2006 г. и е оповестено на обществеността чрез медиите на 21 април 2006 г. На 24 април 2006 г. командващият базата кани персонала на среща, на която, от една страна, разяснява решението за закриване на базата, и от друга страна, поднася извинения за начина, по който закриването е било оповестено на обществеността.

1 — Език на оригиналния текст: френски.

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

3 — Разликата в датите на акта за транспониране на Обединеното кралство (1992 г.) и приемането на Директива 98/59 (1998 г.) се обяснява с факта, че последната представлява само „консолидиране“ на Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 48, стр. 29), изменена с Директива 92/56/ЕИО на Съвета от 24 юни 1992 година (ОВ L 245, стр. 3).

4. На 9 май същата година правителството на Обединеното кралство официално е уведомено, че базата ще бъде върната на Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия на 30 септември 2006 г.

5. През юни 2006 г. американските власти връчват на представителите на цивилния персонал на военната база документ, в който се посочва, че всички членове на персонала, а именно близо 200 служители, трябва да бъдат уволнени. По време на среща, проведена на 14 юни 2006 г., американските власти уведомяват представителите на персонала, че приемат датата 5 юни 2006 г. за начало на консултациите.

6. Формалното решение за прекратяване на трудовите договори е взето от главната квартира на американската армия в Европа, разположена в Манхайм (Германия). В известията за уволнение, изпратени на 30 юни 2006 г., се уточнява, че трудовите правоотношения се считат за прекратени, считано от датите 29 и 30 септември 2006 г.

7. При тези обстоятелства г-жа Nolan, представител на съответните членове на персонала, инициира пред Southampton Employment Tribunal производство за установяване на отговорност срещу Съединените американски щати, което приключва с уважаване на исканията ѝ, тъй като този съд по-специално установява, че работодателят е пропуснал своевременно да се консултира с представителите на работниците, като не е обяснил причините, поради които консултациите са отлагани до 5 юни 2006 г. и не са могли да започнат преди решението от 13 март 2006 г. или във всички случаи било от 24 април 2006 г., било от датата на предоставяне на официална информация — 9 май 2006 г. Тази юрисдикция уважава и предявеното от г-жа Nolan искане за обезщетение.

8. Съединените американски щати подават жалба срещу решението пред Employment Appeal, който я отхвърля.

9. След това Съединените американски щати сезират Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

10. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) приема, че изложените от Съединените американски щати доводи, вече изтъкнати от тях пред Employment Appeal Tribunal, следва да се отхвърлят. Едно от правните основания обаче се отнася до обхвата на Решение на Съда по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др.[4], което е постановено след решението на Employment Appeal Tribunal и за което запитващата юрисдикция счита, че поражда въпроси относно тълкуването на разпоредбите на Директива 98/59 и че тези въпроси следва да се изяснят преди вземането на решение по случая.

11. При тези обстоятелства Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) решава да спре производството и да отправи до Съда следния преюдициален въпрос:

„В кой момент възниква задължението за работодателя да започне консултации, свързани с колективни уволнения, съгласно Директива 98/59/ЕО: i) когато работодателят планира да вземе, но все още не е взел стратегическо или оперативно решение, което вероятно или неизбежно ще доведе до колективни уволнения, или ii) едва когато това решение действително е взето и той планира да извърши налагащите се вследствие на него уволнения?“.

12. Писмени становища са представили г-жа Nolan, Европейската комисия и Надзорният орган на ЕАСТ. Те са изслушани и в хода на съдебното заседание, проведено на 18 януари 2012 г.

4 — Решение от 10 септември 2009 г. (C-44/08, Сборник, стр. I-8163).

II – Анализ

А – *По приложимостта на Директива 98/59 и компетентността на Съда да отговори на отправения въпрос*

13. Независимо че Комисията предлага да се отговори на отправения въпрос, тя все пак най-напред изразява съмнения, дори и резерви, относно приложимостта на Директива 98/59 в случай на колективни уволнения във военно учреждение, когато това учреждение, освен че е разположено на територията на държава членка, е подчинено на властите на трета държава. В писменото си становище посочената заинтересована страна основава съмненията си на член 1, параграф 2, буква б) от Директива 98/59 — съгласно който от приложното поле на последната се изключват работниците, наети на работа от публични административни органи или от организации, регулирани от публичното право (или в държавите членки, в които тази концепция е непозната — от еквивалентни органи) — който счита, че се отнася и за военните учреждения. В отговор на въпроса, отправен от Съда в писмена форма и по време на съдебното заседание, Комисията изтъква, че във всички случаи прилагането на Директива 98/59 към случаи като този по главното производство би било лишено от практически смисъл, тъй като причините, поради които третата държава е решила да затвори дадено военно учреждение, се отнасят към упражняваната от нея jus imperii. Тези причини следователно не подлежат на предварително консултиране с представителите на работниците. В отговора си на същия писмен въпрос Съединените американски щати по същество споделят това мнение.

14. Тези съображения не са лишени от основание и напълно разбирам съществуващия по-специално общ правен интерес от установяване на точния обхват на член 1, параграф 2, буква б) от Директива 98/59, която разпоредба Съдът досега не е тълкувал.

15. При все това с оглед на всички обстоятелства по настоящото дело не считам нито за необходимо, нито за уместно да се установява дали Съдът има компетентност да отговори на отправения от запитващата юрисдикция въпрос.

16. В това отношение следва да се отбележи, че Директива 98/59 извършва само частична хармонизация на правилата за закрила на работниците при колективни уволнения[5], като в член 5 от същата изрично се посочва, че тя по никакъв начин не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците законови, подзаконови или административни разпоредби.

17. Следователно държавите членки запазват правото си да прилагат националните правила за закрила на работниците при колективни уволнения в случаи, които stricto sensu не попадат в приложното поле на Директива 98/59. В този смисъл на основание член 5 от Директива 98/59 държава членка безспорно би могла да включи в приложното поле на закрилата, предоставяна на работници при колективни уволнения, и работниците, наети на работа от публични административни органи или от организации, регулирани от публичното право, по смисъла на член 1, параграф 2, буква б) от Директива 98/59.

18. Впрочем, както изтъкват в решенията си Employment Appeal Tribunal и запитващата юрисдикция, явно такъв е следваният от законодателя на Обединеното кралство подход при транспониране на Директива 98/59.

5 — Вж. по отношение на Директива 75/129, изменена с Директива 92/56, Решение от 8 юни 1994 г. по дело Комисия/Обединено кралство (C-383/92, Recueil, стр. I-2479, точка 25) и по отношение на Директива 98/59 Решение от 16 юли 2009 г. по дело Mono Car Styling (C-12/08, Сборник, стр. I-6653, точка 35) и Решение по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., посочено по-горе (точка 60).

19. Всъщност, от една страна, от мотивите на решението на първата посочена юрисдикция, и по-специално от неговите точки 71 и 84, цитирани съответно и в отговорите на г-жа Nolan, и на Надзорния орган на ЕАСТ на поставения от Съда писмен въпрос, става ясно, че Обединеното кралство е избрало на основание член 5 от Директива 98/59 да не изключи от приложното поле на последната организациите, изброени в член 1, параграф 2, буква б) от същата.

20. От друга страна, запитващата юрисдикция счита, че работодателят би могъл да се освободи от задължението си за провеждане на консултации, предвидено в член 188 от Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, единствено в случаите по параграф 7 от същия член — когато може да докаже, че са налице изключителни обстоятелства, поради които изпълнението на това задължение вече не е „разумно осъществимо“. Запитващата юрисдикция обаче отбелязва, че Съединените американски щати не са се позовали на това изключение в делото по главното производство [6].

21. Освен това нито една от тези юрисдикции не счита, че положението на цивилните служители на военно учреждение на трета държава, установено в Обединеното кралство, би могло да не попада в приложното поле на член 188 от Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 по силата на други предвидени в това законодателство специфични изключения, като например тези по член 273, параграф 2 и член 274 от същия закон, предвидени за членовете на персонала на Британската корона („Crown employment“). В рамките на предвиденото в член 267 ДФЕС разпределяне на правораздавателната компетентност между националните юрисдикции и Съда, последният не следва да се произнася по прилагането в случая на националното право.

22. Накрая запитващата юрисдикция подчертава също, че въпросът за държавния имунитет, който Съединените американски щати са повдигнали късно пред Southampton Employment Tribunal, тъй като са го споменали единствено в контекста на искането за обезщетение на г-жа Nolan, но не и преди това в хода на производството за установяване на отговорност, не е предмет на отправената до нея жалба [7] и във всички случаи не може да се разгледа независимо от клаузата за дерогация, предвидена в член 188, параграф 7 от Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, на която не е направено позоваване в делото по главното производство [8]. Така от преписката по делото ясно следва, че при обстоятелства като тези по главното производство прилагането на задължението за консултиране с представителите на работниците, предвидено от законодателството на Обединеното кралство за транспониране на Директива 98/59, съвсем не е лишено от смисъл [9].

23. Следователно, дори да се предположи, че статутът на военно учреждение, което освен това е на трета държава, може да се приравни на този на публичните административни органи или на организациите, регулирани от публичното право, по смисъла на член 1, параграф 2, буква б) от Директива 98/59, законодателят на Обединеното кралство е искал случаите, които не са уредени от Директива 98/59, да бъдат включени в действието по отношение на лицата на Trade

6 — Вж. точка 42 от акта за преюдициално запитване. Съвместимостта на такава клауза за освобождаване с разпоредбите на Директива 98/59 не е предмет на настоящото производство.

7 — Вж. точка 29 от акта за преюдициално запитване.

8 — Вж. точка 42 от акта за преюдициално запитване.

9 — Най-напред не споделям становището на Комисията, дори и само що се отнася до Директива 98/59, че прилагането на последната практически било лишено от действие, тъй като с представителите на работниците по никакъв начин не можело да се проведат консултации относно причините, поради които Съединените американски щати затварят едно от военните си учреждения. Всъщност следва да се има предвид, че съгласно член 2, параграф 2 от Директива 98/59 предмет на консултациите са не само начините и средствата за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, но и *смекчаване на евентуалните последици.* Прилагането на тази директива следователно би могло да запази значителна част от действието си.

Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, съобразявайки напълно уредбата за тези случаи с тази на Директивата, а именно по-специално необходимостта своевременно преди извършването на колективни уволнения работодателят да се консултира с представителите на работниците.

24. От трайно установената съдебна практика обаче следва, че в случаите, когато съгласно националното законодателство правната уредба на вътрешни положения е съобразена с тази, предвидена в правото на Съюза, Съдът има компетентност да отговори на отправените му от национална юрисдикция въпроси относно тълкуването на разпоредбите или понятията на това право на Съюза, за да гарантира еднаквото им тълкуване, независимо от изискванията за тяхното прилагане [10].

25. Съдът е възприел този подход в Решение по дело Rodríguez Mayor и др. [11], отнасящо се до преюдициално запитване за тълкуване на Директива 98/59 в контекста на включени от националния законодател в понятието за колективни уволнения случаи на прекратяване на трудови правоотношения, които не попадат в приложното поле на Директива 98/59, и изключва от това понятие случаи като този, с който е била сезирана националната юрисдикция, която обаче счита, че те би трябвало да спадат към това понятие.

26. Не виждам a fortiori какви съображения биха могли да ръководят Съда, за да избере да подходи по различен начин в случая по настоящото дело.

27. Освен това от материалите по настоящото дело изобщо не може да се предположи, че запитващата юрисдикция има възможност да се отклони от тълкуването на Съда на разпоредбите на Директива 98/59 [12]. Напротив, запитващата юрисдикция няколко пъти подчертава, че доколкото е възможно, е длъжна да тълкува член 188 от Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 в съответствие с Директива 98/59, както я е тълкувал Съдът [13].

28. При тези обстоятелства предлагам на Съда да приеме, че следва да отговори на отправения му въпрос.

Б – *По преюдициалния въпрос*

29. От Съда се иска да установи от кой момент възниква задължението за работодателя за провеждане на предварителни консултации в случай на колективно уволнение.

30. Запитващата юрисдикция иска по-специално да се установи дали това задължение възниква, когато работодателят планира да вземе стратегическо или оперативно решение, което вероятно или неизбежно ще доведе до колективни уволнения, или едва когато такова решение действително е взето и работодателят планира да извърши налагащите се вследствие на него уволнения.

10 — Вж. в този смисъл по-специално Решение от 18 октомври 1990 г. по дело Dzodzi (C-297/88 и C-197/89, Recueil, стр. I-3763, точка 37), Решение от 15 януари 2002 г. по дело Andersen og Jensen (C-43/00, Recueil, стр. I-379, точка 18), Решение от 16 март 2006 г. по дело Poseidon Chartering (C-3/04, Recueil, стр. I-2505, точка 16), Решение от 28 октомври 2010 г. по дело Volvo Car Germany (C-203/09, Сборник, стр. I-10721, точка 25) и Решение от 31 март 2011 г. по дело Aurubis Balgaria (C-546/09, Сборник, стр. I-2531, точка 24).

11 — Решение от 10 декември 2009 г. (C-323/08, Сборник, стр. I-11621, точка 27).

12 — Вж. в този смисъл Решение по дело Poseidon Chatering (точка 18) и Решение по дело Volvo Car Germany (точка 27), посочени по-горе.

13 — Вж. например точки 45 и 60 от акта за преюдициално запитване.

31. Г-жа Nolan счита, че само първата хипотеза позволява да се запази полезното действие на Директива 98/59, докато Комисията и Надзорният орган на ЕАСТ възприемат по-нюансирана позиция. Те всъщност считат, че по-специално в светлината на Решение по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., посочено по-горе, и с оглед на фактите по делото в главното производство задължението за работодателя да започне консултации, свързани с колективните уволнения, възниква, когато е взето стратегическо или търговско решение, налагащо му да предвиди или да планира колективни уволнения.

32. Аз също се присъединявам към това тълкуване на Директива 98/59.

33. Най-напред следва да се напомни, че съгласно член 2, параграф 1 от Директива 98/59, когато предвижда извършването на колективни уволнения, работодателят е длъжен да започне своевременно консултации с представителите на работниците с оглед на постигането на споразумение.

34. Съгласно параграф 2 от същия член консултациите включват не само начините и средствата за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, но и възможностите за смекчаване на последиците от тях чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, inter alia, помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници.

35. Следователно задълженията, които Директива 98/59 налага на работодателя, трябва да възникнат в момент, когато все още е възможно да се запази полезното действие на консултациите, и в частност възможността за избягване на колективните уволнения, за намаляване на броя на засегнатите работници или поне за смекчаване на последиците от тях[14]. Поради това такива консултации не могат да започнат твърде късно. Такъв би бил случаят, ако работодателят започне консултации след решението за прекратяване на трудовите договори[15].

36. Ето защо, както Съдът е приел по-специално в точка 41 от Решение по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., посочено по-горе, се счита, че задължението по член 2 от Директива 98/59 възниква от момента, когато работодателят предвиди да извърши колективно уволнение или изготви план за колективно уволнение[16].

37. В същото решение, на което запитващата юрисдикция многократно се позовава, Съдът обаче уточнява и обхвата на предвиденото в член 2, параграф 4 от Директива 98/59[17] в тежест на работодателя задължение за консултиране, когато става въпрос за група от предприятия и за колективно уволнение, което се решава не пряко от работодателя, а от контролиращо го предприятие.

38. Както е видно от съображенията, които е изложил в това решение, Съдът напълно съзнава, че при такива случаи е особено важно при определяне на момента на възникване на задължението за консултиране да се подходи много предпазливо.

39. В посоченото решение Съдът преди всичко подчертава, че задължението за консултиране не може да възникне преждевременно. В този смисъл в отговор на изразените от правителството на Обединеното кралство съображения по това дело в точка 45 от решението си Съдът посочва, че ако задължението за консултиране възникне преждевременно, то би могло да

14 — Вж. в този смисъл Решение по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., посочено по-горе (точка 38).

15 — Вж. в този смисъл Решение от 27 януари 2005 г. по дело Junk (C-188/03, Recueil, стр. I-885, точки 36 и 37), както и Решение по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., посочено по-горе (точка 38).

16 — Решение по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., посочено по-горе (точка 41 и цитираната съдебна практика).

17 — Този член предвижда: „[п]осочените 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, ко[е]то контролира работодателя“.

доведе до резултати, които са в противоречие с целите на Директива 98/59, като например ограничена гъвкавост на предприятията при преструктуриране, по-тежки задължения от административен характер и ненужна тревога у работниците за сигурността на работното им място. Отново с оглед на трудностите, свързани с преждевременно започване на консултации с представителите на работниците, в точка 46 от същото решение Съдът по същество добавя, че смисълът и ефикасността на тези консултации изискват да се определят факторите, които трябва да се вземат под внимание при провеждането им, което не би могло да се постигне, ако тези фактори не са известни.

40. По-нататък Съдът напомня, че задължението за консултиране по член 2 от Директива 98/59 не следва да възникне късно. Всъщност, когато стратегическото или търговско решение се взима от дружество, контролиращо работодателя, в точка 47 от Решение по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., посочено по-горе, Съдът приема, че започването на консултации след взимането на решение, което налага колективни уволнения, не би могло да доведе до разглеждане на възможните алтернативи за избягване на последните. В точка 48 от това решение Съдът заключава, че в рамките на група от предприятия задължението за консултиране с представителите на работниците възниква от момента на приемане на стратегическо или търговско решение, *което налага на работодателя да предвиди или планира извършването на колективни уволнения*.

41. В резюме, перспективата за колективни уволнения или е пряко следствие от избора на работодателя, в който случай в съответствие с точка 41 от Решение по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., посочено по-горе, задължението за консултиране възниква от момента, когато работодателят предвиди да извърши колективно уволнение или изготви план за колективно уволнение, или е пряко следствие не от избора на работодателя, а от този на друго образувание, в който случай съгласно точка 48 от това решение задължението на работодателя за консултиране ще възникне от момента на приемането от това образувание на стратегическо или търговско решение, налагащо работодателят да предвиди или планира извършването на колективни уволнения.

42. Независимо че имплицитно би могло да се изведе от предходните точки от настоящото заключение, необходимо е все пак да се добави съображението, че от посоченото решение следва също и че в случаите, когато дъщерно дружество на група от дружества има качеството на работодател по смисъла на Директива 98/59, то трябва да започне консултации с представителите на работниците си, независимо от факта че колективните уволнения са предвидени или планирани вследствие на вземане на решение (стратегическо или търговско) на неговото дружество майка [18]. При все това в такъв случай, за да могат да бъдат постигнати целите на консултирането с представителите на работниците, е необходимо предварително да се установи дъщерното дружество, в което се предвиждат колективните уволнения [19]. Накрая Съдът уточнява и че решението на дружеството майка, което пряко налага на някое от неговите дъщерни дружества да прекрати договорите на засегнатите от колективните уволнения работници, може да бъде взето едва след като завърши процедурата за консултиране в това дъщерно дружество, като в противен случай последното дружество в качеството на работодател понася последиците от неспазването на тази процедура [20].

43. Следва да се подчертае, че макар да е установила в кое военно учреждение са планирани колективните уволнения, в делото по главното производство запитващата юрисдикция в действителност не е уточнила кое от посочените в акта за преюдициално запитване образувания (командващият военното учреждение, генералната квартира на американската

18 — Вж. Решение по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., посочено по-горе (точка 62).

19 — Пак там (точка 64).

20 — Пак там (точка 71).

армия в Европа, разположена в Манхайм, която е изпратила писмата за уволнение, или пък колкото и да е малко вероятно — Secretary of the US Army) трябва да се счита, че притежава качеството „работодател“, имащ задължение за консултиране съгласно Директива 98/59 и Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

44. Това обстоятелство изглежда може да се обясни с неясния в известен смисъл термин „работодател“ в делото по главното производство, в което като такъв общо се определят въоръжените сили на Съединените американски щати — понятие, което може би стои в основата и на затрудненията, които запитващата юрисдикция среща при тълкуване на задълженията на този работодател. Всъщност, ако се направи прочит на отправения преюдициален въпрос *в светлината на фактите, изложени от запитващата юрисдикция*, същата изглежда определя като „работодател“ различни образувания. В този смисъл „работодателят[, който] планира да вземе, но все още не е взел стратегическо или оперативно решение“ в първата част на хипотезата по подточка i) от посочения въпрос очевидно не е същото образувание като „работодателят“, който „планира да извърши налагащите се вследствие на [това решение] уволнения“, посочен във втората част от хипотезата по подточка ii) от въпроса.

45. Както обаче изтъкват в писмените си становища Комисията и Надзорният орган на ЕАСТ, от акта за преюдициално запитване в голяма степен става ясно, че делото по главното производство спада към втората хипотеза, посочена в точка 41 от настоящото заключение, т.е. съответства на положение, при което работодателят — а именно по всяка вероятност или командващият военното учреждение, или главната квартира на United States Army Europe (Usareur) на заместник-началника на генералния щаб в Манхайм — не стои пряко в основата на планираните колективни уволнения, а те са вследствие, както е посочила запитващата юрисдикция, от решение, прието на „по-високо ниво“ от това на местното командване [21].

46. Всъщност с оглед на избора, който законодателят на Обединеното кралство е направил при транспониране на Директива 98/59 на територията на тази държава членка, не мисля, че съществува пречка съображенията, изложени от Съда в Решение по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., посочено по-горе, по отношение на задълженията за консултиране на дъщерно дружество, което има качеството на работодател по смисъла на посочената директива, вследствие на стратегическо или търговско решение на неговото дружество майка, да се приложат и към военно учреждение, в което колективните уволнения на цивилни служители е предвидено след решение за преструктуриране на военните дейности, взето на по-високо ниво от йерархията и водещо до закриване на това учреждение.

47. На този етап, с оглед на втората хипотеза, посочена в точка 41 от настоящото заключение, остава единствено въпросът дали в делото по главното производство е било прието стратегическо решение, налагащо на работодателя да предвиди или да планира колективни уволнения.

48. Характерното за производството по преюдициално запитване разпределяне на компетентността между националните юрисдикции и Съда предполага, разбира се, тази проверка да се извърши от запитващата юрисдикция. Тя следва да прецени с оглед на посочения по-горе критерий дали, както по същество са приели нисшестоящите юрисдикции, започналите на 5 юни 2006 г. консултации са били предприети късно в смисъл, че не са могли да доведат до постигане на целите на Директива 98/59 и на законодателството на Обединеното кралство за транспониране на този акт.

21 — Вж. цитирания в точка 21 от акта за преюдициално запитване меморандум на командващия военното учреждение.

49. В това отношение от методологична гледна точка запитващата юрисдикция би трябвало според мен да установи кое от действията, посочени в акта за преюдициално запитване и предхождащи датата 5 юни 2006 г., има качеството на стратегическо решение и представлява императивно указание за работодателя за целите на прилагане на задължението за консултиране, както и момента, в който това решение е прието.

50. Като приключи с този етап, запитващата юрисдикция би могла да прецени дали започналите на 5 юни 2006 г. консултации с представителите на работниците от военното учреждение са предприети „своевременно“ по смисъла на член 2 от Директива 98/59 и на член 188 от Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

51. С оглед на фактите по делото в главното производство отговорът на този въпрос предполага, че не трябва да се предпочете нито една от изложените в преюдициалния въпрос хипотези. Всъщност консултациите биха били преждевременни, ако, както се предлага в първата хипотеза, работодателят започне провеждането им преди взимането на каквото и да било „стратегическо или оперативно“ решение. С други думи, важното е дали, когато е прието, това решение налага на работодателя да предвиди колективни уволнения. Напротив, започването на консултации би било късно, ако стратегическото решение е взето, без да се предостави на работодателя каквото и да било право на избор, позволяващо му да предвиди колективни уволнения, а видно от изложената в акта за преюдициално запитване хронология на фактите по делото в главното производство, консултациите са отлагани седмици наред след приемането на решението.

52. Поради това с оглед на фактите по делото в главното производство предлагам на Съда да отговори на преюдициалния въпрос по следния начин, а именно, че Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че задължението за работодател да започне консултации с представителите на работниците възниква, когато контролиращият го орган или образувание приеме стратегическо или търговско решение, налагащо на работодателя да предвиди или да планира колективни уволнения. Запитващата юрисдикция следва да установи с оглед на фактите по делото в главното производство кое от действията, посочени в акта за преюдициално запитване и предхождащи датата на реално започване на консултациите с представителите на работниците на разглежданото учреждение, има качеството на стратегическо решение и представлява императивно указание за работодателя за целите на прилагане на задължението за консултиране, както и момента, в който това решение е прието.

III – Заключение

53. Предвид гореизложеното предлагам на преюдициалния въпрос, отправен от Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), Съдът да отговори по следния начин:

„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 задължението за работодател да започне консултации с представителите на работниците възниква, когато контролиращият го орган или образувание приеме стратегическо или търговско решение, налагащо на работодателя да предвиди или да планира колективни уволнения.

Запитващата юрисдикция следва да установи с оглед на фактите по делото в главното производство кое от действията, посочени в акта за преюдициално запитване и предхождащи датата на реално започване на консултациите с представителите на работниците на разглежданото учреждение, има качеството на стратегическо решение и представлява императивно указание за работодателя за целите на прилагане на задължението за консултиране, както и момента, в който това решение е прието“.