Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

13 юли 2023 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Колективни уволнения — Директива 98/59/ЕО — Информиране и консултиране — Член 2, параграф 3, втора алинея — Задължение на работодателя, който планира да извърши колективни уволнения, да представи на компетентния публичен орган копие от данните, предоставени на представителите на работниците — Цел на посоченото задължение — Последици от неизпълнението на това задължение“

По дело C-134/22

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия) с акт от 27 януари 2022 г., постъпил в Съда на 1 март 2022 г., в рамките на производство по дело

MO

срещу

SM в качеството на синдик на G GmbH

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: A. Prechal, председател на състава, M. L. Arastey Sahún, F. Biltgen (докладчик), N. Wahl и J. Passer, съдии,

генерален адвокат: P. Pikamäe,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за MO, от C. Schomaker, Rechtsanwalt,

– за SM в качеството на синдик на G GmbH, от M. Stahn, Rechtsanwalt,

– за Европейската комисия, от B.-R. Killmann и D. Recchia, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 30 март 2023 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59/ЕО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 225, 1998 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95).

2 Запитването е отправено във връзка с възникнал между MO и SM в качеството му на синдик на G GmbH спор относно действителността на уволнението на MO, извършено в рамките на колективни уволнения.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Член 2 от Директива 98/59, който е част от раздел II, озаглавен „Информиране и консултиране“, предвижда в параграфи 1—3 следното:

„1. Когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с [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.

[…]

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

а) им предоставят цялата необходима информация и

б) във всеки случай ги уведомяват писмено за:
   i) причините за предстоящите уволнения;
   ii) 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 Член 3 от тази директива, който се съдържа в раздел III, озаглавен „Процедура за извършване на колективни уволнения“, предвижда в параграф 1 следното:

„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“.

5 Член 4 от посочената директива, който също се намира в раздел III, гласи в параграфи 1—3 следното:

„1. Предвидените колективни уволнения, за които е […] компетентн[ият] публич[е]н [орган], 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.

3. Когато първоначалният срок, посочен в параграф 1, е по-кратък от 60 дни, държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да удължи първоначалния срок до 60 дни от датата на уведомлението в случаите, в които предизвиканите от планираните колективни уволнения проблеми най-вероятно няма да бъдат решени в рамките на първоначалния срок.

Държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган по-широки правомощия за удължаване на срока.

Работодателят трябва да бъде информиран за удължаването на срока, както и за основанията за това, преди да е изтекъл посоченият в параграф 1 първоначален срок“.

Германското право

6 Член 134 от Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“) предвижда:

„Освен ако законът не предвижда друго, правната сделка, с която се нарушава законова забрана, е нищожна“.

7 Член 17 от Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу незаконно уволнение), в приложимата към фактите по главното производство редакция, гласи в параграфи 1—3 следното:

„(1) Работодателят е длъжен да уведоми Агенцията по заетостта, преди да уволни:

[…]

2. в предприятията, в които нормално работят най-малко 60 и по-малко от 500 работници, 10 на сто от работниците, които нормално са наети на работа, или повече от 25 работници;

[…]

в рамките на период от 30 календарни дни. На уволнение се приравняват и други форми на прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя.

(2) Когато възнамерява да извърши колективни уволнения, за които е необходимо уведомление съгласно параграф 1, работодателят е длъжен своевременно да представи на работническия съвет цялата необходима информация, и по-специално да го уведоми писмено за:

1. причините за планираните уволнения;

2. броя и професионалните категории на работниците, които ще бъдат уволнени;

3. броя и професионалните категории на работниците, които нормално са наети на работа;

4. периода, в който ще бъдат извършени предвижданите уволнения;

5. предвидените критерии за подбор на работниците, които ще бъдат уволнени;

6. предвидените критерии за изчисляването на евентуалните обезщетения, свързани с уволненията.

[…]

(3) Работодателят е длъжен едновременно с това да изпрати на Агенцията по заетостта копие от съобщението до работническия съвет; то трябва да съдържа най-малко данните, предвидени в параграф 2, първо изречение, точки 1—5. Уведомлението по параграф 1 трябва да е в писмена форма и да се придружава от становището на работническия съвет относно уволненията. При липса на становище на работническия съвет уведомлението поражда действие, ако работодателят докаже, че е уведомил работническия съвет най-малко две седмици преди изпращането на уведомлението по параграф 2, първо изречение, и представи информация относно етапа на консултациите. Уведомлението съдържа данни относно имената/наименованието на работодателя, седалището и вида на предприятието, както и причините за планираните уволнения, броя и професионалните категории на работниците, които ще бъдат уволнени и които нормално са наети на работа, периода, в който ще бъдат извършени предвижданите уволнения, и предвидените критерии за подбор на работниците, които ще бъдат уволнени. След съгласуване с работническия

съвет и за целите на посредничеството при наемане на работа уведомлението трябва да съдържа и данни за пол, възраст, професия и гражданство на работниците, които ще бъдат уволнени. Работодателят е длъжен да изпрати на работническия съвет копие от уведомлението. Работническият съвет може да представи допълнителни становища на Агенцията по заетостта. Работническият съвет е длъжен да изпрати на работодателя копие от становището“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

8 Жалбоподателят в главното производство работи в G GmbH от 1981 г.

9 На 1 октомври 2019 г. по искане на G GmbH съдът по несъстоятелността открива производство по несъстоятелност срещу него и назначава ответника в главното производство за синдик за целите на това производство. Съгласно националното законодателство ответникът в главното производство встъпва, докато тече производството, в правата и задълженията на работодател спрямо работниците на G GmbH.

10 На 17 януари 2020 г. е взето решение изцяло да бъде прекратена търговската дейност на G GmbH най-късно на 30 април 2020 г. и повече от 10 % от 195-те работници, наети на работа в това дружество, да бъдат уволнени в периода от 28 до 31 януари 2020 г.

11 На същия 17 януари 2020 г. започва процедура по консултиране с работническия съвет, действащ като представител на работниците. В рамките на тази процедура работническият съвет получава съобщение в писмена форма с информацията по член 2, параграф 3, първа алинея, буква б) от Директива 98/59. Безспорно е обаче, че копие от това писмено съобщение не е представено на компетентния публичен орган, в случая Agentur für Arbeit Osnabrück (Агенция по заетостта Оснабрюк, Германия).

12 На 22 януари 2020 г. в окончателното си становище работническият съвет констатира, че не вижда никаква възможност да се избегнат планираните уволнения.

13 На 23 януари 2020 г. в съответствие със Закона за защита срещу незаконно уволнение и член 3 от Директива 98/59 планираните колективни уволнения са съобщени на Агенция по заетостта Оснабрюк, която потвърждава това обстоятелство на 27 януари 2020 г. Впоследствие последната насрочва за 28 и 29 януари 2020 г. консултациите по отношение на 153 работници, засегнати от планираните уволнения.

14 С писмо, получено на 28 януари 2020 г., жалбоподателят в главното производство е уведомен, че трудовият му договор с G GmbH е прекратен, считано от 30 април 2020 г.

15 Жалбоподателят в главното производство сезира компетентния трудов съд с искане същият да установи, че трудовото му правоотношение не е прекратено. В подкрепа на искането си той твърди, че копие от съобщението, изпратено на работническия съвет на 17 януари 2020 г., не е било представено на компетентната агенция по заетостта, въпреки че представянето му, предвидено както в член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59, така и в член 17, параграф 3 от Закона за защита срещу незаконно уволнение, е предпоставка за действителността на уволнението.

16 От своя страна ответникът в главното производство поддържа, че въпросното уволнение е действително, след като член 17, параграф 3 от Закона за защита срещу незаконно уволнение, за разлика от други разпоредби от същия член, няма за предмет защитата на засегнатите от колективни уволнения работници или предотвратяването на уволненията. Според ответника в главното производство с предвиденото в тази разпоредба изискване да се представи на съответната агенция по заетостта копие от съобщението до работническия съвет се целяло единствено да се уведоми тази агенция за планираните уволнения. С него не можело да се осигури на съответните работници защита срещу колективни уволнения, тъй като агенцията по заетостта не можела да изведе от това съобщение обмисляните от работническия съвет възможности за избягване на планираните уволнения, а изпращането на копието от въпросното съобщение нямало никакво отражение върху консултациите между работодателя и работническия съвет.

17 Тъй като искането на жалбоподателя в главното производство е отхвърлено както на първа, така и на втора инстанция, той подава ревизионна жалба пред Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия), който е запитващата юрисдикция.

18 Според тази юрисдикция обстоятелството, че агенцията по заетостта не е получила копие от съобщението, изпратено до работническия съвет в рамките на консултациите, представлява нарушение на член 17, параграф 3 от Закона за защита срещу незаконно уволнение, който транспонира в националното право член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59. Нито тази директива, нито националното право обаче предвиждали изрична санкция за такова нарушение. Посочената юрисдикция счита, че в такива случаи е длъжна, при спазване на принципите на равностойност и ефективност, да следи за това нарушенията на правото на Съюза да се санкционират съгласно материалноправни и процесуалноправни норми, аналогични на приложимите за същи по вид и тежест нарушения на националното право, и съответната санкция да е ефективна, съразмерна и възпираща. В приложение на тези принципи същата юрисдикция вече многократно е постановявала, че неизпълнението на задълженията на работодателя във връзка с колективните уволнения — извън задължението по член 17, параграф 3 от Закона за защита срещу незаконно уволнение — води заради защитата на работниците, която се цели с тези задължения, до нищожност на уволнението по силата на член 134 от BGB.

19 Що се отнася обаче до нарушението на член 17, параграф 3 от Закона за защита срещу незаконно уволнение, запитващата юрисдикция изразява съмнения дали това нарушение също може да доведе до такава нищожност. Всъщност, за да може подобна разпоредба да се счита за забранителна норма по смисъла на член 134 от BGB, било необходимо да се определи дали с въпросния член 17, параграф 3 се цели да се предостави индивидуална защита на работниците, засегнати от процедура за колективни уволнения, което съответно би наложило да се тълкува член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59.

20 В това отношение запитващата юрисдикция счита, че последната разпоредба би могла, предвид търсената с Директива 98/59 защита на работниците в случай на колективни уволнения, да има за цел да се насърчат съвместните действия на работодателя, на отговорния във връзка с уведомяването за колективните уволнения орган и на представителите на работниците. Тази цел обаче изисквала компетентният орган да бъде осведомен възможно най-рано за планираните уволнения на голям брой работници. От тази гледна точка член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 би могъл да се тълкува като предоставящ индивидуална защита на съответните работници.

21 Според запитващата юрисдикция обаче съществуват и доводи в подкрепа на обратното гледище. В това отношение тя отбелязва, че процедурата по консултиране предхожда уведомяването за колективните уволнения, така че изпращането на съобщението до работническия съвет в началото на процедурата по консултиране все още не може да окаже реално въздействие върху посредническата дейност на трудовата администрация. Следователно Директива 98/59 свързвала евентуалните действия на компетентния орган едва с уведомлението от страна на работодателя съгласно член 3, параграф 1 от нея. За сметка на това, към момента, в който трябва да се извърши изпращането по член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59, което предшества това уведомление, тоест преди края на консултациите с работниците, все още нямало да е окончателно установено дали на пазара на труда ще излязат работници, нито евентуално колко, кога и какви. От тази гледна точка последната разпоредба била само процесуална и съответно нарушението ѝ, така както тя е транспонирана в германското право, не би довело, дори при отчитане на принципите на равностойност и ефективност, до нищожност на уволнението на отделния работник, засегнат от колективните уволнения.

22 При това положение Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Каква е целта на член 2, параграф 3, втора алинея от Директива [98/59], който задължава работодателя да представи на компетентния публичен орган копие от данните в писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки i)—v) [от този параграф 3]?“.

По преюдициалния въпрос

23 Видно от уточненията, съдържащи се в точки 16—21 от настоящото решение, запитващата юрисдикция иска от Съда да установи каква е целта на член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59, който задължава работодателя да представи на компетентния публичен орган копие от данните в писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки i)—v) от този член. Посочената юрисдикция съответно иска да определи с какви правни последици, съгласно националното право и предвид принципите на ефективност и равностойност, може да бъде свързано неизпълнението на това задължение, след като в тази директива липсват уточнения в това отношение.

24 Ето защо с въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че задължението на работодателя да представи на компетентния публичен орган копие от данните в писменото съобщение, предвидени в член 2, параграф 3, първа алинея, буква б), подточки i)—v) от тази директива, има за цел да се предостави индивидуална защита на засегнатите от колективни уволнения работници.

25 За да се отговори на този въпрос, най-напред е уместно да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика, за целите на тълкуването на разпоредба от правото на Съюза следва да се вземат предвид не само нейният текст, но и контекстът, в който тя се вписва, и целите на правната уредба, от която тя е част. Генезисът на разпоредбата от правото на Съюза също може да разкрие обстоятелства, които са релевантни за нейното тълкуване (решение от 2 септември 2021 г., CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, т. 31 и цитираната съдебна практика).

26 Във връзка, на първо място, с текста на член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59, съгласно който „работодателят представя на компетентния публичен орган копие от елементите на писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки i)—v)“, следва да се констатира, че той не съдържа указания, що се отнася до целта на предвиденото в тази разпоредба задължение.

27 Ето защо следва, на второ място, да се разгледа контекстът, в който се вписва член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59.

28 В това отношение, от една страна, е важно да се отбележи, че тази разпоредба се съдържа не в раздел III от посочената директива, озаглавен „Процедура за извършване на колективни уволнения“, а в раздел II, озаглавен „Информиране и консултиране“, който, както е видно от член 2, параграф 1 от същата директива, урежда процедурата по консултиране с представителите на работниците, когато работодателят планира колективни уволнения. Съответно информацията по член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 трябва да се предостави на етап, когато колективните уволнения са просто „планирани“ и процедурата по консултиране с представителите на работниците едва започва и все още не е приключила.

29 Съгласно член 2, параграф 2 от Директива 98/59 целта на консултациите с представителите на работниците е да се избегне прекратяването на трудови договори или да се намали броят на прекратените договори, както и да се смекчат евентуалните последици. Освен това смисълът и ефикасността на тези консултации изискват да се определят факторите, които трябва да се вземат под внимание при провеждането им (решение от 10 септември 2009 г., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., C-44/08, EU:C:2009:533, т. 46).

30 Освен това Съдът уточнява, че информацията по член 2, параграф 3, буква б) от Директива 98/59 може да бъде съобщена по време на консултациите, а не непременно в момента на започването им, като съответно е необходима известна гъвкавост, предвид по-специално факта, че целта на това задължение на работодателя е да се даде възможност за най-пълно и ефективно участие на представителите на работниците в процеса на консултиране и че с оглед на това всяка нова релевантна информация трябва да бъде предоставяна до самото приключване на споменатия процес (вж. в този смисъл решение от 10 септември 2009 г., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., C-44/08, EU:C:2009:533, т. 52 и 53).

31 Следователно информацията, която работодателят е длъжен да предостави на представителите на работниците, е възможно да се адаптира и променя във времето, така че да се даде възможност на последните да правят конструктивни предложения (вж. в този смисъл решение от 10 септември 2009 г., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., C-44/08, EU:C:2009:533, т. 51).

32 От изложеното по-горе следва, че с информацията по член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 компетентният публичен орган може само да си създаде представа за причините за планираните уволнения, броя и категориите работници, които ще бъдат уволнени, броя и категориите работници, които нормално са наети на работа, периода, в който ще бъдат извършени уволненията, и предвидените критерии за подбор на работниците, които ще бъдат уволнени, доколкото националното законодателство и/или практика дава на работодателите право на такъв подбор.

33 При това положение този орган не може изцяло да разчита на тази информация, за да подготви мерките от обхвата на правомощията си в случай на колективни уволнения.

34 От друга страна, следва да се отбележи, че в процедурата по консултиране с представителите на работниците компетентният публичен орган не играе активна роля. Всъщност член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 го определя само като адресат на копието от данните в писменото съобщение, предвидени в параграф 3, първа алинея, буква б), подточки i)—v) от нея, докато членове 3 и 4 от посочената директива, които се съдържат в раздел III, озаглавен „Процедура за извършване на колективни уволнения“, му възлагат такава активна роля.

35 Съответно членове 3 и 4 от Директива 98/59 предвиждат, че планираните колективни уволнения трябва да бъдат съобщени на компетентния публичен орган и че тези уволнения се извършват само след изтичането на определен срок, който трябва да се използва от компетентния публичен орган за търсене на решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения (решение от 21 декември 2016 г., AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, т. 40). Както отбелязва генералният адвокат в точка 34 от заключението си, посоченото задължение за уведомяване трябва да даде възможност на компетентния публичен орган да изследва въз основа на цялата предоставена му от работодателя информация възможностите за ограничаване на отрицателните последици от тези колективни уволнения чрез мерки, съобразени с данните за пазара на труда и икономическата дейност, в контекста на които се извършват въпросните уволнения. За сметка на това с представянето на същия орган на посоченото в член 2, параграф 3, втора алинея от тази директива копие не започва да тече задължителен за работодателя срок, нито се поражда задължение за компетентния публичен орган.

36 При това положение с предвиденото в член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 предоставяне на информация се обслужват единствено информативни и подготвителни цели, така че да може, ако е нужно, компетентният публичен орган да упражни ефективно правомощията си по член 4 от тази директива. Така целта на задължението да се предостави на компетентния публичен орган информация е същият да получи възможно най-ранна представа за отрицателните последици от планираните колективни уволнения, така че когато бъде уведомен за тези уволнения, да може ефикасно да търси решения на предизвиканите от тях проблеми.

37 С оглед на целта на това задължение и на факта, че информацията се предоставя на етап, на който уволненията само се планират от работодателя, действията на компетентния публичен орган не са насочени, както отбелязва генералният адвокат в точка 51 от заключението си, към индивидуалното положение на отделния работник, а към цялостен преглед на планираните колективни уволнения. Впрочем Съдът вече е постановил, че правото на информиране и консултиране по член 2 от Директива 98/59 е предвидено в полза на работниците като общност и притежава колективен характер (решение от 6 юли 2009 г., Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, т. 42). От това следва, че член 2, параграф 3, втора алинея от тази директива предоставя на работниците колективна, а не индивидуална защита.

38 На трето място, що се отнася до основната цел на Директива 98/59, тя потвърждава констатацията в предходната точка. Всъщност от практиката на Съда следва, че тази цел е, преди да се пристъпи към колективни уволнения, да се проведат консултации с представителите на работниците и да се уведоми компетентният публичен орган (решение

от 17 март 2021 г., Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, т. 40 и цитираната съдебна практика). На етапа на консултациите с представителите на работниците и служителите, които консултации, както се припомня в член 2, параграф 2 от тази директива, се отнасят до начините и средствата за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и за смекчаване на евентуалните последици, уведомяването на компетентния публичен орган се извършва на основание член 2, параграф 3 от посочената директива.

39 Що се отнася, на четвърто място, до генезиса на член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59, следва да се припомни, както отбелязва генералният адвокат в точка 37 от заключението си, че Директива 98/59 преработва 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, 1975 г., стр. 29). От подготвителните работи по последната директива обаче е видно, че съдържащото се в член 2, параграф 3, втора алинея от нея задължение да се предостави на компетентния публичен орган дадената на представителите на работниците информация, е било предложено, тъй като е било преценено като полезно, за да могат компетентните органи да се запознаят незабавно със ситуация, която може да има решаващо въздействие върху пазара на труда, и да се подготвят за приемането на евентуално необходимите мерки (документ 754/74 на Съвета).

40 Следователно генезисът на член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 също потвърждава констатацията, че предвиденото в тази разпоредба задължение за предоставяне на информацията е предвидено за припомнените в точка 36 от настоящото решение информативни и подготвителни цели.

41 С оглед на изложените по-горе съображения на преюдициалния въпрос следва да се отговори, че член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че задължението на работодателя да представи на компетентния публичен орган копие от данните в писменото съобщение, предвидени в член 2, параграф 3, първа алинея, буква б), подточки i)—v) от тази директива, няма за цел да се предостави индивидуална защита на засегнатите от колективни уволнения работници.

По съдебните разноски

42 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 (втори състав) реши:

Член 2, параграф 3, втора алинея 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

задължението на работодателя да представи на компетентния публичен орган копие от данните в писменото съобщение, предвидени в член 2, параграф 3, първа алинея, буква б), подточки i)—v) от тази директива, няма за цел да се предостави индивидуална защита на засегнатите от колективни уволнения работници.

Подписи