Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

30 април 2015 година*

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

По дело C-80/14

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Обединено кралство) с акт от 5 февруари 2014 г., постъпил в Съда на 14 февруари 2014 г., в рамките на производство по дело

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

срещу

WW Realisation 1 Ltd, в ликвидация,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

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 Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) и B. Wilson, от D. Rose, QC и I. Steele, barrister, упълномощени от M. Cain, solicitor,

— 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 испанското правителство, от L. Banciella Rodríguez-Miñón и M. J. García-Valdecasas Dorrego, в качеството на представители,

— за унгарското правителство, от M. Fehér и G. Koós, както и от A. Pálfy, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от J. Enegren и R. Vidal Puig, както и от 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) 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, противопоставящ, от една страна, Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) и г-жа Wilson на WW Realisation 1 Ltd, в ликвидация (наричано по-нататък „Woolworths“), и от друга страна, USDAW на Ethel Austin Ltd (наричано по-нататък „Ethel Austin“) и на Secretary of State for Business, Innovation and Skills (министър на търговията, иновациите и уменията, наричан по-нататък „министърът на търговията“) във връзка със законосъобразността на предприетите от Woolworths и Ethel Austin уволнения. В спора в главното производство отговорността на министъра на търговията е потърсена с довода, че след като Woolworths и Ethel Austin са били осъдени да заплатят т.нар. „защитно“ обезщетение, но не са го заплатили, той е бил длъжен като компенсация за това вземане да изплати на работниците, предявили съответно искане, обезщетение, определено от него за подходящо, до установения от закона размер.

Правна уредба

Право на Съюза

3 Съгласно съображение 1 от Директива 98/59 тя 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 В съображение 7 от същата директива е подчертана необходимостта да се насърчава сближаването на законодателствата на държавите членки относно колективните уволнения.

7 Член 1 от Директивата, озаглавен „Определения и приложно поле“, предвижда:

„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 20 дни — най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;

[…]

За да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в първа 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 по отношение на:

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 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 Консолидираният Закон относно синдикатите и трудовите правоотношения от 1992 г. (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, наричан по-нататък „TULRCA“) има за цел да приведе в изпълнение задълженията на Обединеното кралство по Директива 98/59.

13 Член 188, параграф 1 от TULRCA гласи:

„Когато поради съкращение в щата се предвижда уволнение на 20 или повече работници от едно и също предприятие 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“.

14 Съгласно член 189, параграф 1 от TULRCA, ако работодател не изпълни някое от свързаните с провеждането на такива консултации задължения, Employment Tribunal (съдът по трудови спорове) може на това основание да бъде сезиран с иск от съответния синдикат при неизпълнение, свързано с представителите на синдикат, или във всички останали случаи — от всеки работник, спрямо когото е извършено нарушението, или от всеки уволнен по икономически причини работник. Ако искът е основателен, съдът може да присъди т.нар. „защитно“ обезщетение за уволнение (protective award) по силата на член 189, параграф 2 от TULRCA.

15 Съгласно член 189, параграф 3 от TULRCA защитното обезщетение е предназначено да компенсира всеки работник, който е бил уволнен по икономически причини или на когото е предложено да бъде уволнен по такива причини и по отношение на чието уволнение или предложение за уволнение работодателят не е изпълнил някое от задълженията си, свързани с провеждането на консултации.

16 В съответствие с член 190, параграф 1 от TULRCA, когато на работник се предоставя защитно обезщетение, той поначало има право да получи възнаграждение от своя работодател за периода на защита.

17 Съгласно член 192, параграф 1 от TULRCA работникът, който има право на защитно обезщетение, може да сезира Employment Tribunal с мотива, че неговият работодател не му е изплатил пълния размер или част от възнаграждението, дължимо като обезщетение. Ако искът бъде уважен, съдът нарежда на работодателя да заплати на ищеца дължимата сума в съответствие с член 192, параграф 3 от TULRCA.

18 Част 12 от Закона от 1996 г. относно правата на работниците (Employment Rights Act 1996, наричан по-нататък „ERA“) има за цел да приведе в изпълнение задълженията на Обединеното кралство по Директива 2008/94/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2008 година относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател (ОВ L 283, стр. 36).

19 Член 182 от ERA гласи:

„Ако по писмена молба на работник [компетентният] министър установи, че

a) неговият работодател е неплатежоспособен;

b) трудовият договор на работника е прекратен; и

c) към релевантната дата работникът е имал правото да получи пълния или частичен размер на вземането, посочено в част 12 [от ERA],

той може, при спазване на условията в член 186, да поиска от National Insurance Fund [Национален гаранционен фонд] да заплати на работника сумите, които последният има право да получи на основание на тези вземания“.

20 Член 183 от ERA се отнася до обстоятелствата, при които работодател изпада в неплатежоспособност.

21 Съгласно член 184, параграф 1, буква a) от ERA вземанията, спрямо които е приложима част 12 от този закон, включват всяко забавено възнаграждение за една или повече (най-много осем) седмици.

22 В член 184, параграф 2 от ERA се уточнява, че възнагражденията, които произтичат от дължимо на основание член 189 от TULRCA защитно обезщетение, трябва да се считат за забавени изплащания на възнаграждения.

23 Съгласно член 188 от ERA лицето, поискало плащане по член 182 от същия закон, може да сезира Employment Tribunal с иск, когато министърът на търговията не е извършил такова плащане или когато направеното плащане е по-малко по размер от дължимото. Когато съдът установи, че министърът на търговията трябва да извърши плащането по член 182, той постановява решение в този смисъл и определя размера на плащането, което следва да се извърши.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

24 Woolworths и Ethel Austin са извършвали на национално ниво продажби на дребно в централните части на населените места и са разполагали с вериги от магазини под наименованията съответно „Woolworths“ и „Ethel Austin“. След като дружествата изпадат в неплатежоспособност, спрямо тях са образувани производства по несъстоятелност, вследствие на което са уволнени хиляди работници в Обединеното кралство.

25 В този контекст USDAW, в качеството ѝ на синдикална организация, предявява пред Employment Tribunal на Ливърпул и Employment Tribunal на Централен Лондон искове срещу двете дружества от името на няколко хиляди от своите членове, които са работили за тях и са били уволнени по икономически причини.

26 В Обединеното кралство USDAW има над 430 000 членове с най-различни професии.

27 Г-жа Wilson е работила в магазин от веригата „Woolworths“ в Saint Ives (Обединено кралство) и е била представител на USDAW в националния работнически форум (наричан „колегиален кръг“), който е създаден от Woolworths за разглеждането на различни въпроси, свързани по-специално с предварителните консултации в случаите на колективно уволнение.

28 USDAW и г-жа Wilson искат работодателите да бъдат осъдени да заплатят защитни обезщетения на уволнените работници, тъй като не са следвали предвидената в TULRCA процедура на консултиране, преди да предприемат уволненията.

29 Съгласно относимите разпоредби на ERA, ако Woolworths или Ethel Austin бъдат осъдени да заплатят защитни обезщетения, но не са в състояние да ги изплатят, всеки работник може да иска това плащане да се направи от министъра на търговията, който е длъжен да го обезщети за забавените изплащания на възнаграждения до установения от закона размер. Ако министърът на търговията не изплати обезщетението, по искане на засегнатия работник Employment Tribunal следва да го принуди по съдебен ред да направи това.

30 С решения съответно от 2 ноември 2011 г. и 18 януари 2012 г. Employment Tribunal на Ливърпул и Employment Tribunal на Централен Лондон присъждат защитно обезщетение на определен брой уволнени работници на Woolworths и Ethel Austin. На около 4 500 бивши работници обаче това обезщетение е отказано, поради това че те са работили в магазини, в които е имало по-малко от 20 души на работа, и че всеки магазин се счита за обособен.

31 След като USDAW и г-жа Wilson обжалват тези решения пред Employment Appeal Tribunal (апелативен съд по трудови спорове), последният приема с решение от 30 май 2013 г., че за да може член 188, параграф 1 от TULRCA да се приложи по начин, който е съвместим с Директива 98/59, следва да не се взема предвид изразът „в една организация“ предвид следващото от решение Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395) задължение националният съд да тълкува своето национално право в светлината на текста и целта на съответната директива. Юрисдикцията приема също така, че от една страна, USDAW и г-жа Wilson могат да се позоват пряко на предоставените от Директива 98/59 права, тъй като министърът на търговията е страна по спора, и от друга страна, че той е бил длъжен да изплати защитното обезщетение на всеки от работниците. От това решение следва още, че задължението за предварително консултиране е приложимо, когато работодателят предвижда уволнение на 20 или повече работници по икономически причини в рамките на период, не по-дълъг от 90 дни, независимо от предприятието, в което ефективно са наети на работа.

32 В този контекст министърът на търговията предявява искане за обжалване пред запитващата юрисдикция, което е уважено от Employment Appeal Tribunal с определение от 26 септември 2013 г.

33 Според запитващата юрисдикция безспорно за страните в главното производство е, че при транспонирането на Директива 98/59 Обединеното кралство е избрало опцията, предвидена в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от нея.

34 Запитващата юрисдикция уточнява, че направеното пред нея тълкуване от USDAW и г-жа Wilson на понятието „колективни уволнения“ в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 не може да се сведе до хипотезата, в която най-малко 20 работници във всяка организация са уволнени за период от 90 дни, а обхваща хипотезата, в която най-малко 20 работници на един и същ работодател са уволнени за период от 90 дни, независимо от броя на работниците в съответните организации, тоест в организациите, в които са извършени уволненията.

35 При условията на евентуалност USDAW и г-жа Wilson твърдят, че макар посочената разпоредба от Директива 98/59 да трябва да се схваща като позоваваща се на най-малко 20 уволнени работници във всяка организация, понятието „организация“ следва да се тълкува като обозначаващо цялата търговска дейност съответно на Woolworths и Ethel Austin. Всъщност би следвало да се счита, че търговските дейности в тяхната съвкупност представляват една стопанска единица.

36 Според USDAW и г-жа Wilson да се приеме, че всеки магазин е отделна организация по смисъла на посочената разпоредба, би довело до произволни и несправедливи резултати, когато, както е в случая, дадено значително предприятие, разполагащо с верига от магазини, преустанови почти изцяло дейността си, уволнявайки голям брой работници в множество магазини, в някои от които работят 20 или повече души, а в други — по-малко. При подобно положение не би било нормално да се предоставя право на консултиране преди уволнението на работниците от най-големите магазини, а тези, които работят в по-малките магазини, да бъдат лишени от него.

37 Също така USDAW и г-жа Wilson считат, че след като независимо от магазина, в който работят, всички работници са част от един и същи план за уволнение, а целта на Директива 98/59 е да се засили защитата на работниците, подобно тълкуване на тази директива би насърчило работодателите да разделят своите дейности по такъв начин, че спрямо тях да не са приложими предвидените в Директивата задължения.

38 Според USDAW и г-жа Wilson, след като министърът на търговията носи отговорност за изплащането на защитните обезщетения в съответствие с Директива 2008/94, те имат право да се позоват на действието на Директива 98/59 по силата на произтичащия от последната принцип на вертикално непосредствено действие.

39 Пред запитващата юрисдикция министърът на търговията се позовава на решение Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) и на решение Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) с твърдението, че понятието „организация“ по смисъла на член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 означава единица, към която са разпределени работниците, засегнати от уволнението, за изпълнение на техните задачи, и че на това понятие следва да се придаде същият смисъл като този, който му е даден съответно съгласно член 1, параграф 1, буква а), подточка i) от Директива 75/129 и член 1, параграф 1, буква а), подточка i) от Директива 98/59.

40 Министърът на търговията допълва, че ако законодателят на Съюза е искал член l, параграф l, буква а), подточка ii) да се отнася до всички работници, наети от даден работодател, той е щял да използва друга дума, а не „организация“ — например „предприятие“ или „работодател“.

41 От това следва, че когато в дадена организация са уволнени 19 работници, не е налице „колективно уволнение“ по смисъла на Директива 98/59, но когато са уволнени 20 работници, гарантираните от Директивата права следва да бъдат приложени.

42 При тези условия Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Апелативен съд на Англия и Уелс, гражданска колегия) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) а) Под израза „най-малко 20 души“ в член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 следва ли да се има предвид броят на уволненията във всички организации на работодателя в рамките на период от 90 дни или броят на уволненията във всяка отделна организация?

б) Ако в член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от тази директива се има предвид броят на уволненията във всяка отделна организация, какво тълкуване следва да се даде на понятието „организация“? По-конкретно трябва ли понятието „организация“ да се разбира като обхващащо цялата съответна търговска дейност, разглеждана като стопанска и търговска единица или по-скоро като онази част от дейността, в която са предвидени уволнения, а не като обект, към който са разпределени работниците за изпълнение на техните задачи, тоест всеки отделен магазин?

2) В случай че работник поиска защитно обезщетение за уволнение от работодател по частното право, може ли държавата членка да се позове на или да изтъкне обстоятелството, че от Директива 98/59 не възникват преки ефективни права, противопоставими на работодателя, когато:

а) работодателят по частното право би бил длъжен поради неправилно транспониране на Директивата от държавата членка да заплати обезщетение за уволнение на работник поради неизпълнение на задължението за консултиране по същата тази директива; и

б) поради изпадането на този работодател в неплатежоспособност, в случай че той е осъден да заплати защитно обезщетение, но той не направи това и е отправена молба до държавата членка, последната ще бъде длъжна да заплати това обезщетение за уволнение на работника в приложение на вътрешното законодателство за транспониране на Директива 2008/94 до границите на задължението за плащане на гарантиращия орган на държавата членка, определени в член 4 от тази директива?“.

По преюдициалните въпроси

43 С първия си въпрос 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, въвеждаща задължение за уведомяване и провеждане на консултации с работниците при уволнение — в рамките на период, не по-дълъг от 90 дни — на 20 или повече работници от организация в дадено предприятие, а не когато общият брой на уволненията във всички или в някои организации на дадено предприятие през същия период достигне или надхвърли прага от 20 работници.

44 Видно, както от акта за преюдициално запитване, така и от представените пред Съда становища, при транспонирането на Директива 98/59 Обединеното кралство е избрало да приеме прага за нейното прилагане, предвиден в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от нея. По силата на приложимото национално право, когато работодателят възнамерява да уволни поне 20 работници в дадена организация в рамките на период, не по-дълъг от 90 дни, той е длъжен да осъществи във връзка с това процедура по информиране и консултиране с работниците.

45 Във връзка с това 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).

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

47 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 посочва, 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. С оглед на това Съдът приема в точка 32 от решение Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), 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“.

48 Съгласно точка 5 от решение Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Кралство Дания, където е била юрисдикцията, отправила преюдициалното запитване по делото, по което е постановено това решение, е избрала да възприеме разрешението по член 1, параграф 1, буква а), подточка i) от посочената директива.

49 В решение Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Съдът прави допълнителни уточнения относно понятието „организация“, приемайки по-специално в точка 27 от това решение, 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.

50 Чрез използването на изразите „обособена единица“ и „в рамките на едно предприятие“ Съдът уточнява, че понятията „предприятие“ и „организация“ се различават, като обикновено организацията е част от дадено предприятие. Това обаче не изключва възможността, когато предприятието не разполага с няколко обособени единици, да има съвпадение между организацията и предприятието.

51 В точка 28 от решение Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Съдът приема, че тъй като Директива 98/59 визира социално-икономическите последици, които биха могли да се породят 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 или икономическа, финансова, административна или технологична самостоятелност.

52 Следователно съгласно практиката на Съда, когато дадено „предприятие“ обхваща редица единици, които отговарят на уточнените в точки 47, 49 и 51 от настоящото решение критерии, „организация“ по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59 е единицата, в която са назначени да осъществят своите задачи засегнатите от уволнението работници.

53 Тази съдебна практика е приложима към настоящото дело.

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

55 В това отношение е без значение посоченото в съдебното заседание пред Съда обстоятелство, че понятието „организация“ е използвано в множествено число конкретно в текстовете на английски, испански, френски и италиански език на тази разпоредба. Всъщност в текстовете на тези езици понятието „организации“ 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, текстовете на множество други езици на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 използват това понятие в единствено число, което изключва тълкуването, съгласно което предвиденият в последно посочената разпоредба праг се отнася до всички „организации“ на дадено „предприятие“.

56 С изключение на разликата в периодите, по време на които настъпват уволненията, предвидената опция в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 изглежда като алтернатива, която по същество е еднаква на опцията, съдържаща се в буква а), подточка i) от същата разпоредба.

57 Никой елемент в текста на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59 не подсказва, че в съдържащите се в същата алинея на тази разпоредба понятия „организация“ или „организации“ трябва да се вложи друго значение.

58 В това отношение следва да се припомни, че в делото, по което е постановено решение Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Съдът не е разгледал дали Република Гърция е избрала да приеме разрешението по буква а), подточка i) или по буква а), подточка ii) на член 1, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59. В диспозитива на решението е посочен член 1, параграф 1, буква а), без да се прави разграничение между опциите, които се съдържат в буква а), подточка i) или в буква а), подточка ii) от тази разпоредба.

59 Обстоятелството, че законодателят предлага избор на държавите членки между опциите, съдържащи се съответно в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i) и буква а), подточка ii) от Директива 98/59, сочи, че понятието „организация“ не може да има съвсем различен обхват според това дали съответната държава членка прави избор в полза на едната или другата от предложените ѝ алтернативи.

60 Освен това едно толкова голямо различие би било в противоречие с необходимостта да се насърчава сближаването на законодателствата на държавите членки относно колективните уволнения, която необходимост е подчертана в съображение 7 от Директива 98/59.

61 По отношение на въпроса, повдигнат от запитващата юрисдикция, дали член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) от Директива 98/59 изисква да се вземат предвид уволненията, осъществени във всяка организация поотделно, тълкуването, съгласно което тази разпоредба изисква да се вземе под внимание общият брой на уволненията във всички организации на дадено предприятие, би увеличило наистина значително броя на работниците, които могат да се ползват от защитата на Директива 98/59, и това ще съответства на една от нейните цели.

62 Въпреки това следва да се припомни, че тази директива има за цел не само да засили защитата на работниците в случай на колективни уволнения, но също така, от една страна, да осигури сходна закрила на правата на работниците и служителите в различните държави членки и от друга страна, да уеднакви тежестите, които предвиждат правилата, уреждащи тази закрила, за предприятията в рамките на Съюза (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).

63 Тълкуване на понятието „организация“ обаче, като посоченото в точка 61 от настоящото решение, от една страна, би било в противоречие с целта да се осигури сходна закрила за правата на работниците във всички държави членки, и от друга страна, би довело до много различни тежести за предприятията, които ще трябва да изпълняват задълженията за уведомяване и консултиране по силата на членове 2—4 от тази директива според избора на съответната държава членка, което също ще бъде в противоречие с преследваната от законодателя на Съюза цел да се направят сходни произтичащите от тези задължения тежести във всички държави членки.

64 Следва да се добави, че това тълкуване би разширило приложното поле на Директива 98/59 не само по отношение на група от работници, засегнати от колективно уволнение, но евентуално и по отношение само на един работник в дадена организация — възможно организация, която се

намира в агломерация, отделна и отдалечена от другите организации в рамките на едно и също предприятие — което би било в противоречие с понятието за колективно уволнение в обичайния смисъл на този израз. Освен това уволнението на този единствен работник би довело до предприемането на процедури за уведомяване и консултиране, предвидени от разпоредбите на Директива 98/59, които не са пригодени за подобен индивидуален случай.

65 Трябва да се напомни все пак, че Директива 98/59 въвежда минимална защита по отношение на уведомяването и консултирането на работниците в случаите на колективно уволнение (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 Директивата предоставя на държавите членки възможността да прилагат или да въвеждат по-благоприятни за работниците законови, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори.

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

67 Макар по този начин държавите членки да могат да предвиждат по-благоприятни за работниците правила на основание член 5 от Директива 98/59, те все пак са обвързани от автономното и еднакво тълкуване в правото на Съюза на понятието „организация“ в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточки i) и ii) от посочената директива, както то следва от точка 52 от настоящото решение.

68 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, осъществени във всяка организация поотделно.

69 Тълкуването на понятието „организация“ в припомнената в точки 47, 49 и 51 от настоящото решение практика на Съда 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), чийто член 2, букви а) и б) въвежда също ясно разграничение между понятията „предприятие“ и „организация“.

70 В случая от представените пред Съда становища е видно, че разглежданите в главното производство уволнения са осъществени в рамките на две групи вериги от магазини на национално ниво, осъществявали дейността си посредством разположени в различни населени места магазини на цялата национална територия, които са наемали в повечето случаи по-малко от 20 работници, при което Employment Tribunals са приели като обособени „организации“ магазините, в които са работили уволнените работници. Запитващата юрисдикция следва да провери дали това е така с оглед на конкретните обстоятелства в главното производство съгласно припомнената в точки 47, 49 и 51 от настоящото решение съдебна практика.

71 При тези условия на първия въпрос следва да се отговори, 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, въвеждаща задължение за уведомяване и провеждане на консултации с работниците при уволнение — в рамките на период, не по-дълъг от 90 дни — на 20 или повече

работници от организация в дадено предприятие, а не когато общият брой на уволненията във всички или в някои организации на дадено предприятие през същия период достигне или надхвърли прага от 20 работници.

72 Тъй като анализът на Съда не показа несъвместимост на оспореното в главното производство право на Обединеното кралство с Директива 98/59, на втория въпрос не следва да се дава отговор.

По съдебните разноски

73 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 както понятието, съдържащо се 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, въвеждаща задължение за уведомяване и провеждане на консултации с работниците при уволнение — в рамките на период, не по-дълъг от 90 дни — на 20 или повече работници от организация в дадено предприятие, а не когато общият брой на уволненията във всички или в някои организации на дадено предприятие през същия период достигне или надхвърли прага от 20 работници.

Подписи