Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

30 октомври 2025 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 98/59/ЕО — Колективни уволнения — Член 3, параграф 1, първа алинея — Изискване за предварително уведомяване на компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения — Съответствие на уведомлението с изискванията на настоящата директива — Липса — Действителност на уволнението — Член 4, параграф 1, първа алинея — Период на блокиране на уволнението от 30 дни“

По дело C-134/24 [Tomann] [i]

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия) с акт от 1 февруари 2024 г., постъпил в Съда на 20 февруари 2024 г., в рамките на производство по дело

UR, в качеството на синдик на V GmbH,

срещу

DF,

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: M. L. Arastey Sahún (докладчик), председател на състава, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias и B. Smulders, съдии,

генерален адвокат: R. Norkus,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за UR, в качеството на синдик на V GmbH, от M. Richter, Rechtsanwalt,

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

* Език на производството: немски.

[i] Името на настоящото дело е измислено. То не съвпада с истинското име на никоя от страните в производството.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 27 февруари 2025 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 3, параграф 1, член 4, параграф 1, първа алинея и член 6 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, 1998 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95), изменена с Директива (ЕС) 2015/1794 на Европейския парламент и на Съвета от 6 октомври 2015 г. (ОВ L 263, 2015 г., стр. 1) (наричана по-нататък „Директива 98/59“).

2 Запитването е отправено във връзка с възникнал между UR, в качеството му на синдик на V GmbH, и DF спор относно действителността на уволнението на последния, извършено в рамките на планирани колективни уволнения.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съображения 2 и 12 от Директива 98/59 гласят:

„(2) като има предвид, че е важно 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 Общността;

[…]

(12) като има предвид, че държавите членки трябва да осигурят, че представителите на работниците и/или работниците разполагат с административни и/или съдебни производства, за да се гарантира спазването на залегналите в настоящата директива задължения“.

4 Член 1, параграф 1 от тази директива предвижда:

„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;

[…]

ii) било то за срок от 90 дни — най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;

[…]

За да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в първата подточка на буква а), прекратяването на трудовите договори по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, се приравнява към уволнение, при условие че са уволнени най-малко пет работници“.

5 Член 2 от посочената директива гласи:

„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:

[…]

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

[…]

Работодателят представя на компетентния публичен орган копие от елементите на писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки от i) до v)“.

6 Член 3, параграф 1, първа и четвърта алинея от същата директива гласи:

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

[…]

Това уведомление съдържа цялата необходима информация относно планираните колективни уволнения и консултациите с представителите на работниците, предвидени в член 2, и в частност, причините за уволненията, броя на работниците, които ще бъдат

съкратени, броя на нормално наетите на работа работници, както и срока, в който ще бъдат извършени уволненията“.

7 Член 4 от Директива 98/59 предвижда:

„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.

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.

[…]“.

8 Член 6 от тази директива гласи:

„Държавите членки гарантират, че представителите на работниците [и/]или работниците разполагат със съдебни и/или административни процедури за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива“.

Германското право

Гражданският кодекс

9 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“.

10 Член 615 от BGB гласи:

„Ако възложителят изпадне в забава с приемането на услугите, изпълнителят може да иска уговореното възнаграждение за услугите, които не е извършил вследствие на забавата, без да е длъжен да ги извърши впоследствие. […]“.

Законът за защита срещу уволнения

11 Член 17 от Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу уволнения) в редакцията му, приложима към спора в главното производство (наричан по-нататък „KSchG“), гласи:

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

1. в предприятия, в които нормално са наети на работа повече от 20 и по-малко от 60 работници — повече от 5 работници,

   […]

   в рамките на период от 30 календарни дни. […]

   […]

(3) […] 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 това уведомление е валидно, ако работодателят докаже, че е уведомил работническия съвет най-малко две седмици преди изпращането на уведомлението по параграф 2, първо изречение и представи данни относно етапа, до който са стигнали 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 да 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. […]“.

12 Член 18, параграфи 1 и 2 от KSchG предвижда:

„(1) Уволненията, за които задължително се подава уведомление съгласно член 17, са действителни по-рано от един месец от получаване на уведомлението в Агенцията по заетостта само с нейно разрешение. Разрешението може да бъде дадено и със задна дата до датата на подаване на заявлението.

(2) В отделни случаи Агенцията по заетостта може да реши, че уволненията не са действителни по-рано от най-много два месеца след уведомлението“.

Социалният кодекс, книга X

13 Съгласно член 20, параграфи 1 и 2 от Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (Социален кодекс, книга X) в редакцията му, приложима към спора в главното производство:

„(1) Органът проучва служебно фактите. Той определя естеството и обхвата на разследването; той не е обвързан от доводите и доказателствените искания на заинтересованите лица.

(2) Органът отчита всички релевантни обстоятелства в конкретния случай, в това число обстоятелствата, които са благоприятни за заинтересованите лица“.

Законът за трудовите съдилища

14 Член 45 от Arbeitsgerichtsgesetz (Закон за трудовите съдилища), в редакцията му, приложима към спора по главното производство (наричан по-нататък „ArbGG“), гласи:

„(1) В [Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия)] се създава голям състав [(наричан по-нататък „големият състав“)].

(2) Големият състав се произнася в случаите, в които даден съдебен състав иска да се отклони от практиката на друг съдебен състав или на големия състав по правен въпрос.

(3) Отправянето на запитване до големия състав е допустимо само ако съдебният състав, от чиято практика се предвижда отклоняване, е заявил по запитване на сезирания съдебен състав, че поддържа позицията си правния въпрос. […] Съответният съдебен състав се произнася по запитването и по отговора с определение, прието в състава, който се изисква за постановяването на съдебните решения“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

15 От 1994 г. DF е служител на V GmbH.

16 На 1 декември 2020 г. срещу това дружество е открито производство по несъстоятелност и UR е назначен за негов синдик.

17 На 2 декември 2020 г. UR прекратява трудовия договор на DF, считано от 31 март 2021 г. Безспорно е, че UR е уволнил повече от петима служители за период от 30 календарни дни.

18 Впоследствие DF предявява пред Arbeitsgericht Hamburg (Трудов съд Хамбург, Германия) иск, с който иска, от една страна, да се установи, че трудовото правоотношение продължава да съществува, и от друга страна, UR да бъде осъден да запази трудовото правоотношение на DF до окончателното приключване на производството за отмяна на уволнението му.

19 В подкрепа на иска си DF изтъква, че прекратяването на трудовия му договор е нищожно, тъй като UR не е изпратил предварително уведомление за колективни уволнения, предвидено в член 17, параграф 1 от KSchG.

20 UR моли искът на DF да бъде отхвърлен, като поддържа, че правната уредба относно колективните уволнения не е приложима в случая, тъй като към момента на образуване на производството по несъстоятелност V GmbH е имало наети на работа само 19 служители. Така в случая предвиденият в член 17, параграф 1 от KSchG праг, изискващ да се извърши посоченото уведомяване, не е бил достигнат. Впрочем от акта за преюдициално запитване е видно, че преди 31 март 2021 г., датата на която прекратяването на трудовия договор на DF поражда действие, UR нито е извършил това уведомление, нито е отстранил липсата на такова уведомление.

21 С решение от 20 април 2021 г. Arbeitsgericht Hamburg (Трудов съд, Хамбург) уважава иска на DF.

22 С решение от 3 февруари 2022 г. Landesarbeitsgericht Hamburg (Областен трудов съд Хамбург, Германия) отхвърля подадената от UR въззивна жалба срещу това решение.

23 UR подава ревизионна жалба срещу това решение пред запитващата юрисдикция Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд), която е разпределена на шести състав на този съд (наричан по-нататък „шести състав“).

24 С определение от 11 май 2023 г. този състав установява, че към момента на разглежданото в главното производство уволнение във V GmbH „нормално“ са наети на работа повече от 20 работници, поради което, преди да прекрати трудовия договор на DF, UR е трябвало да подаде уведомление за колективните уволнения на основание член 17, параграф 1 от KSchG.

25 С друго определение от 14 декември 2023 г. този състав посочва, че има съмнения относно санкцията, която следва да се наложи при липса на такова уведомление или при наличието на други евентуални нарушения в процедурата по уведомяване съгласно KSchG. Противно на предходната си практика, същият състав приема, че липсата на уведомление или наличието на други пропуски не може да бъде основание за нищожност на прекратяването на трудовия договор съгласно член 134 от BGB. Единствено националният законодател бил компетентен да предвиди такава санкция.

26 От една страна обаче, член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG, който предвижда задължение за предварително уведомяване за колективни уволнения, не можел да се счита за законова забрана по смисъла на член 134 от BGB. От друга страна, „санкцията“ нищожност не била предвидена и в член 4, параграф 1 от Директива 98/59.

27 Шести състав обаче счита, че предвид практиката на втори състав на Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) (наричан по-нататък „втори състав“) относно санкциите, които следва да бъдат наложени при неизпълнение на задължения в процедурата по уведомяване за колективни уволнения, той не може, по разглежданото от него дело, да не да обяви уволнението за нищожно, отклонявайки се от собствената си предходна съдебна практика, без преди това да е провел вътрешна консултация, предвидена в член 45, параграф 3 от ArbGG, с цел да се сложи край на различията в тълкуването между различните състави на този съд.

28 Така на основание на тази разпоредба шести състав с определението си от 14 декември 2023 г. поставя на втори състав въпроса дали „[поддържа] възприетото правно становище, че едностранното прекратяване на трудовия договор с предизвестие като правна сделка

нарушава законова забрана по смисъла на член 134 от [BGB] и че поради е нищожно, ако при изявлението за това прекратяване не е [било] налице действително уведомление съгласно член 17, параграфи 1 и 3 [от KSchG]“.

29 От акта за преюдициално запитване е видно, че втори състав на запитващата юрисдикция, отправил настоящото преюдициално запитване, досега е постановявал, че прекратяването на трудовия договор, извършено без такова предварително уведомление, е нищожно и не може да прекрати посочения трудов договор.

30 С оглед обаче на въпроса, поставен му от шести състав, втори състав счита, подобно на шести състав, че може да е непропорционално да се приеме, по-специално по силата на наложените от правото на Съюза задължения, че при липсата на предварително уведомление за колективните уволнения прекратяването на съответния трудов договор трябва да бъде обявено за нищожно. Според втори състав следва да се прави разграничение между хипотезата на пълна липса на такова уведомление и хипотезата на уведомление за колективни уволнения, което не отговаря на формалните или материалноправните условия, предвидени в националното право или в правото на Съюза.

31 Що се отнася до първата хипотеза, а именно пълната липса на предварително уведомление за колективните уволнения, втори състав посочва, че съгласно националното право прекратеният трудов договор продължава да поражда действие до изтичането на едномесечен период на блокиране на уволненията в съответствие с член 18, параграф 1 от KSchG. Така прекратяването на трудов договор в рамките на планирани колективни уволнения, за което се прилага задължението за предварително уведомяване, може да породи действие едва от момента, в който е направено такова уведомление.

32 Този съдебен състав посочва също, че съгласно член 18, параграф 1 последиците от такова прекратяване се „спират“ докато не бъде извършено първоначално пропуснатото уведомление за колективни уволнения, за да може компетентната агенция по заетостта да подготви назначаването на засегнатите от колективните уволнения работници.

33 Тъй като обаче тази разпоредба трябва да се тълкува в съответствие с правото на Съюза, същият състав иска да се установи дали член 4, параграф 1 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че такова прекратяване не може да породи действие преди изтичането на предвидения в него 30-дневен срок.

34 Що се отнася до втората хипотеза, посочена в точка 30 от настоящото решение, втори състав счита, че посоченият член 4, параграф 1 трябва да се тълкува в смисъл, че предвиденият в тази разпоредба 30-дневен срок, както и предвиденият в член 18, параграф 1 от KSchG срок могат да започнат да текат и следователно да изтекат само ако уведомяването за колективни уволнения е в съответствие с член 3, параграф 1, четвърта алинея от Директива 98/59.

35 Това тълкуване се потвърждавало, от една страна, от препращането в член 4, параграф 1 от тази директива към член 3, параграф 1 от нея, и от друга страна, от целта, която преследва изискването за уведомяване за колективните уволнения, а именно да се даде възможност на компетентния публичен орган да търси решения на проблемите, породени от планираните колективни уволнения, в съответствие с член 4, параграфи 2 и 3 от посочената директива.

36 Освен това втори състав си задава въпроса дали работодател, който е прекратил трудовите договори без предварително уведомяване за планираните колективни уволнения, в рамките на които се извършват тези прекратявания, може да поправи липсата на уведомление по-късно, в резултат на което прекратяването поражда действие с изтичането на 30-дневния срок, предвиден в член 4, параграф 1, без да е необходимо да се извършва ново прекратяване на тези договори.

37 Според този състав фактът, че 30-дневният срок започва да тече едва от отстраняване на пропуска, гарантира, че компетентният публичен орган разполага с минималния срок, за да потърси решения на проблемите, предизвикани от въпросните колективни уволнения, в съответствие с член 4, параграфи 2 и 3 от същата директива.

38 Посоченият състав счита, че решение от 27 януари 2005 г., Junk (C-188/03, EU:C:2005:59) допуска такова тълкуване. Всъщност в това решение Съдът само констатира, че прекратяването на трудовите договори е възможно едва след като компетентният публичен орган е бил уведомен за тях, но не е постановил, че прекратяването на трудовите договори при липсата на предварително надлежно уведомление за колективните уволнения са „непоправимо“ нищожни.

39 Така „санкцията“ в случай на закъсняло уведомление за колективните уволнения се състояла във временно спиране на правните последици от прекратяването на трудовите договори и в задължение на работодателя да заплати възнаграждение на съответните работници и служители до изтичането на 30-дневния срок.

40 Накрая, с оглед на член 6 от Директива 98/59, съгласно който държавите членки гарантират, че представителите на работниците и/или работниците разполагат със съдебни и/или административни процедури за привеждане в изпълнение на задълженията, предвидени в тази директива, втори състав иска да се установи дали националното право може да възложи на единствения компетентен публичен орган да разгледа съответствието на предварителното уведомление за планираните колективни уволнения и да констатира изтичането на 30-дневния срок, предвиден в член 4, параграф 1 от посочената директива. Така тази констатация би имала задължителен характер за трудовите съдилища, както и за служител, който в рамките на спор относно прекратяването на трудовото правоотношение иска да оспори такава административна констатация чрез обжалване по съдебен ред.

41 Втори състав отбелязва, че наистина, в решение от 5 октомври 2023 г., Brink’s Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, т. 45), Съдът посочва, че член 6 от Директива 98/59 задължава държавите членки да гарантират, че представителите на работниците и/или работниците разполагат със съдебни и/или административни процедури. Това изискване обаче се отнасяло единствено до процедурата по консултиране, предвидена в член 2 от Директива 98/59, в която не участва нито един орган и която, за разлика от процедурата за предварително уведомяване за планираните колективни уволнения, предвидена в членове 3 и 4 от нея, имала за цел да предотврати прекратяването на трудовите договори на съответните работници. Друго тълкуване би било несъвместимо с употребата на съюза „и/или“, съдържащ се в член 6, както и в съображение 12 от тази директива.

42 При това положение Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Следва ли член 4, параграф 1 от [Директива 98/59] да се тълкува в смисъл, че едностранното прекратяване с предизвестие от работодателя на трудовия договор на работник в рамките на колективно уволнение, за което задължително трябва да се подаде уведомление, може да прекрати трудовото правоотношение на съответния работник едва след като е изтекъл периодът на блокиране на уволнението?

При утвърдителен отговор на първия въпрос:

2) Изисква ли се за изтичането на периода на блокиране на уволнението не само да е налице уведомление за колективни уволнения, но и това уведомление да отговаря на условията по член 3, параграф 1, четвърта алинея от Директива 98/59?

3) Може ли работодателят, който е направил изявление за едностранно прекратяване с предизвестие на трудовия договор, за което задължително трябва да се подаде уведомление, без да е подал такова (надлежно) уведомление за колективни уволнения, да го подаде впоследствие, в резултат на което след изтичането на периода на блокиране на уволнението трудовите правоотношения на съответните работници, на които вече е отправено предизвестие за уволнение, могат да бъдат прекратени?

При утвърдителен отговор на първия и втория въпрос:

4) Съвместимо ли е с член 6 от Директива 98/59 положение, при което националното право предоставя на компетентния орган правомощието да установи с акт, който не може да бъде оспорен от работника и е задължителен за трудовите съдилища, кога изтича периодът на блокиране на уволнението в конкретния случай, или работникът задължително трябва да има възможност да инициира образуването на съдебно производство, в рамките на което да се провери дали установителното решение на този орган е правилно?“.

По допустимостта на преюдициалното запитване

43 Съгласно постоянната съдебна практика въведеното с член 267 ДФЕС производство е инструмент за сътрудничество между Съда и националните юрисдикции, чрез който Съдът предоставя на националните юрисдикции насоки за тълкуването на правото на Съюза, необходими им за разрешаване на висящи пред тях спорове, и основанието за отправяне на преюдициално запитване е не формулирането на консултативни становища по общи или хипотетични въпроси, а необходимостта от отговор за ефективното решаване на даден спор (решение от 16 май 2024 г., Топлофикация София (Понятие за местоживеене на ответника), C-222/23, EU:C:2024:405, т. 39 и цитираната съдебна практика).

44 Както следва от самия текст на член 267 ДФЕС, отправеното преюдициално запитване трябва да е „необходимо“, за да може запитващата юрисдикция да постанови „своето решение“ по образуваното пред нея дело (решение от 16 май 2024 г., Топлофикация София (Понятие за местоживеене на ответника), C-222/23, EU:C:2024:405, т. 40 и цитираната съдебна практика).

45 Така Съдът припомня, че както от текста, така и от структурата на член 267 ДФЕС следва, че преюдициалното производство по-специално предполага действително наличие на висящ пред националните юрисдикции спор, по който те трябва да се произнесат с решение, отразяващо евентуално решението по преюдициалното запитване (решение от 16 май 2024 г., Топлофикация София (Понятие за местоживеене на ответника), C-222/23, EU:C:2024:405, т. 41 и цитираната съдебна практика).

46 В случая обаче, макар допустимостта на преюдициалното запитване да не е оспорена от нито една от заинтересованите страни, представили писмени становища по настоящото дело, следва да се констатира, че спорът в главното производство в крайна сметка няма да бъде разрешен от втори състав, тъй като понастоящем този спор е висящ пред шести състав.

47 Това не променя факта, че според данните на втори състав, обобщени в точки 25—28 от настоящото решение, решението, което този състав трябва да постанови, евентуално като вземе предвид бъдещото решение на Съда по преюдициалното запитване по това дело, представлява необходим етап за разрешаването на спора в главното производство.

48 Всъщност втори състав е сезиран от шести състав на основание член 45, параграф 3 от ArbGG. В съответствие с този параграф във връзка с параграф 2 от този член, когато състав на Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) възнамерява да се отклони от решението на друг състав или на големия състав по правен въпрос, големият състав следва да се произнесе, при условие обаче че съставът, който възнамерява да се отклони от решението, предварително е заявил по искане на сезирания състав, че поддържа правното си становище.

49 При това положение изглежда, че вътрешната консултативна процедура, предвидена в член 45, параграф 3 от ArbGG, е необходима като задължителна междинна фаза, изисквана от националното право, преди шести състав да може да се произнесе по същество по спора в главното производство, висящ пред него (вж. в този смисъл и по аналогия решение от 6 октомври 2021 г., W.Ż. (Колегия за извънреден контрол и публични въпроси на Върховния съд — Назначаване), C-487/19, EU:C:2021:798, т. 94 и цитираната съдебна практика).

50 Следователно тази вътрешна консултативна процедура, изглежда, отговаря на обективна необходимост на този шести състав, а именно да се сложи край на различията в тълкуването между различните състави на Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд), като по този начин се даде възможност на последния, който възнамерява да се отклони от решението на друг състав или на големия състав по правен въпрос, да се произнесе in fine по съществото на висящия пред него спор по главното производство.

51 В това отношение следва да се отбележи, че съгласно практиката на Съда изразът „да бъде постановено нейното решение“ по смисъла на член 267, втора алинея ДФЕС трябва да се тълкува разширително в смисъл, че обхваща цялата съвкупност от процесуални действия, подготвящи решението на запитващата юрисдикция (решение от 11 юни 2015 г., Fahnenbrock и др., C-226/13, C-245/13 и C-247/13, EU:C:2015:383, т. 30 и цитираната съдебна практика), като посоченият израз обхваща целия процес на създаване на съдебното решение (решение от 17 февруари 2011 г., Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, т. 42).

52 От това следва, че втори състав има право да отправи преюдициално запитване до Съда в рамките на вътрешната консултативна процедура, предвидена в член 45, параграф 3 от ArbGG.

53 С оглед на всички изложени по-горе съображения преюдициалното запитване е допустимо.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

54 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 4, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че прекратяването на трудов договор в рамките на планирани колективни уволнения, за които задължително трябва да се уведоми компетентният публичен орган на основание член 3, параграф 1, първа алинея от тази директива, може да породи действие едва след изтичането на 30-дневния срок, предвиден в член 4, параграф 1, първа алинея.

55 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 (решение от 13 юли 2023 г., G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, т. 25 и цитираната съдебна практика).

56 Що се отнася, на първо място, до текста на член 4, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59, следва да се припомни, че съгласно тази разпоредба „[п]редвидените 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, [първа алинея] уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестието“.

57 Всъщност съгласно член 3, параграф 1, първа алинея от тази директива „[р]аботодателите уведомяват писмено компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения“.

58 Така съгласно текста на тези разпоредби прекратяването на трудов договор в рамките на планирани колективни уволнения не може да породи действие преди изтичането на срока, предвиден в член 4, параграф 1, първа алинея от посочената директива, който започва да тече от датата на уведомлението (вж. в този смисъл решение от 27 януари 2005 г., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, т. 50), което задължително предполага уведомяване на компетентния публичен орган за това. От това следва, че при липсата на това уведомление такова прекратяване не може да породи действие.

59 Що се отнася, на второ място, до контекста, в който се вписва член 4, параграф 1, първа алинея от същата директива, и до преследваната с тази разпоредба цел, от член 4, параграф 2 от Директива 98/59 следва, че фактът, че уволненията, за които е уведомен компетентният публичен орган, могат да породят действие едва след изтичането на срока, предвиден в член 4, параграф 1, първа алинея, се обосновава със задължението на този орган да използва този срок, за да потърси решения на проблемите, породени от така предвидените колективни уволнения. По този начин задължението за уведомяване трябва да даде възможност на посочения 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 (вж. в този смисъл решение от 13 юли 2023 г., G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, т. 35 и цитираната съдебна практика).

60 Следователно член 4, параграф 1, първа алинея гарантира минимален период, с който компетентният публичен орган трябва да разполага, за да търси решения за съответните работници (решение от 27 януари 2005 г., Junk, C-188/03, EU:C:2005:9, т. 51).

61 От това следва, че предвид контекста, в който се вписва същият член 4, параграф 1, първа алинея, компетентният публичен орган има право да приеме, че прекратяването на трудов договор в рамките на планирани колективни уволнения не поражда действие преди изтичането на предвидения в тази разпоредба срок от 30 дни, което предполага работодателят да уведоми компетентния публичен орган за колективните уволнения.

62 Както отбелязва генералният адвокат в точка 79 от заключението си, преследваната с тази разпоредба цел да се даде възможност на този орган в съответствие с член 4, параграф 2 от Директива 98/59 да търси през този срок решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения, би била осуетена, ако прекратяването на трудов договор в рамките на планирани колективни уволнения можеше да породи действие при липсата на такова уведомление или преди изтичането на посочения срок.

63 С оглед на изложените по-горе съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 4, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че прекратяването на трудов договор в рамките на планирани колективни уволнения, за които задължително трябва да се уведоми компетентният публичен орган на основание член 3, параграф 1, първа алинея от тази директива, може да породи действие едва след изтичането на 30-дневния срок, предвиден в член 4, параграф 1, първа алинея.

По втория въпрос

64 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 4, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че изтичането на предвидения в този член 30-дневен срок предполага не само да е било извършено уведомяване за планираните колективни уволнения, но и съдържанието на това уведомление да е в съответствие с предписанията на член 3, параграф 1, четвърта алинея от тази директива.

65 UR оспорва допустимостта на втория въпрос с мотива, че втори състав не е посочил по какъв точно начин той е относим както с оглед на отговора, който следва да се даде на въпроса, поставен от шести състав на основание член 45, параграф 3 от ArbGG, по-специално с оглед на фактите, на които се основава спора по главното производство, висящ пред този шести състав, така и с оглед на разрешаването на този спор. Тъй като в случая съответният работодател по главното производство не е уведомил предварително за планираните колективни уволнения, посоченият втори въпрос бил ирелевантен.

66 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика в рамките на сътрудничеството между Съда и националните юрисдикции, въведено с член 267 ДФЕС, само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме

отговорността за последващото му съдебно решаване, може да прецени, предвид особеностите на делото, както необходимостта от преюдициално решение, за да може да се произнесе, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Следователно, щом отправените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (решение от 7 ноември 2024 г., Adusbef (Мостът „Моранди“), C-683/22, EU:C:2024:936, т. 36 и цитираната съдебна практика).

67 От това следва, че въпросите, които се отнасят до правото на Съюза, по презумпция са релевантни (решение от 7 ноември 2024 г., Adusbef (Мостът „Моранди“), C-683/22, EU:C:2024:936, т. 37 и цитираната съдебна практика). Както обаче следва от съдебната практика, посочена в точка 43 от настоящото решение, основанието за отправяне на преюдициално запитване е не формулирането на консултативни становища по общи или хипотетични въпроси, а необходимостта от отговор за ефективното решаване на даден спор.

68 В случая от акта за преюдициално запитване е видно, че преди прекратяването на разглеждания трудов договор в рамките на планирани колективни уволнения съответният работодател в главното производство не е уведомил компетентния публичен орган за тези уволнения в съответствие с член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59. Следователно спорът в главното производство се отнася до „санкцията“, която трябва да бъде наложена на посочения работодател поради неизпълнение на задължението за уведомяване, предвидено в тази разпоредба, а не до съответствието на съдържанието на такова уведомление с изискванията на член 3, параграф 1, четвърта алинея от тази директива.

69 От това следва, че вторият въпрос е хипотетичен, тъй като няма никаква връзка с предмета на спора в главното производство.

70 Освен това обстоятелството, че този въпрос би могъл да се окаже полезен в рамките на вътрешната консултативна процедура, предвидена в член 45, параграф 3 от ArbGG, не променя хипотетичния характер на този въпрос (вж. по аналогия решение от 10 ноември 2016 г., Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, т. 58).

71 Следователно вторият въпрос е недопустим.

По третия въпрос

72 С третия въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 3, параграф 1, първа алинея и член 4, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59 трябва да се тълкуват в смисъл, че работодател, който е прекратил трудов договор, без да уведоми компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения, в рамките на които се вписва това прекратяване, в нарушение на първата разпоредба, може да отстрани липсата на такова уведомление, така че посоченото прекратяване да породи действие 30 дни след отстраняването на този недостатък.

73 Следва да се припомни, че тази директива налага на всеки работодател, който планира колективни уволнения, да спазва две процесуални задължения.

74 От една страна, съгласно член 2, параграф 1 от тази директива работодателят, който планира колективни уволнения, е длъжен да започне консултации с представителите на работниците с оглед постигането на споразумение. Съгласно член 2, параграф 2 от посочената директива 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. По-специално съгласно член 2, параграф 3, първа алинея от посочената директива работодателите своевременно предоставят на представителите на работниците цялата необходима информация и във всеки случай ги уведомяват писмено за обстоятелствата, посочени в тази разпоредба.

75 От друга страна, уведомлението за планираните колективни уволнения до компетентния публичен орган трябва съгласно член 3, параграф 1, четвърта алинея от същата директива да съдържа по-специално 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.

76 Както отбелязва генералният адвокат в точка 93 от заключението си, тези процесуални задължения са предвидени от законодателя на Съюза, за да допринесат за защитата на работниците в случай на колективни уволнения, по-специално за да се запази правната сигурност на тези работници.

77 Ето защо съответният работодател не може да прекрати трудовите договори в случай на колективни уволнения, без да спази посочените процесуални задължения (решение от 27 януари 2005 г., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, т. 41).

78 Следователно, както следва от цитираната в точка 58 от настоящото решение съдебна практика, съгласно член 4, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59 прекратяването на трудовите договори в рамките на планирани колективни уволнения поражда действие едва с изтичането на предвидения в тази разпоредба 30-дневен срок.

79 От съдебната практика следва също, че като изрично запазва разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестието, член 4, параграф 1, първа алинея от посочената директива задължително се отнася до хипотезата на вече извършени прекратявания на трудови договори, които поставят началото на такъв срок. Всъщност условието за изтичане на срок на предизвестие, различен от предвидения в тази директива срок, би било лишено от смисъл, ако не е започнал да тече никакъв срок за предизвестие (решение от 27 януари 2005 г., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, т. 52).

80 При тези условия следва да се констатира, че членове 3 и 4 от посочената директива допускат прекратяването на трудовите договори в хода на установената с тях процедура, при условие че прекратяването настъпи след уведомяването на компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения (решение от 27 януари 2005 г., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, т. 53).

81 Тълкуване на тези разпоредби в този смисъл, което гарантира, че компетентният публичен орган действително разполага с 30-дневен срок да търси решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения на засегнатите работници съгласно член 4, параграф 2 от същата директива, не само произтича от текста на тези разпоредби,

който всъщност обуславя задължението за уведомяване от планираните колективни уволнения, тоест колективните уволнения, които все още не са извършени чрез прекратяването на съответните трудови договори, но и гарантира, че тези работници ще могат да проверят дали уведомлението за планираните колективни уволнения е извършено в съответствие с Директива 98/59.

82 Следователно не може да се приеме, че в рамките на планирани колективни уволнения работодателят може да прекрати трудов договор преди уведомлението за тези уволнения, предвидено в член 3, параграф 1, първа алинея от тази директива, тъй като правните последици на прекратяването се спират временно докато не бъдат отстранени недостатъците в уведомлението.

83 Както отбелязва генералният адвокат в точка 96 от заключението си, последователността на процедурите и съответно на задълженията, предвидени в рамките на тези процедури, така както са замислени от законодателя на Съюза, биха били поставени под въпрос, ако работодателят можеше да извърши уведомяването след прекратяването на съответните трудови договори чрез такова временно спиране. Това временно спиране би застрашило ефективността на процесуалните задължения, предвидени в посочената директива, и би накърнило самата ѝ цел, а именно да се гарантира, че планираните колективни уволнения ще бъдат предшествани от консултации с представителите на работниците и от уведомяване на компетентния публичен орган.

84 С оглед на всички изложени по-горе съображения на третия въпрос следва да се отговори, че член 3, параграф 1, първа алинея и член 4, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59 трябва да се тълкуват в смисъл, че работодател, който е прекратил трудов договор, без да уведоми компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения, в рамките на които се вписва това прекратяване, в нарушение на първата разпоредба, не може да отстрани липсата на такова уведомление, така че посоченото прекратяване да породи действие 30 дни след отстраняването на този недостатък.

По четвъртия въпрос

85 С четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 6 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че националното право може да предостави на компетентния публичен орган правомощието да установи с акт, който работникът не може да оспорва и който е задължителен за националните съдилища, кога точно изтича срока, предвиден в член 4, параграф 1, първа алинея от тази директива, или в смисъл, че националното право трябва да признае на работника право на обжалване, за да може да се провери дали установителното решение на този орган е правилно.

86 От една страна, по същите съображения като изложените в точка 65 от настоящото решение относно допустимостта на втория въпрос UR повдига възражение за недопустимост на четвъртия въпрос.

87 От друга страна, Комисията счита, че доколкото спорът по главното производство се отнася единствено до последиците от липсата на уведомление за планираните колективни уволнения, предвидено в член 3, параграф 1, първа алинея от посочената директива, а не до съответствието на съдържанието на това уведомление с изискванията, предвидени в трета алинея от този параграф, четвъртият въпрос е хипотетичен.

88 В това отношение следва да се констатира, че в случая, макар съответният работодател в главното производство да не е уведомил за планираните колективни уволнения, нищо в преписката, с която разполага Съдът, не сочи, че компетентният публичен орган е определил окончателно и задължително за съответните работници кога изтича 30-дневният срок, предвиден в член 4, параграф 1, първа алинея от същата директива.

89 От това следва, че четвъртият въпрос е хипотетичен по смисъла на съдебната практика, цитирана в точка 43 от настоящото решение.

90 Поради това четвъртият въпрос е недопустим.

По съдебните разноски

91 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 (пети състав) реши:

1) Член 4, параграф 1, първа 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, изменена с Директива (ЕС) 2015/1794 на Европейския парламент и на Съвета от 6 октомври 2015 г.,

трябва да се тълкува в смисъл, че

прекратяването на трудов договор в рамките на планирани колективни уволнения, за които задължително трябва да се уведоми компетентният публичен орган на основание член 3, параграф 1, първа алинея от тази директива, може да породи действие едва след изтичането на 30-дневния срок, предвиден в член 4, параграф 1, първа алинея.

2) Член 3, параграф 1, първа алинея и член 4, параграф 1, първа алинея от Директива 98/59, изменена с Директива 2015/1794,

трябва да се тълкуват в смисъл, че

работодател, който е прекратил трудов договор, без да уведоми компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения, в рамките на които се вписва това прекратяване, в нарушение на първата разпоредба, не може да отстрани липсата на такова уведомление, така че посоченото прекратяване да породи действие 30 дни след отстраняването на този недостатък.

Подписи