

Дело C-300/19**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

12 април 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Испания)

Дата на акта за преюдициално запитване:

25 март 2019 г.

Ищец:

UQ

Ответник:

Marclean Technologies, S.L.U.

Предмет на главното производство

Главното производство има за предмет квалификацията на уволнението на ищцата.

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Преюдициалното запитване има за цел да се изясни дали периодът от 30 или 90 дни, през който трябва да са извършени прекратяванията на трудовите правоотношения, за да се приеме, че е налице колективно уволнение, трябва да се изчислява, като спорното индивидуално уволнение се разглежда като крайна или изходна точка, или като момент, намиращ се в рамките на периода. Правното основание е член 267 ДФЕС.

Преюдициални въпроси

Първи въпрос: Трябва ли член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii) от Директива 98/59/ЕО на Съвета за сближаване на законодателствата

на държавите членки в областта на колективните уволнения да се тълкува в смисъл, че референтният период от 30 или 90 дни, определен с оглед на преценката за наличието на колективно уволнение, винаги трябва да се изчислява, като се отчита времето преди датата, на която е извършено спорното индивидуално уволнение?

Втори въпрос: Може ли член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii) от Директива 98/59/ЕО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения да се тълкува в смисъл, че референтният период от 30 или 90 дни, определен с оглед на преценката за наличието на колективно уволнение, може да се изчислява, като се отчита времето след датата, на която е извършено спорното индивидуално уволнение, без да е необходимо посочените последващи прекратявания на трудови договори да се приемат за извършени с цел заобикаляне на закона?

Трети въпрос: Допускат ли референтните периоди по член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii) от Директива 98/59/ЕО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения тълкуване, което позволява да се вземат предвид уволненията или прекратяванията на трудови договори, настъпили в рамките на период от 30 или 90 дни, обхващащ спорното уволнение?

Разпоредби от правото на Съюза

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). Член 1, параграф 1, буква а), подточки i) и ii).

Решение на Съда от 13 май 2015 г., Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318). Точка 51 и точка 1 от диспозитива.

Решение на Съда от 11 ноември 2015 г., Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743). Точки 20—22, 48, 49 и 51.

Разпоредби от националното право

Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (Закон 36/2011 за съдебното производство по трудови и осигурителни спорове) от 10 октомври 2011 г. (BOE № 245 от 11 октомври 2011 г., стр. 106584). Член 122, параграфи 1 и 2.

Estatuto de los Trabajadores (Статут на работниците), чийто преработен текст е одобрен с Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен

декрет 2/2015 за одобрение на преработения текст на Закона за статута на работниците) от 23 октомври 2015 г. (BOE № 255 от 24 октомври 2015 г, стр. 100224, наричан по-нататък „ЕТ“). Член 51, параграф 1.

Решение на отделението по трудови и осигурителни спорове на Tribunal Supremo (Върховен съд, Испания) от 11 януари 2017 г. (ECLI:ES:TS:2017:258).

Определение на отделението по трудови и осигурителни спорове на Tribunal Supremo (Върховен съд) от 27 юни 2018 г. (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Решение на TSJ de Cataluña (Висш съд на Каталуния, Испания) от 6 октомври 2011 г. (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Решение на TSJ de Cataluña (Висш съд на Каталуния) от 16 декември 2011 г. (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Кратко представяне на фактите и на главното производство

- 1 Ищцата, г-жа UQ, започва да работи за предприятието Marclean Technologies, S.L.U. на 31 октомври 2016 г. като експерт по качествения контрол. От 28 май 2018 г. тя е в положение на временна неработоспособност.
- 2 Всички работници, наети от предприятието Marclean Technologies, S.L.U., полагат труда си в помещенията на предприятието Sandhar Group, като осъществяват качествен контрол на изделията, изработени от последното дружество.
- 3 На 31 май 2018 г. предприятието връчва на работничката ищец заповед за уволнение; в момента на уволнението предприятието го признава за незаконно и впоследствие изплаща на работничката обезщетение, което според предприятието съответства на изплащаното, в случай че съдът признае уволнението за незаконно.
- 4 На 11 юни 2018 г. UQ предявява иск срещу Marclean Technologies, SLU, с който моли уволнението ѝ да бъде признато за недействително или при условията на евентуалност — за незаконно.
- 5 В периода от 31 май 2018 г. до 14 август 2018 г. в предприятието престават да работят общо седем лица — четирима по причини, несвързани с конкретните работници, двама поради прекратяване на трудовия договор от тяхна страна и един поради изтичане на уговорения срок на срочния му трудов договор — а на 15 август 2018 г. в предприятието престават да работят 29 лица; всички тези прекратявания се разглеждат като доброволни и на 16 август 2018 г. лицата започват да работят в предприятието Risk

Steward, S.L. Marclean Technologies, SLU преустановява напълно дейността си на 15 август 2018 г.

- 6 Тъй като съдът има съмнения относно това положение, той изисква информация и документация от службите за социално осигуряване и от ответника, от които е видно, че всички работници, с които трудовото правоотношение е прекратено „доброволно“ на 15 август 2018 г., са назначени на следващия ден от предприятието Risk Steward, S.L. Затова запитващата юрисдикция счита, че се е осъществило колективно уволнение.

Основни доводи на страните в главното производство

- 7 Ответникът поддържа, че уволнението на ищцата не е недействително, а е резултат от намаляването на дейността на предприятието и от неизпълнението на договорни задължения от страна на работничката, причини, довели до уволнението и на други работници. Ответникът твърди, че е преустановил дейността си на 15 август 2018 г. и затова всички работници са престанали да работят в предприятието през август 2018 г.
- 8 Що се отнася до отправянето на преюдициално запитване, ищцата е съгласна с това, тъй като според нея, ако изчисляването на срока от 90 дни се извършва, считано от датата на нейното уволнение, би могло да се приеме, че броят на прекратяванията на трудови договори е по-голям от предвидения праг и затова е налице колективно уволнение. Ответникът се противопоставя, тъй като поддържа, че не са били извършени прекратявания, които могат да се вземат предвид с оглед на количествените прагове, предвидени в член 51 от ЕТ.
- 9 Прокурорът, който не е страна в производството, но встъпва, тъй като се разглежда въпрос, свързан със законността и защитата на правата на работниците, анализира практиката на Съда, като я свързва с Директива 98/59/ЕО, със съдържанието на вътрешноправната норма и с практиката на Tribunal Supremo (Върховен съд), и заключава, че тълкуването на член 51 от ЕТ в испанската съдебна практика, що се отнася до начина на изчисляване на срока от 90 дни, не допуска да се приеме, че уволнението на ищцата е част от колективно уволнение. Затова той намира за уместно да се отправи преюдициално запитване, дава насоки и предлага въпроси, които служат за основа на запитващата юрисдикция.

Кратко изложение на мотивите за преюдициалното запитване

- 10 Съгласно член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 „колективни уволнения“ са „уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници“. Директивата предоставя на държавите членки две възможности по отношение на минималния брой уволнения и срока за изчисляване. Най-общо казано, съгласно подточка i) се

предвижда срок от 30 дни, през който трябва да са извършени определен брой уволнения, зависещ от броя на работниците в предприятието, докато възможността по подточка ii) предвижда срок от 90 дни, през който трябва да са извършени най-малко 20 уволнения.

- 11 Испанският законодател е избрал да възприеме най-благоприятните части от двете възможности (срока от 90 дни от втората и броя работници от първата). Така член 51, параграф 1 от ЕТ предвижда:

„По смисъла на разпоредбите на настоящия закон „колективно уволнение“ означава прекратяването на трудовите договори по икономически, технически, организационни или производствени причини, когато в рамките на 90 дни се прекратят договорите на поне:

- a) десет работници в предприятия, в които са заети по-малко от 100 работници;
- b) 10 % от броя на работниците в предприятия, в които са заети между 100 и 300 работници;
- c) 30 работници в предприятия, в които са заети повече от 300 работници“.

- 12 От своя страна член 122, параграф 2 от Закон 36/11 предвижда, че прекратяването на трудовия договор е недействително, „когато е налице заобикаляне на разпоредбите относно колективните уволнения“.

- 13 В свое решение от 11 януари 2017 г., постановено по касационна жалба за уеднаквяване на практиката, Tribunal Supremo (Върховен съд) приема, че за да се докаже дали е налице колективно уволнение, следва да се отчитат само прекратяванията на трудови договори, настъпили в рамките на 90-те дни преди датата на спорното индивидуално уволнение. Във всеки случай съгласно член 51, параграф 1, последна алинея от ЕТ (който предвижда, че когато в последователни периоди от 90 дни и с цел да се заобиколи закона предприятието прекратява по икономически, технически, организационни или производствени причини трудовите договори на по-малко от предвидения в този член брой работници, без да са възникнали нови основания, тези нови прекратявания се приемат за извършени при заобикаляне на закона и трябва да се обявят за недействителни и непораждащи правни последици) е възможно да се приеме наличието на заобикаляне на закона във връзка с прекратяванията, осъществени след датата на спорното уволнение. Тази съдебна практика е следвана и от Tribunales Superiores de Justicia (висшите съдилища); единствените изключения, допускащи отчитането на прекратяванията, настъпили след спорното индивидуално уволнение, предхождат горепосоченото решение на Tribunal Supremo (Върховен съд).

- 14 Времевите граници (или референтни периоди) съгласно Директивата и член 51 от ЕТ са различни, тъй като докато в разпоредбата на Съюза са предвидени два периода — от 30 и 90 дни в зависимост от лицата, засегнати от релевантните прекратявания — вътрешноправната разпоредба урежда единствено период от 90 дни, поради което националната съдебна практика е приела това обстоятелство за подобрене спрямо разпоредбите от Директивата, защото по-дългият срок предоставя повече гаранции и повече защита за работниците. Налице е обаче същото положение като в дело *Rabal Cañas*, тоест, че испанската уредба може да бъде по-благоприятна от Директивата, ако не води до загуба на предоставените от последната права.
- 15 В решение *Rabal Cañas* се анализира разминаването между Директивата и испанската норма по отношение на единицата, спрямо която трябва да се приложат числените прагове за засегнати лица — организацията или предприятието — и се заключава, че национална правна уредба, която въвежда като единствена референтна единица предприятието, а не организацията, когато последица от използването на този критерий е възпрепятстването на процедурата за информиране и консултиране, предвидена в Директивата, и когато ако се използваше като референтна единица организацията, съответните уволнения би следвало да бъдат квалифицирани като колективни уволнения, трябва да се тълкува в смисъл, че заменянето на понятието „организация“ с понятието „предприятие“ не може да се приеме за благоприятно за работниците, освен ако този елемент е допълнителен и той не води до премахване или до намаляване на закрилата, предоставяна на работниците в случаите, в които, като се вземе предвид понятието за организация, се достига броят на уволненията, който се изисква от Директивата за целите на квалификацията „колективни уволнения“.
- 16 Мотивите към акта за преюдициално запитване са в същия смисъл. Трябва да се изясни дали начинът на изчисляване на сроковете от 30 и 90 дни, и по-конкретно на този от 90 дни, следва да бъде тълкуван в смисъла, възприет в испанската съдебна практика. Тоест въпросът е какво е правилното тълкуване на член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от Директивата („за срок от 90 дни — най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация“), при положение че през 90-те дни след датата на уволнението на ищцата са се осъществили 35 релевантни прекратявания на трудови договори поради окончателното прекратяване на дейността на предприятието.
- 17 Когато определя референтните периоди от време, Директивата не уточнява дали те трябва да се изчисляват занапред или за миналото. Съгласно тълкуването на член 51, параграф 1 от ЕТ в испанската съдебна практика изчисляването задължително трябва да се извършва за миналото (тоест конкретното спорно индивидуално уволнение трябва да представлява *terminus ad quem*), което не е предвидено в никоя норма и е равнозначно на въвеждането на неоправдано ограничение на правото на участие и консултиране на представителите на работниците. Европейската правна

уредба има за цел да улесни консултирането и участието на представителите на работниците и не би имало смисъл те да се гарантират, когато се прецени, че е налице колективно уволнение през период, предхождащ спорното индивидуално уволнение, но не и през последващ период.

- 18 Вярно е, че целта на член 51, параграф 1, последна алинея от ЕТ е да санкционира заобикалянето на закона, изразяващо се в раздалечаване на уволненията във времето с цел да се избегне консултирането и участието на представителите на работниците, но тази цел би се постигнала по-лесно, ако референтният период се прилага двупосочно, тоест ако работникът може да посочва други индивидуални уволнения, които вероятно не са му били известни към момента на настъпване на неговото собствено, но които впоследствие заедно с неговото уволнение достигат броя прекратявания на трудови договори, предполагащи наличието на същинско колективно уволнение. В това отношение следва да се има предвид, че насочената срещу заобикалянето на закона разпоредба на член 51, параграф 1, последна алинея от ЕТ може да бъде изтъкната в съдебния процес относно уволнението на работника, така че самият испански законодател вече е предвидил, че към момента на уволнението на работника може да не е известно извършването на тези последващи уволнения или прекратявания на трудови договори, и е възложил на съда задачата да провери дали е имало заобикаляне на закона във връзка с посочените последващи прекратявания; тоест нищо не пречи в съдебното производство да се преценяват нововъзникнали или новоузнати факти.
- 19 Би могло също така да се прецени, че е налице известна степен на произвол, ако последващите прекратявания не бъдат отчитани, за да се определи дали е имало колективно уволнение: работникът, уволнен, преди те да бъдат извършени, не би могъл да ги изтъква, но за сметка на това работниците, които са уволнени след тях и оспорват уволнението си, биха могли да направят това.
- 20 Накрая, въпреки че наличието в испанското законодателство на разпоредба, насочена срещу заобикалянето на закона, може да се разглежда като подобрене спрямо съдържанието на Директивата, това не означава, че трябва да се преустанови прилагането на самия текст на Директивата, тъй като праговете и референтните периоди трябва да се разглеждат от държавите членки като обвързващ минимум. Ето защо, като се съобразява с предложението на прокурора, запитващата юрисдикция приема за необходимо да се допита дали трябва да се вземат предвид като обективни обстоятелства само прекратяванията на трудови договори, настъпили преди спорното индивидуално уволнение, отчитайки последващите прекратявания само ако се прецени, че те са извършени с намерението да се избегне прилагането на разпоредбите, уреждащи колективното уволнение.
- 21 Вторият преюдициален въпрос по необходимост следва от първия, тъй като съгласно ЕТ е възможно да бъдат отчетени прекратяванията, настъпили след

спорното уволнение, само ако се прецени, че предприятието е действало с цел да заобиколи закона; тази преценка обаче не се споменава никъде в Директивата. Отчитането на периода след датата на спорното уволнение би могло да се разглежда като по-благоприятна разпоредба спрямо съдържанието на Директивата, но само ако се отхвърли, че Директивата със съответния ѝ текст, който би могъл да бъде тълкуван от Съда на Европейския съюз, предвижда двупосочно изчисляване.

- 22 Накрая, с третия въпрос се цели да се установи дали периодът от 30 или 90 дни трябва да бъде изцяло преди или след спорното индивидуално уволнение, или е възможно една част от него да е преди, а друга — след това уволнение, без да се надвишава предвиденият в Директивата референтен период. Запитващата юрисдикция счита, че обвързващото естество на предвидените в Директивата прагове и срокове (освен ако се приемат по-благоприятни разпоредби) и самостоятелният характер на тази директива налагат тълкуването също да бъде самостоятелно. Затова нищо не пречи референтният период да се отчита в неговата цялост по отношение на предходните или последващите прекратявания — 30 или 90 дни изцяло преди или след спорното уволнение — или той да се отчита отчасти занаяпред и отчасти за миналото, тоест да могат да се вземат предвид например прекратяванията, осъществени 60 дни преди уволнението на работника, и тези, настъпили 30 дни след него. С други думи, за да е налице пълна представа за положението, е необходимо да се вземе предвид период от 90 дни — или 30 — в рамките на който спорното уволнение на работника представлява начало, край или момент през този период.