



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 55/15
Люксембург, 13 май 2015 г.

Решение по дело C-392/13
Andrés Rabal Cañas/Nexea Gestión Documental SA, Fondo de Garantía
Salarial

Възприетото в испанския закон определение за колективно уволнение противоречи на правото на Съюза

В испанската правна уредба „предприятието“ се възприема като единствена референтна единица, което може да възпрепятства предвидената в правото на Съюза процедура за информиране и консултиране, а ако за референтна единица бе приета организацията, уволненията биха могли да бъдат квалифицирани като „колективни уволнения“

Директива на Съюза¹ предвижда, че когато работодателят планира да извърши колективни уволнения, той е длъжен да започне своевременно консултации с представителите на работниците с оглед на постигането на споразумение. „Колективни уволнения“ означава, между другото, уволнения, извършвани от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, като броят на извършените уволнения е най-малко 20 души за период от 90 дни, независимо от нормалния брой на работниците в съответните организации. Директивата не се прилага по отношение на колективните уволнения, извършени в рамките на трудови договори, сключени за определен срок или за конкретна задача, извън случаите, в които тези уволнения се извършват преди изтичането на срока или изпълнението на тези договори.

Г-н Andrés Rabal Cañas работи от месец януари 2008 г. като квалифициран експерт в Nexea, дружество, което е част от търговското обединение Correos. Търговската дейност на Nexea се състои в извършването на смесени пощенски услуги. През месец юли 2012 г. Nexea притежава два обекта в Мадрид и в Барселона, в които са наети съответно 164 и 20 лица. Между октомври и ноември 2012 г. изтичат пет срочни трудови договора (а именно 3 в обекта в Мадрид и 2 - в обекта в Барселона). След по-малко от 90 дни, през месец декември 2012 г., 13 други работника от обекта в Барселона (сред които е и г-н Rabal Cañas) са уволнени по икономически причини. Г-н Rabal Cañas оспорва уволнението си пред Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (състав № 33 от един съдия по дела в социалната област, Барселона, Испания), с мотива, че Nexea с измамна цел е заобиколило прилагането на процедурата за колективните уволнения, която по силата на Директива 98/59 има задължителен характер.

Съгласно испанския закон уволнението се счита за колективно когато се прекратяват трудови договори по икономически, технически или организационни причини и в рамките на 90 дни такова прекратяване засяга най-малко 10 % от броя на работниците в предприятията, в които са заети между 100 и 300 работници (хипотеза, в която би попаднало Nexea, ако бъде взет предвид общият брой на наетите лица в обектите в Мадрид и в Барселона). Испанският съд уточнява, че ако и 5-те трудови договора, които са прекратени поради техния срочен характер през месеците октомври и ноември 2012 г., се прибавят към 13-те уволнения, извършени през месец декември 2012 г., общият брой на прекратените трудови договори би бил равен на 18 за период от 90 дни, като този брой ще представлява

¹ 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).

повече от 10 % от персонала, изискван от испанското законодателство, за да могат те да бъдат квалифицирани като „колективни уволнения“.

По същество испанският съд иска да установи (i) дали директивата допуска национална правна уредба, която определя понятието „колективни уволнения“, като използва за единствена референтна единица предприятието (в конкретния случай Nexea, което включва едновременно обектите в Мадрид и в Барселона) вместо отделна негова организация (в конкретния случай обекта в Барселона), (ii) дали за да се констатира наличието на колективни уволнения, следва да се има предвид и прекратяването на индивидуалните трудови договори, сключени за определен срок или за изпълнението на конкретна задача, когато това прекратяване се извършва в деня на изтичане на срока на трудовия договор или в деня, в който задачата е изпълнена и (iii) дали за да се установи наличието на колективни уволнения, извършени в рамките на трудови договори, сключени за определен срок или за конкретна задача, е необходимо причината за такива колективни уволнения да произтича от една и съща рамка на колективно назначаване за един и същ срок или за една и съща задача.

В произнесеното си днес решение Съдът припомня най-напред, че когато едно „предприятие“ има няколко обекта, именно обектът, в който засегнатите от уволнението работници са назначени, за да изпълняват своята задача, е „организацията“ по смисъла на директивата. Вследствие на това трябва да се взема предвид броят на извършените уволнения във всяка отделна организация на едно и също предприятие².

Съдът обявява, че **национална правна уредба, която въвежда като единствена референтна единица предприятието, а не организацията, нарушава директивата когато като последица от използването на този критерий се възпрепятства прилагането на предвидената в тази директива процедура за информиране и консултиране, докато ако като референтна единица бъде възприета организацията, разглежданите уволнения би следвало да бъдат квалифицирани като „колективни уволнения“**. Следователно заменянето на понятието „организация“ с понятието „предприятие“ може да се приеме за благоприятно за работниците единствено при условие, че този елемент е допълнителен и не води до изоставяне или до намаляване на закрилата, която би била предоставена на работниците, ако броят на уволненията, който се изисква от директивата за целите на квалификацията „колективни уволнения“, е достигнат с използването на понятието за организация.

Съдът **обаче** отбелязва, че в случая на г-н Rabal Sañas уволненията в рамките на предприятието (Nexea) не са достигнали предвидения от испанския закон приложим праг. Той допълва, че тъй като организацията в Барселона за съответния период не е наемала повече от 20 работници, приложимият праг, предвиден в директивата, също не е бил достигнат. Следователно **директивата не са прилага в случая**.

По въпроса дали следва да бъдат взети предвид **договорите, сключени за определен срок или за конкретна задача**, Съдът посочва, че изключването на такива договори от приложното поле на директивата произтича ясно от нейния текст и систематика. Всъщност такива договори се прекратяват не по инициатива на работодателя, а по силата на клаузите, които те съдържат или по силата на приложимия закон, и то в деня, в който техният срок изтича или в който съответната задача е изпълнена. **От това следва, че за установяването на извършени „колективни уволнения“ по смисъла на директивата не следва да се взема предвид прекратяването на такива индивидуални трудови договори**.

Що се отнася, накрая, до въпроса относно причината за колективните уволнения, Съдът обявява, че **за да се установи наличието на колективни уволнения, извършени в рамките на трудови договори, сключени за определен срок или за конкретна задача**,

² Вж. и решение с днешна дата Lyttle и др. (дело [C-182/13](#)), както и решение от 30 април 2015 г. USDAW и Wilson (дело [C-80/14](#), [ПС № 47/15](#)).

не е необходимо причината за такива колективни уволнения да произтича от една и съща рамка на колективно назначаване за един и същ срок или за една и съща задача. Съдът отбелязва, че директивата използва само един качествен критерий (причината за уволнението трябва да бъде „несвързана с конкретните работници“). Въвеждането на други изисквания би ограничило приложното поле на директивата и би могло да накърни нейната цел да предоставя защита на работниците в случай на колективни уволнения.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда.

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

За допълнителна информация се свържете с Илияна Палъова ☎ (+352) 4303 3708