



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 135/15
Люксембург, 11 ноември 2015 г.

Решение по дело C-422/14
Cristian Pujante Rivera/Gestora Clubs Dir, SL и Fondo de Garantía Salaria

Прекратяването на трудов договор вследствие на отказа на работника да приеме едностранно и съществено изменение в негов ущърб на главните елементи на този договор представлява уволнение по смисъла на Директивата относно колективните уволнения

Да се допусне, че неприемането от даден работник на намаление на трудовото възнаграждение от 25 % не попада в рамките на понятието за уволнение, би лишило Директивата от пълното ѝ действие в ущърб на закрилата на работниците

За да се установи дали е налице колективно уволнение директива на Съюза¹ предвижда, че при изчисляването на броя на уволнените работници 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.

В съответствие с испанското законодателство в предприятията, в които са заети между 100 и 300 работници, „колективно уволнение“ означава прекратяването на трудовите договори по обективни причини, когато в рамките на 90 дни се прекратят договорите на поне 10 % от броя на работниците.

Към 3 септември 2013 г. Gestora Clubs Dir, SL има личен състав от 126 работници, от които 114 са наети на договор за неопределено време и 12 — на срочен трудов договор. Между 16 и 26 септември 2013 г. Gestora извършва 10 индивидуални уволнения по обективни причини, сред които това на г-н Cristian Pujante Rivera. В 90-те дни преди и след последното от тези уволнения по обективни причини други 27 трудови договора са прекратени на различни основания (в частност изтичане на срока на договори и доброволно напускане на работници). Сред тези случаи на прекратяване се намира и случаят на една работничка, която се е съгласила трудовото ѝ правоотношение да бъде прекратено по взаимно съгласие, след като е била информирана за изменение на нейните условия на труд (намаляване на фиксираното ѝ трудово възнаграждение с 25 %, обосновано със същите обективни причини като посочените при различните други случаи на прекратяване, настъпили между 16 и 26 септември 2013 г.). Впоследствие Gestora признава, че измененията на трудовия договор, за които е била уведомена работничката, излизат извън рамките на съществените изменения на условията на труд, разрешени от испанското законодателство, и приема да ѝ плати обезщетение.

Г-н Pujante Rivera предявява иск срещу Gestora и Fondo de Garantía Salarial (Фонд за гарантиране на трудовите възнаграждения) пред Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Съд по трудови и осигурителни спорове № 33, Барселона), тъй като счита, че посоченото дружество е трябвало да приложи процедурата за колективно уволнение. Според г-н Pujante Rivera, ако се държи сметка за броя на извършените прекратявания на трудови договори в периода от 90 дни преди и след неговото собствено уволнение, е достигнат предвиденият в испанското законодателство числен праг, като се вземе предвид обстоятелството, че освен

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).

случаите на доброволно напускане (5), всички други случаи на прекратяване на трудовите договори представляват уволнения или случаи на прекратяване, приравними на уволнения.

Националният съд задава на Съда няколко въпроса относно тълкуването на Директивата.

С решение от днес Съдът обявява, че **работниците на трудов договор, сключен за определен срок или за извършване на конкретни задачи, трябва да се считат за част от работниците, които по смисъла на Директивата „нормално“ работят в рамките на съответната организация.** В противен случай би съществувала опасност всички работници, наети от тази организация, да бъдат лишени от признатите им от Директивата права, което би засегнало нейното полезно действие. При все това Съдът припомня², че работниците, чиито договори са прекратени поради изтичане на предвидения срок, не трябва да се вземат предвид, за да се определи дали е налице „колективно уволнение“ по смисъла на Директивата.

Съдът допълва, че за да се установи наличието на „колективно уволнение“ по смисъла на Директивата, условието да „са уволнени най-малко пет работници“ трябва да се тълкува в смисъл, че то се отнася не до случаите на прекратяване на трудовите договори, приравнени на уволнения, а изключително до уволненията в тесен смисъл. Този извод произтича недвусмислено от самия текст на Директивата и всеки друг прочит, насочен към разширяване или ограничаване на нейното приложно поле би лишило от всякакво полезно действие разглежданото условие, а именно да „са уволнени най-малко пет работници“.

На последно място, Съдът обявява също, че **същественото изменение на главните елементи на трудовия договор, извършено от работодателя едностранно и в ущърб на работника по причини, несвързани с този работник, попада в рамките на понятието „уволнение“ по смисъла на Директивата.** Съдът припомня, че уволненията се характеризират с липсата на съгласие на работника. В настоящото дело в основата на прекратяването на трудовото правоотношение на работничката, която е приела прекратяване по взаимно съгласие, стои едностранното изменение от страна на работодателя на главен елемент от трудовия договор по причини, които не са свързани с тази работничка. Следователно това прекратяване представлява уволнение. Всъщност, от една страна, предвид целта на Директивата да засили защитата на работниците при колективни уволнения, понятието „уволнение“ не може да се тълкува стеснително. От друга страна, целта на хармонизирането на правилата, приложими за колективните уволнения, е да се осигури сходна закрила на правата на работниците в различните държави членки и да се уеднаквят тежестите, които уреждащите тази закрила правила предвиждат за предприятията в рамките на Съюза. Понятието „уволнение“ обуславя пряко прилагането на закрилата и на правата, от които се ползват работниците по силата на Директивата. Следователно това понятие се отразява непосредствено върху тежестите, с които е свързана закрилата на работниците. Поради това всякаква национална правна уредба или тълкуване на посоченото понятие в смисъл, че в положение като разглежданото прекратяването на трудовия договор не е уволнение по смисъла на Директивата, би променила приложното поле на посочената директива, като по този начин я лиши от пълното ѝ действие.

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.

² Решение на Съда от 13 май 2015 г., *Rabal Cañas* (C-392/13), вж. също прессъобщение № 55/15.

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

Кадри от обявяването на решението са достъпни на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106