

Дело C-134/24 [Tomann]ⁱ

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

20 февруари 2024 г.

Запитваща юрисдикция:

Bundesarbeitsgericht (Германия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

1 февруари 2024 г.

Ответник в първоинстанционното производство, въззивник и жалбоподател в ревизионното производство:

UR в качеството на синдик на V GmbH

Ищец, въззиваем и ответник в ревизионното производство:

DF

BUNDESARBEITSGERICHT (ФЕДЕРАЛЕН ТРУДОВ СЪД,
ГЕРМАНИЯ)

[...]

Bundesarbeitsgericht

постановено на

1 февруари 2024 г.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

[...]

По дело със страни

UR в качеството на синдик на V GmbH,

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

ответник в първоинстанционното производство, въззивник и жалбоподател в ревизионното производство,

[срещу]

DF,

ищец, въззиваем и ответник в ревизионното производство,

втори състав на Bundesarbeitsgericht въз основа на разискванията, проведени на 1 февруари 2024 г., определи:

I. На основание на член 267 ДФЕС отправя до Съда на Европейския съюз следните преюдициални въпроси:

1. Следва ли член 4, параграф 1 от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (наричана по-нататък „Директива 98/59/ЕО“) 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/ЕО?
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/ЕО 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?

II. [...] [Спира производството по делото]

Мотиви

A. Предмет на главното производство

- 1 I. Страните спорят относно прекратяването на трудовото правоотношение между тях с едностранно предизвестие, което ответникът е отправил през декември 2020 г. със срок до 31 март 2021 г. Той не е подал изискваното съгласно член 17, параграф 1 от Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу незаконно уволнение, наричан по-нататък „KSchG“) уведомление за колективни уволнения. Същият не е изпратил такова и впоследствие, преди 31 март 2021 г. Съгласно организационната структура на Bundesarbeitsgericht произнасянето по делото е възложено на шести състав, който възнамерява да отхвърли изцяло иска за защита срещу незаконно уволнение, предявен от ищеца. Шести състав счита — както е изложил подробно в определение от 14 декември 2023 г. (6 AZR 157/22 [B]) —, че свързани с националното процесуално право съображения не допускат да направи това.
- 2 II. Досега втори състав на Bundesarbeitsgericht е приемал, че отправеното предизвестие за едностранно прекратяване на трудов договор без необходимото предварително уведомление за колективни уволнения е нищожно (недействително) и че поради това трудовото правоотношение не може да бъде прекратено. За разлика от него шести състав възнамерява в бъдеще да застъпва схващането, че липсата или нередовността на изисквано от правото на Съюза или националното право уведомление за колективни уволнения няма правно отражение върху решението за прекратяване на трудово правоотношение с отправено едностранно предизвестие от работодателя. По-скоро от липсата на уведомление за колективни уволнения, както и от неговата нередовност не следва да произтичат никакви последици. Германският законодател би трябвало да предвиди „санкция“ за пороци в процедурата по уведомяване при колективни уволнения. Мястото на тази санкция не би следвало да бъде в областта на трудовото право, а само и единствено в правото за насърчаване на заетостта (BAG (Федерален трудов съд, Германия), 14 декември 2023 г., 6 AZR 157/22 [B], т. 7, 22, 32 и преди всичко т. 35).
- 3 III. Националното процесуално право предвижда особено производство в случай на различия между становищата на съдебните състави на Bundesarbeitsgericht. Съгласно член 45, параграфи 2 и 3 от

Arbeitsgerichtsgesetz (Закон за трудовите съдилища, наричан по-нататък „ArbGG“) съдебен състав на Bundesarbeitsgericht може да се отклони от практиката на друг състав само ако при съответно запитване последният се е отказал от становището си или — ако не е направил това — големият състав на Bundesarbeitsgericht се е произнесъл относно правилния отговор на правния въпрос, който е в основата на различните схващания. Поради това с определение от 14 декември 2023 г. (6 AZR 157/22 [B]) съгласно член 45, параграф 3, първо изречение от ArbGG шести състав отправя до втори състав следния въпрос:

„Поддържа ли се възприетото с решение от 22 ноември 2012 г. (2 AZR 371/11) правно становище, че едностранното прекратяване на трудов договор с предизвестие като правна сделка нарушава законова забрана по смисъла на член 134 от Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“) и че поради това едностранното прекратяване на договора е недействително, ако при изявлението за това прекратяване не е налице действително уведомление съгласно член 17, параграф 1 и параграф 3 от KSchG?“.

Б. Релевантното национално право

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу незаконно уволнение) в редакцията, обнародвана на 25 август 1969 г. (BGBl. I, стр. 1317):

„Член 17 Задължение за уведомяване

- (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,
 2. в предприятия, в които нормално са наети на работа най-малко 60 и по-малко от 500 работници — 10 на сто от работниците, които нормално са наети на работа, или повече от 25 работници,
 3. в предприятия, в които нормално са наети на работа най-малко 500 работници — най-малко 30 работници

[...]

в рамките на период от 30 календарни дни.

Член 18 Период на блокиране на уволнението

- (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.

[...]“.

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс) в редакцията, обнародвана на 2 януари 2002 г. (*BGBI. I, стр. 42, попр., стр. 2909, и BGBI. 2003 з. I, стр. 738*):

„Член 134 Законова забрана

Освен ако законът не предвижда друго, правната сделка, с която се нарушава законова забрана, е нищожна.

Член 615 Възнаграждение при забава на приемането и при стопански риск

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.

[...]“.

- 6 III. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (Социален кодекс, книга X) — Социално административно производство и защита на социалните данни, наричана по-нататък „SGB X“, в редакцията ѝ, публикувана на 18 януари 2001 г. (*BGBI. I, стр. 130*):

„Член 20 Принцип на служебното начало в производството

- (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.

[...]“.

В. Релевантни разпоредби от правото на Съюза

- 7 Според втори състав на *Bundesarbeitsgericht* от вторичното право на Съюза са приложими: член 3, параграф 1, член 4, параграфи 1—3 и член 6 от Директива 98/59/ЕО.

Г. Необходимост от произнасяне на Съда и анализ на преюдициалните въпроси

I. Необходимост от произнасяне на Съда

- 8 1. По изложените по-долу мотиви втори състав на *Bundesarbeitsgericht* не може да отговори на въпроса, отправен към него от шести състав, без да приложи процедура по член 267 ДФЕС.
- 9 а) Втори състав, подобно на шести състав, счита, че е възможно нищожността съгласно член 134 от ВГВ на изявлението за уволнение без редовно уведомяване за колективни уволнения да представлява непропорционална правна последица, включително предвид изискванията на разпоредбите на правото на Съюза. Шести състав излага съображенията в подкрепа на това схващане в посоченото по-горе определение от 14 декември 2023 г. (*6 AZR 157/22 [B]*, т. 11 и сл., относно тълкуването в съответствие с правото на Съюза по-специално т. 26 и сл.), към което се препраща с цел избягване на повторения.
- 10 б) В германската доктрина обаче все още съществува различна трактовка на този въпрос, поне в случая, когато изобщо не е подадено уведомление (*Schubert/Schmitt JbArbR*, том 59, стр. 81, 96). Освен това запитването на шести състав не се ограничава до отговора на предходния правен въпрос относно произтичащата от член 134 от ВГВ нищожност на уволнението. Според втори състав изразеното в акта за отправяне на запитването становище, че липсата или нередовността на изисквано от правото на Съюза или националното право уведомление за колективни уволнения няма никакво правно отражение върху прекратяването на трудово правоотношение с отправено едностранно предизвестие от работодателя, е несъвместимо с правото на Съюза. От гледна точка на втори състав обаче се налага да бъде извършен диференциран анализ. От решаващо значение е дали работодателят изобщо е пропуснал да подаде изисквано от правото на Съюза уведомление за колективни уволнения, или е подал такова.
- 11 аа) Ако работодателят не подаде уведомлението за колективни уволнения, Агенцията по заетостта, която е компетентна съгласно националното право да посредничи при наемане на работа, не получава информация за предстоящите уволнения. Съответно тя не е в състояние да започне необходимата подготовка да посредничи при наемането на работа на работниците, засегнати от колективното уволнение. В този случай, когато изобщо не е подадено уведомление за колективни уволнения, втори състав

би приел, че правните последици от отправеното от работодателя едностранно предизвестие за прекратяване на трудовия договор възникват едва когато впоследствие бъде подадено уведомлението за колективни уволнения, т.е. това бъде извършено на по-късен етап и Агенцията по заетостта разполага с необходимото според нея време за подготовка да посредничи при наемане на работа. В националното право този срок се определя съгласно член 18, параграфи 1 и 2 от KSchG (т.нар. „период на блокиране на уволнението“). Трудовото правоотношение, за което е отправено едностранно предизвестие за прекратяване, продължава да съществува до изтичането на периода на блокиране на уволнението със съществуващите до този момент права и задължения. Правните последици от едностранното прекратяване с предизвестие на трудовия договор не настъпват до изтичането на едномесечния срок, предвиден в член 18, параграф 1 от KSchG, или на датата, определена от Агенцията по заетостта съгласно член 18, параграф 2 от KSchG. Във всеки случай работодателят трябва да продължи да изплаща на работника договореното възнаграждение съгласно член 615 от BGB до изтичането на периода на блокиране на уволнението дори да не осигурява работа на последния. Това важи дори ако прекратяването на трудовото правоотношение е било възможно на по-ранна дата на основание по-кратък срок на предизвестие. Ако обаче съгласно разпоредбите на член 4 от Директива 98/59/ЕО не съществува възможност работодателят допълнително да подаде първоначално пропуснатото уведомление за колективни уволнения след получаването на предизвестията за едностранно прекратяване на трудовия договор и следователно да отпадне периодът на блокиране на уволнението, това би било равнозначно на нищожност (недействителност) на уволнението. В този случай втори състав би следвало да отговори на запитването на шести състав, че той — втори състав — поддържа досегашната си практика.

- 12 бб) Ако Агенцията по заетостта е уведомена за планираните колективни уволнения, работодателят започва административна процедура, в рамките на която органът проверява дали уведомлението за колективни уволнения е пълно. В този случай се прилага принципът на служебното начало (член 20 от SGB X), т.е. Агенцията по заетостта е длъжна да положи усилия за допълване от страна на работодателя на непълната информация. Съгласно националното процесуално право само Агенцията по заетостта се произнася относно редовността на уведомлението и продължителността на необходимото време за подготовка за предстоящото посредничество при наемане на работа. Ако органът установи изтичането на периода на блокиране на уволнението (член 18, параграфи 1 и 2 от KSchG) към конкретна дата, според втори състав това решение не може да бъде обжалвано от работника и е задължително за трудовите съдилища. В този случай последните нямат компетентност по свое усмотрение да приемат, че уведомлението за колективните уволнения „всъщност“ е било опорочено и че поради това периодът на блокиране на уволнението (все още) не е започнал да тече и не е изтекъл.

- 13 2. Тъй като националните юрисдикции трябва да тълкуват членове 17 и 18 от KSchG в съответствие с правото на Съюза, нормативното съдържание на член 3, параграф 1, член 4, параграфи 1—3 и член 6 от Директива 98/59/ЕО е от значение за отговора, който втори състав трябва да даде на отправеното от шести състав запитване от 14 декември 2023 г. Наистина, според втори състав разглежданите решения на Съда на Европейския съюз подкрепят неговото разбиране на приложимото право на Съюза. Този съдебен състав обаче счита, че не са изпълнени строгите изисквания за *acte clair* или *acte éclairé*, поради което иска от Съда да отговори на поставените в началото на настоящото определение въпроси.

II. Анализ на първия преюдициален въпрос

- 14 Втори състав разбира член 4, параграф 1 от Директива 98/59/ЕО — за разлика от шести състав — в смисъл, че трудовото правоотношение, за което е отправено едностранно предизвестие за прекратяване в рамките колективно уволнение със задължение за подаване на уведомление съгласно правото на Съюза, не може да бъде прекратено преди изтичането на периода на блокиране на уволнението, предвиден в член 18, параграфи 1 и 2 от KSchG. До изтичането му последиците от едностранното предизвестие за прекратяване (уволнението) „спират“ (вж. *заклучението на генерален адвокат Tizzano от 30 септември 2004 г., Junk, C-188/03, т. 68*). В тази насока периодът на блокиране на уволнението действа като „минимален срок за предизвестие“. Това става ясно от член 4, параграф 1, първа алинея, втора част на изречението от Директива 98/59/ЕО, съгласно който не се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестieto.
- 15 Противно на становището на шести състав, за втори състав тази трудовоправна последица представлява едновременно необходимата и достатъчна реакция съгласно правото на Съюза на липсата или нередовността на уведомление за колективни уволнения. Гарантира се, че Агенцията по заетостта, като компетентен публичен орган, разполага с достатъчно време за търсене на решения на проблемите, предизвикани от колективните уволнения (вж. член 4, параграфи 2 и 3 от Директива 98/59/ЕО). Преди изтичането на периода на блокиране на уволнението съответните работници не губят „старите“ си трудови правоотношения и до този момент все още не са „на пазара на труда“.

III. Анализ на втория преюдициален въпрос

- 16 Освен това втори състав разбира член 4, параграф 1 от Директива 98/59/ЕО в смисъл, че предвиденият в тази разпоредба период на блокиране на уволнението, а следователно и предвиденият в член 18, параграфи 1 и 2 от KSchG такъв период, може да започне да тече и следователно да изтече само ако изискваното уведомление за колективни уволнения отговаря на разпоредбите на член 3, параграф 1, четвърта алинея от Директива 98/59/ЕО.

От една страна, това се доказва от общото препращане в член 4, параграф 1 от Директива 98/59/ЕО към член 3, параграф 1 от същата директива. От друга страна, това е единственият начин да се постигне посочената в рамките на първия преюдициален въпрос цел на уведомлението за колективни уволнения, а именно да се даде възможност на публичния орган *въз основа на необходимата информация* да търси решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения (вж. член 4, параграфи 2 и 3 от Директива 98/59/ЕО).

IV. Анализ на третия преюдициален въпрос

- 17 1. Втори състав приема, че отправено предизвестие за едностранно прекратяване на трудовия договор без изискваното (редовно) уведомление за колективните уволнения, не е „непоправимо“ нищожно, т.е. не е задължително недействително. Напротив, целта на процедурата по уведомяване е напълно постигната и когато работодателят подаде на покъсен етап уведомление за колективни уволнения, което отговаря на разпоредбите на член 3, параграф 1, четвърта алинея от Директива 98/59/ЕО, и по този начин периодът на блокиране на уволнението може да отпадне (впоследствие). За това не е необходимо да се отправя ново предизвестие за уволнение. С факта, че периодът на блокиране на уволнението започва да тече едва с последващото подаване на уведомление, се гарантира, че преди прекратяването на съответните трудови правоотношения компетентният публичен орган във всички случаи разполага с минималния период под формата на периода на блокиране на уволнението, за да търси въз основа на необходимата информация решения на проблемите, предизвикани от колективните уволнения (вж. член 4, параграфи 2 и 3 от Директива 98/59/ЕО).
- 18 2. Според втори състав решение на Съда на Европейския съюз от 27 януари 2005 г. по дело *Junk (C-188/03)* допуска това. В него Съдът не се произнесъл относно положението на работодателя при изявлението за едностранно прекратяване на трудови договори, преди още да е подал (редовно) уведомление за колективните уволнения. Той по-скоро установява само, че уволнения „без санкция“ са възможни едва след подаване до компетентния орган на уведомлението за тях, т.е. след като незабавно започне да тече периодът на блокиране на уволнението, който в такъв случай често се включва в действащите срокове за предизвестие. Съдът обаче не приема, че предизвестия за уволнение, отправени без предварително подаване на (редовно) уведомление, задължително са „непоправимо“ нищожни. Предвид разпоредбите на Директива 98/59/ЕО и историята на изготвянето ѝ, това изглежда нелогично (*BAG, 14 декември 2023 г., 6 ARR 157/22 [B], т. 8*). Вярно е, че „санкцията“ за забавеното подаване на (редовно) уведомление за колективни уволнения може да се изразява, наред с другото, в това, че правните последици от уволнението временно не настъпват и че по силата на член 615 от BGB, въпреки че уволнението по принцип е действително, работодателят трябва да изплаща

възнаграждение на съответните работници до изтичането на периода на блокиране на уволнението и следователно евентуално отвъд срока на предизвестие за прекратяване на договора, дори той реално да не им осигурява работа.

- 19 3. Само за пояснение втори състав посочва — в тази насока в съгласие с шести състав — че възможността за последващо извършване на пропуснатото действие не обхваща процедурата по консултиране по член 2 от Директива 98/59/ЕО. Ако такава процедура въобще не е изпълнена или не е проведена надлежно преди отправянето на предизвестие за едностранно прекратяване на трудовите договори, съгласно член 134 от ВГВ уволненията са (и остават) нищожни. Това е така, понеже целта на процедурата по консултиране — за разлика от процедурата по уведомяване — е преди всичко да бъдат избегнати уволнения. Тази цел повече не може да бъде постигната с последващо провеждане на пропуснатите консултации след отправянето на предизвестие за едностранно прекратяване на трудовите договори. Не би могло да се гарантира, че консултациите между работодателя и представителите на работниците за избягване на уволнения ще бъдат проведени с резултат, който не е предопределен. За представителите на работниците би било много по-трудно да постигнат „оттегляне“ на вече обявено уволнение, отколкото само отказ от планираното отправяне на предизвестие за такова (*Съд на Европейския съюз, решение от 27 януари 2005 г., Junk, C-188/03, т. 44*).

V. Анализ на четвъртия преюдициален въпрос

- 20 1. Въз основа на „алтернативната“ формулировка в член 6 от Директива 98/59/ЕО и съображение 12 от нея („административни и/или съдебни производства“) втори състав приема, че е достатъчно само компетентният съгласно националното право публичен орган да преценява редовността на подаденото от работодателя уведомление за колективни уволнения и ако потвърди това, да установи изтичането на периода на блокиране на уволнението в конкретния случай. Установителното решение на компетентния административен орган относно изтичането на периода на блокиране на уволнението трябва да се приема от трудовите съдилища като задължително по спор относно прекратяването на трудовото правоотношение между работника и работодателя. Работникът не може да обжалва по съдебен ред установителното решение на компетентния административен орган. Според втори състав това следва от процедурата по уведомяване, която е изцяло ориентирана към политиката в областта на заетостта. За разлика от процедурата по консултиране, тази процедура защитава преди всичко пазара на труда и компетентния орган. В същото време работникът е засегнат само косвено. Той предстои да загуби своето „старо“ трудово правоотношение едва след като компетентният публичен орган е имал възможност въз основа на необходимата информация да потърси решения на проблемите, предизвикани от колективните уволнения (*вж. член 4, параграфи 2 и 3 от Директива 98/59/ЕО*). Ако органът счита, че

разполага с достатъчно информация в тази насока, работникът и съдилищата трябва да приемат това.

- 21 2. Наистина, в решение от 5 октомври 2023 г. (*Brink's Cash Solutions, C-496/22, т. 45*) Съдът посочва, че член 6 от Директива 98/59/ЕО задължава държавите членки да осигурят ефективна *съдебна* защита на представителите на работниците и/или работниците. Втори състав обаче смята, че това изискване се отнася само за процедурата по консултиране съгласно член 2 от Директива 98/59/ЕО, в която не участва публичен орган и която за разлика от процедурата по уведомяване съгласно членове 3 и 4 от същата директива, служи пряко за (колективна) защита на съответните работници с оглед на евентуално избягване на уволнения (*вж. т. 19 по-горе*). Едно различно разбиране не би било съвместимо и с „алтернативната“ формулировка на член 6 и съображение 12 от Директива 98/59/ЕО („административни и/или съдебни производства“).

[...]

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ