

Дело C-496/22**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

22 юли 2022 г.

Запитваща юрисдикция:

Curtea de Apel București (Румъния)

Дата на акта за преюдициално запитване:

22 юни 2022 г.

Въззивник:

EI

Въззиваем:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Предмет на спора в главното производство

Жалба, подадена от EI, за изменение на решението на Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Окръжен съд Букурещ, отделение по трудови и социалноосигурителни спорове, Румъния), както и за установяване на незаконосъобразността и необосноваността на решението, с което въззиваемият е прекратил индивидуалния трудов договор на EI в рамките на колективно уволнение

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване:

На основание член 267 ДФЕС се иска тълкуване на член 1, параграф 1, буква б) и на член 6 от Директива 98/59.

Преюдициални въпроси

1) Допускат ли член 1, [параграф 1, първа алинея, буква б)] и член 6 от Директива 98/59/ЕО за сближаване на законодателствата на държавите

членки в областта на колективните уволнения, тълкувани в светлината на съображения 2 и 6 от преамбюла на Директивата, национална правна уредба, която позволява на работодателя да не се консултира с работниците, засегнати от процедура за извършване на колективни уволнения, при положение че те вече нямат назначени свои представители, нито правно задължение да определят такива?

2) Трябва ли член 1, [параграф 1, първа алинея, буква б)] и член 6 от Директива 98/59/ЕО за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения, тълкувани в светлината на съображения 2 и 6 от преамбюла на Директивата, да се тълкуват в смисъл, че в описаната по-горе хипотеза работодателят е длъжен да информира и да се консултира с всички работници, засегнати от процедурата за извършване на колективни уволнения?

Цитирани разпоредби от правото на Съюза

Директива 98/59/ЕО 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), съображения 2, 6 и 12, член 1, параграф 1, първа алинея, буква б), член 2, параграф 3 и член 6

Цитирани национални разпоредби

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Закон № 53/2003 за Кодекс на труда), и в частност член 69 от него, който предвижда *inter alia*, че работодателят, който възнамерява да извърши колективни уволнения, е длъжен да започне консултации със синдикалната организация или, според случая, с представителите на работниците; член 71, съгласно който синдикалната организация или, според случая, представителите на работниците могат да предложат на работодателя мерки за избягване на уволненията или за намаляване броя на уволнените работници; член 221, съгласно който в случай на работодатели с повече от 20 служители и без създадени в съответствие със закона представителни синдикални организации, интересите на работниците могат да бъдат насърчавани и защитавани от техни представители, избрани и специално упълномощени за тази цел.

Кратко представяне на фактите и главното производство

- 1 SC Brink's Cash Solutions SRL е дружество, част от групата Brink's Global Services — лидер на пазара за cash management и превоз на ценности, и свързаните с тях услуги — като е специализирано в доставката на услуги по превоз и обработка на пари в брой, зареждане и поддръжка на банкомати и има около 2 700 служители в цялата страна.

- 2 На 14 август 2014 г. между жалбоподателя, като служител, и въззиваемия, в качеството му на работодател, е сключен индивидуален трудов договор.
- 3 В контекста на избухването на пандемията SARS COV 2 и въвеждането на извънредно положение на територията на Румъния между 16 март 2020 г. и 15 май 2020 г. дейността на дружеството на национално равнище значително намалява, което се отразява на реализираните печалби. В този конкретен контекст, за да остане конкурентоспособно на съответния пазар, дружеството пристъпва към адаптиране на структурата на персонала и на 12 май 2020 г. започва процес на колективни уволнения; то съкращава 128 служители на национално равнище, въз основа на критерия „резултати от периодичното професионално оценяване“.
- 4 Към момента на започване на процедурата за колективно уволнение мандатът на представителите на работниците на дружеството е изтекъл още на 23 април 2020 г. и не е подновен.
- 5 Работодателят е уведомил за намерението си да извърши колективни уволнения само съответните структури в сектора, без да изпрати такова уведомление и до работниците, адресирано или до назначените по-рано представители, чийто мандат е изтекъл, или лично до всеки работник, засегнат от мярката „уволнение“. Тъй като не са назначени нови представители на работниците, дружеството е пропуснало етапа на информиране и консултиране, като твърди, че е било обективно невъзможно да ги проведе и че няма вина за това. Началото на процедурата за колективно уволнение е поставено по време на извънредното положение — период, през който упражняването на различни граждански права е било ограничено и това обстоятелство направило малко вероятна възможността работниците да успеят да започнат процедура по определяне на свои представители на национално равнище.
- 6 В рамките на процедурата за колективно уволнение, на 2 юли 2020 г. е изпратено писмото за уволнение на EI, което последният оспорва пред Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Окръжен съд Букурещ, отделение по трудови и социалноосигурителни спорове).
- 7 EI твърди, че работодателят е имал императивното задължение, уредено от разпоредбите на член 69 от Кодекса на труда, да проведе този етап на консултиране и информиране на работниците, дори те да не членуват в синдикална организация или да не са назначили представители, защитаващи интересите им. Той отбелязва, че работодателят е бил длъжен да уведоми работниците за необходимостта да назначат нови представители именно с оглед на този етап, както и че правата на работниците, които не са могли да предложат методи и средства за избягване на колективните уволнения или за намаляване броя на уволнените работници, са били сериозно нарушени.

- 8 Дружеството възразява, като поддържа, че мандатът на представителите на работниците е изтекъл преди да започне процедурата за колективно уволнение и че този мандат не е удължен поради липсата на координация между работниците. Всъщност информирането и консултирането на работниците не могло да се осъществи, и при положение че законът предвижда задължение за провеждане на процедурата със синдикалната организация или с представителите на работниците, но не и с работниците, взети поотделно, то счело, че е освободено от това задължение и продължило процедурата за колективно уволнение.
- 9 Няколко служители, уволнени в рамките на тази колективна процедура, оспорват по съдебен път законността на процедурата за уволнение и към днешна дата вече са постановени няколко окончателни съдебни решения. Съдилищата приемат, че решенията за уволнение са издадени законосъобразно и че при процедурата за извършване на колективни уволнения са спазени предвидените в закона етапи, макар етапът на информиране и консултиране на работниците да не е бил проведен.
- 10 Подобно решение е прието и от Tribunalul București (Окръжен съд Букурещ), който отхвърля иска на EI. EI обжалва това решение пред Curtea de Apel București (Апелативен съд Букурещ, Румъния), който служебно решава да сезира Съда [на Европейския съюз] с преюдициално запитване.

Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване

- 11 Запитващата юрисдикция счита, че с оглед на съображения 2, 6 и 12, както и на член 2, параграф 3 от Директива 98/59, една от целите ѝ е да гарантира участието на работниците в процедурата за колективно уволнение, като за целта Директивата налага на работодателите задължението да информират и консултират работниците чрез техните представители предварително, на ранен етап от процедурата за колективно уволнение.
- 12 Информирането трябва да се отнася до основните аспекти на планираното от работодателя преструктуриране, от което произтичат последици за работниците, като така им се даде възможност да реагират, за да намалят или неутрализират отрицателното въздействие на уволненията и да балансират съотношението на силите между работодателя и работниците.
- 13 Фактът, че като определя ползващите се от това задължение лица, текстът на Директивата визира представителите на работниците, а не отделен работник или всички работници, като препраща към законодателството на всяка държава членка, не позволява да се направи извод, че при липсата на задължителен национален механизъм за определяне на тези представители задължението за информиране и консултиране остава изпразнено от съдържание.

- 14 Като тълкува посочените разпоредби на Директивата, както и член 6 от нея, който се отнася до правото на работниците и служителите, алтернативно на това на техните представители, Curtea de Apel București (Апелативен съд Букурещ) заключава, че етапът на информиране и консултиране на работниците (при липсата на техни представители) е задължителен в процедурата за колективно уволнение, дори това да не води конкретно до никакво изменение в предвидения от работодателя план за реструктуриране.
- 15 Други национални апелативни съдилища са приели обратното решение, въз основа на буквално тълкуване на Директивата, според което ползващи се от задължението за информиране и консултиране са „представителите на работниците“, при липсата на които работодателят е освободен от етапа на информиране и консултиране. Това различно тълкуване води до противоречиви съдебни решения относно законността на процедура за колективно уволнение и запитващата юрисдикция установява, че се нуждае от отговора на Съда на Европейския съюз, за да може да приложи правилно правото на Съюза.
- 16 Ето защо Curtea de Apel București (Апелативен съд Букурещ) приема, че националният законодател не е транспонирал правилно разпоредбите на Директива 98/59, за да гарантира полезния ефект на нейните норми, тъй като не е въвел задължителен механизъм за определяне на представителите на работниците на работодателя.
- 17 Разпоредбите на правото на Съюза, до които се отнасят въпросите, поставени на Съда с това преюдициално запитване, все още не са тълкувани в смисъла, търсен от Curtea de Apel București (Апелативен съд Букурещ), който в преюдициалното си запитване препраща към решение от 16 юли 2009 г., Mono Car Styling (C-12/08) и решение от 8 юни 1994 г., Комисия/Обединено кралство (C-382/92).
- 18 В първото от тези решения Съдът е постановил, че правото на информиране и консултиране, закрепено в Директива 98/59, и по-конкретно в член 2 от нея, е предвидено в полза на работниците като общност и следователно има колективен характер. Съдът е анализирал равнището на защита на това право единствено с оглед на член 6. В случая обаче запитващата юрисдикция счита, че следва да се определи дали работодателят има задължение за информиране и консултиране, когато от правна гледна точка работниците не могат да се считат за общност във вътрешния правен ред.
- 19 Що се отнася до второто решение на Съда, цитирано по-горе, запитващата юрисдикция се позовава на точки 18 и 24, в които Съдът разглежда разпоредба от Директива 77/187/ЕИО, определяща „представителите на работниците“ по начин, идентичен с този в Директива 98/59.

- 20 Запитващата юрисдикция обаче подчертава, че посочената съдебна практика не ѝ позволява да приеме, че е налице *acte éclairé* и че правилното прилагане на правото на Съюза в случая не е толкова очевидно, че да не оставя място за никакво основателно съмнение.
- 21 В областта на трудовите спорове решенията, постановени от запитващата юрисдикция, не подлежат на обжалване по националното право, така че тя е длъжна съгласно член 267, втора алинея ДФЕС да отправи преюдициално запитване до Съда.

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ