

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

15 февруари 2007 година *

По дело C-270/05,

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Areios Pagos (Гърция) с акт от 9 юни 2005 г., постъпил в Съда на 1 юли 2005 г., в рамките на производство по дело

Athinaiki Chartopoïia AE

срещу

L. Panagiotidis и други,

в присъствието на:

Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: г-н P. Jann, председател на състав, г-н E. Juhász, (докладчик), г-н J. N. Cunha Rodrigues, г-н K. Schiemann и г-н E. Levits, съдии,

* Език на производството: гръцки.

генерален адвокат: г-н М. Poiares Maduro,
секретар: г-жа L. Hewlett, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 26 октомври 2006 г.,

като взе предвид становищата, представени:

- за Athinaïki Chartopoïia AE, от адв. I.-D. Filiotis, адв. К. Keramefs, адв. М. Merola и адв. С. Santacrose, dikigori,

- за г-н L. Panagiotidis и други, от адв. А. Vagias и адв. Е. Dibanidou-Vraka, dikigori,

- за Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE), от адв. А. Kazakos, dikigoros,

- за Комисията на Европейските общности, от г-жа М. Patakia и г-н J. Enegren, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

ПОСТАНОВИ НАСТОЯЩОТО

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на понятието „предприятие“, съдържащо се по-конкретно в член 1, параграф 1, буква а) от 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).

- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между уволнени работници и бившия им работодател, дружеството Athinaiki Chartoporіa AE (наричано по-нататък „Дружеството“), относно законността на колективното им уволнение, извършено в резултат от прекратяване на дейността на една от производствените единици на това дружество по негово решение.

Правна уредба

Общностна правна уредба

- 3 От съображение 1 от Директива 98/59 е видно, че в стремежа си към яснота и рационалност директивата кодифицира Директива 75/129/ЕИО от 17 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите-членки в

областта на колективните уволнения (ОВ L 48, стр. 29), изменена с Директива 92/56/ЕИО на Съвета от 24 юни 1992 година (ОВ L 245, стр. 3). Съгласно съображение 2 от Директива 98/59 тя има за цел „да бъде предоставена по-голяма защита на работниците в случай на колективни уволнения, отчитайки същевременно необходимостта от балансирано икономическо и социално развитие в рамките на Общността“.

- 4 Член 1, параграф 1 от Директива 98/59 определя приложното ѝ поле, както следва:

„1. По смисъла на настоящата директива:

- а) „колективни уволнения“ означава уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, като според избора на съответната държава-членка броят на съкратените работници е:

- i) било то за срок от 30 дни:

— най-малко 10 души в организация, в която нормално работят повече от 20 и по-малко от 100 работници,

— най-малко 10% от броя на работниците в организация, в която нормално работят най-малко 100, но по-малко от 300 работници,

— най-малко 30 души в организация, в която нормално работят 300 или повече работници,

- ii) било то за срок от 90 дни — най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;

[...]

- 5 Член 1 параграф 2 от Директива 98/59 изброява случаите, в които директивата не се прилага. Член 1, параграф 2, буква г) от Директива 75/129 предвиждаше, че директивата не намира приложение „по отношение на работниците, засегнати от прекратяване на дейността на предприятието, настъпило по силата на съдебно решение“. Горепосочената буква г) е отменена с Директива 92/56 и не е възпроизведена в Директива 98/59.
- 6 Директива 98/59 предвижда в член 2, параграфи 1, 2 и 3 определени задължения по отношение на работодателя, който има намерение да предприеме колективни уволнения. На първо място, той е длъжен да проведе консултации с представителите на работниците, които се отнасят поне до възможностите да се избегнат или да се ограничат уволненията, както и да се смекчат последиците от тях. Също така той е длъжен да им съобщи писмено причините за уволненията, броя и групите професии на работниците, които подлежат на уволнение, броя на обичайно заетите работници, периода, за който планира уволненията, предвижданите критерии за определяне на работниците, които ще бъдат уволнени, както и методиката за изчисляване на всяко евентуално обезщетение.

- 7 Член 3, параграф 1 от Директива 98/59 предвижда, че работодателят е длъжен да уведоми писмено за всяко намерение за колективно уволнение компетентния публичен орган и да му съобщи също така всички сведения, които трябва да предостави на работниците. Втора алинея от тази разпоредба гласи:

„Държавите-членки обаче могат да постановят, че в случай на планирани колективни уволнения, които произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение, работодателят е задължен да уведоми писмено компетентния публичен орган, само ако той изисква това.“

- 8 Член 4 от Директива 98/59 гласи:

„1. Предвидените колективни уволнения, за които е уведомена компетентната публична власт [да се чете „компетентният публичен орган“], се извършват не по-рано от 30 дни от датата на уведомлението, посочено в член 3, параграф 1 [...].

[...]

2. Сроктът, посочен в параграф 1, се използва от компетентния публичен орган за търсене на решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения.

3. Когато първоначалният срок, посочен в параграф 1, е по-кратък от 60 дни, държавите-членки могат да предоставят на компетентния публичен орган

правомощия да удължи първоначалния срок до 60 дни от датата на уведомлението в случаите, в които предизвиканите от планираните колективни уволнения проблеми най-вероятно няма да бъдат решени в рамките на първоначалния срок.

Държавите-членки могат да предоставят на компетентния публичен орган по-широки правомощия за удължаване на срока.

Работодателят трябва да бъде информиран за удължаването на срока, както и за основанията за това, преди да е изтекъл посоченият в параграф 1 първоначален срок.

4. Държавите-членки не са длъжни да прилагат настоящия член в случай на колективни уволнения, които произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение.“

- 9 И накрая, член 5 от Директива 98/59 предвижда, че тя „не засяга правото на държавите-членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони, подзаконови или административни разпоредби, или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори.“

Национална правна уредба

- 10 Директива 75/129 е транспонирана в гръцкото право със Закон № 1387/1983. Измененията, направени с Директива 92/56, както и кодифицираният текст, въведен с Директива 98/59, са транспонирани в гръцкото право със Закони

№ 2736/1999 и № 2874/2000 (наричани по-нататък „Закон № 1387/1983“), тъй като междуременно Закон № 1387/1983 е изменен. Член 3 от Закон № 1387/1983 предвижда предоставяне на пълна писмена информация от работодателя на работниците за предвижданите колективни уволнения, задължението му да започне консултации с представителите на работниците, както и задължението му да уведоми и да предостави информация на компетентния публичен орган.

11 Член 1, параграф 1 от Закон № 1387/1983 гласи:

„Колективни уволнения“ означава уволнения, извършени от предприятия или от стопанства, в които са наети повече от двадесет работници, по причини, които не са свързани с личните качества на работниците, и които уволнения надхвърлят в рамките на всеки календарен месец, границите, предвидени в следващия параграф“.

12 Член 5, параграфи 2—4 от Закон № 1387/1983 предвижда, че ако бъде постигнато споразумение между работниците и работодателя в законоустановения двадесетдневен срок, предвиден за преговорите между посочените страни, колективните уволнения се извършват съгласно споразумението и влизат в сила десет дни след датата на предаване на протокола, в който е записано посоченото споразумение, на областния управител или на министъра на труда. Ако не бъде постигнато споразумение между страните, областният управител или министърът на труда, след като разгледат материалите по случая и преценят данните за пазара на труда и състоянието на предприятието, както и интереса на националната икономика, могат да удължат консултациите с двадесет допълнителни дни или да не одобрят изцяло или частично предвижданите уволнения. Работодателят може да извърши колективни уволнения в рамките на параметрите, определени в решението на областния управител или министъра на труда.

13 Съгласно член 5, параграф 5 от този закон:

„Параграфи 2, 3 и 4 от настоящия член не се прилагат по отношение на колективни уволнения, предизвикани от прекратяване на дейността на предприятието или стопанството в резултат на съдебно решение.“

14 И накрая, член 6, параграф 1 от Закон № 1387/1983 предвижда, че колективните уволнения, извършени в нарушение на разпоредбите на този закон, са недействителни.

Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос

15 От акта за препращане е видно, че дружеството притежава три отделни производствени единици, намиращи се в три различни населени места, а именно първа производствена единица — за производство на хартия, използвана за писане, на хартия, използвана за печатане, на машинна каша, на фазери и на алуминиев сулфат, в която са наети 420 работници, втора производствена единица — за производство на мека хартия за домакински цели, на тоалетна хартия, на торби и др., и трета производствена единица — за преработка на мека хартия.

16 Всяка от тези производствени единици разполага с отделно оборудване, има отделен персонал от работници специалисти, както и директор по производствената част, който следи за доброто изпълнение на работата, осъществява надзор над комплексното функциониране на съоръженията в производствената единица и решава техническите въпроси. Функционирането на всяка от производствените единици е независимо от функционирането на

другите. Освен това решенията, свързани с техните производствени разходи, със закупуването на материали и с изчисляването на себестойността на продуктите, се вземат на базата на сведения, подавани от съответните единици в седалището на предприятието, където обща счетоводна служба осигурява изплащането на заплатите, както и изготвянето на отчетните документи и на единен баланс.

- 17 На 18 юли 2002 г. Съветът на директорите на дружеството взема решение за прекратяване на дейността на първата производствена единица поради наличие на загуби и за уволнението на почти всички работници от тази единица. Освен това с писмо от 22 юли 2002 г. той отправя покана към представителите на работниците да започнат предвидените по закон консултации и уведомява областния управител и компетентния инспекторат по труда за тази покана. Същевременно обаче той не предоставя на представителите на работниците балансите и цялата обща информация за дружеството, доказващи необходимостта от прекратяване на дейността на съответната единица, а се ограничава само с неблагоприятните резултати на тази единица през последните три финансови години, а именно от 1999 г. до 2001 г.
- 18 На този етап и след като преговорите не са довели до постигането на каквото и да било споразумение в определените срокове, министърът на труда удължава преговорите с 20 допълнителни дни. Дружеството обаче не взема участие в тези преговори, прекратява безсрочните трудовите договори на работниците и им изплаща предвидените по закон обезщетения.
- 19 Искът на работниците срещу решението за уволненията се увенчава с успех на първа инстанция. По въззивна жалба, подадена от дружеството до него, Efeteio Thrakis (апелативният съд на областта Thrace) постановява на първо място, че съответната производствена единица, която е прекратила своята дейност, не е била обособена по отношение на дружеството въззивник и следователно не попада в приложното поле на изключението, предвидено в член 5, параграф 5 от Закон № 1387/1983. Макар тази разпоредба, видно от редакцията ѝ, да се отнася само до случаите, в които прекратяването на дейността на дружеството е в резултат на съдебно решение, тя всъщност се тълкува от националните съдилища като приложима и към случаите, в които посоченото прекратяване е резултат от едностранно решение на работодателя.

20 В решението си Efeteio Thrakis постановява, че:

- дружеството въззивник не е изпълнило задължението си да информира работниците съгласно член 3 от горепосочения закон и

- в нарушение на разпоредбите на член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983 е прекратило трудовите договори в периода на удължаване на консултантите. Вследствие на това съгласно член 6, параграф 1 от съответния закон прекратяването на трудовите договори е опорочено поради недействителност.

21 По касационна жалба, подадена от дружеството, като взема предвид, че се поставя въпрос, свързан с тълкуването на акт на Общността и че неговото решение не подлежи на обжалване чрез вътрешноправни способности, Ageios Pagos решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Дали изложените по-горе факти, приети за установени от Efeteio, се включват в общностното понятие за „предприятие“, с оглед на прилагането на директивите на Съвета, посочени в съображенията на настоящото определение и на Закон № 1387/1983 относно „контрола върху колективните уволнения и други разпоредби“?“

По преюдициалния въпрос

- 22 Със своя въпрос преpraщaщата юрисдикция се позовава на решението на Efeteio Thrakis, съгласно което съответната производствена единица не е била обособена по отношение на дружеството и иска по същество да установи дали за целите на прилагането на Директива 98/59 една такава производствена единица се включва в понятието „предприятие“.
- 23 В това отношение следва да се отбележи, че съгласно практиката на Съда понятието „предприятие“, на което тази директива не дава определение, е понятие от общностното право и не може да се определя чрез позоваване на вътрешното право на държавите-членки (Решение от 7 декември 1995 г. по дело Rockfon, C-449/93, Recueil, стр. I-4291, точки 23 и 25). Следователно то трябва да получи автономно и еднакво тълкуване в общностния правопорядък.
- 24 Съдът също така е изтъкнал, че понятията, използвани в текстовете на различните езици на Директива 98/59 за определяне на понятието „предприятие“, до известна степен се различават и имат различна конотация, а именно, според случая, организация, предприятие, място на дейност, местно поделение или месторабота (вж. Решение по дело Rockfon, посочено по-горе, точки 26 и 27).
- 25 В светлината на тези съображения и в съответствие с целта на тази директива, която, както е видно от второ съображение от нея, има за цел по-конкретно засилване на защитата на работниците при колективни уволнения, Съдът е дал тълкуване на понятието „предприятие“, съдържащо се в Директива 98/59, и по-конкретно в член 1, параграф 1, буква а) от нея, като означаващо, според обстоятелствата, производствената единица, към която са разпределени работниците, засегнати от уволнението, за изпълнение на техните задачи (Решение по дело Rockfon, посочено по-горе, точки 31 и 32, както и цитираната съдебна практика).

- 26 По този начин Съдът е дал много широко определение на понятието „предприятие“, с цел да ограничи, доколкото е възможно, случаите на колективни уволнения, които биха излезли извън приложното поле на Директива 98/59 поради правната квалификация на това понятие на национално равнище (вж. по-конкретно Решение от 7 септември 2006 г. по дело Agorastoudis и др., от C-187/05 до C-190/05, Recueil, стр. I-7775, точка 37). Същевременно, като се има предвид общият характер на това определение, то не може само по себе си да бъде решаващо в преценката на конкретните обстоятелства по главното производство.
- 27 Така че за целите на прилагането на Директива 98/59 „предприятие“ може да бъде, в рамките на едно предприятие, обособена единица, отличаваща се с определена постоянност на функциите и със стабилност, която е предназначена за изпълнението на една или няколко определени задачи и която разполага с екип от работници, както и с технически средства и организационна структура, позволяващи изпълнението на тези задачи.
- 28 Като се има пред вид съображението, че целта, преследвана от Директива 98/59, визира по-конкретно социално-икономическите последици, които би могло да бъдат породени от колективните уволнения в определен местен контекст и социална среда, за да може да бъде квалифицирана като „предприятие“, съответната единица не би трябвало непременно да разполага с някаква юридическа или икономическа, финансова, административна или технологична самостоятелност.
- 29 Именно в този дух Съдът е отсъдил, че за определението на понятието „предприятие“ не е от съществено значение дали съответната единица разполага с управление, което може самостоятелно да извършва колективни уволнения (Решение по дело Rockfon, посочено по-горе, точка 34 и точка 2 от диспозитива). Също така не е необходимо и географско отделяне по отношение на другите единици и съоръжения на предприятието.

- 30 По тези съображения следва да се установи, първо, че алтернативната употреба на понятията „предприятие“ и „стопанство“ в Закон № 1387/1983 сама по себе си не е в противоречие с Директива 98/59, при условие че се следва тълкуването, дадено от Съда на понятието „предприятие“, и че употребата на два термина не води до изключване на определени категории работници от защитата, търсена от тази директива.
- 31 След това, що се отнася до характера на производствената единица, разглеждана в главното производство, от делото е видно, че тази единица е една от трите отделни производствени единици, които притежава дружеството. В нея са наети 420 работници, тя разполага с отделно оборудване и специализиран персонал, нейната дейност не се влияе от дейността на другите звена и има директор по производствената част, който следи за доброто изпълнение на работата, упражнява контрол върху цялостното функциониране на съоръженията на единицата и решава техническите въпроси.
- 32 Тези елементи очевидно придават на такава единица характера на „предприятие“ за целите на прилагането на директива 98/59 в съответствие със съображенията, развити от Съда в точки 27—29 от настоящото решение, и я включват в това общностно понятие. Фактът, че решенията, свързани с разходите за дейността на всяка от трите единици, за закупуване на материали и за изчисляване на себестойността на продуктите, се вземат в седалището на дружеството, където работи обща счетоводна служба, в това отношение е ирелевантен.
- 33 С цел да се даде полезен отговор на препращащата юрисдикция, следва да се изтъкне и това, че видно от материалите по делото, Efeteio Thrakis е преценил, че производствената единица, разглеждана в главното производство, след като не е самостоятелна по отношение на дружеството, не представлявала

„предприятие“ и поради този факт не била подчинена на изключението, предвидено в член 5, параграф 5 от Закон № 1387/1983, чиито разпоредби въвеждат във вътрешното право предвиждащата изключението разпоредба на член 4, параграф 4 от Директива 98/59.

34 С други думи, според разбирането на този съд, ако тази производствена единица е била самостоятелна и е представлявала „предприятие“, горепосоченото изключение би намерило приложение, доколкото прекратяването на дейността на посочената единица е било резултат единствено от решението на работодателя.

35 Това становище се вписва в рамките на същия подход, възприет в националната съдебна практика, който е бил в основата на постановяването на решението Agorastoudis и др., посочено по-горе, и не намира основание в Директива 98/59. Следователно в това отношение е необходимо да се уточни, както основателно отбелязва Комисията на Европейските общности, че макар и да е установена самостоятелността на разглежданата в главното производство единица и тя да е представлявала „предприятие“, посоченото по-горе изключение не би било приложимо към нея.

36 В действителност на същите основания, които са били изложени в точки 25—45 от решението по дело Agorastoudis и др., посочено по-горе, разглежданата разпоредба, предвиждаща изключението, е приложима единствено и изключително само в случаите, в които прекратяването на дейността на едно предприятие или стопанство е резултат от съдебно решение. Във всички останали случаи, и по-конкретно когато прекратяването на дейността на предприятието се дължи на решението на работодателя, той е задължен да продължи консултациите с работниците в допълнителен срок пред компетентния публичен орган.

- 37 Накрая следва да се изтъкне, че в хода на производството пред Съда настойчиво беше изтъкван въпросът за съвместимостта с Директива 98/59 и с член 43 ЕО за намесата на националните публични органи, а именно на областния управител или на министъра на труда, предвидена в член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983. Този въпрос обаче не е предмет на настоящото искане за преюдициално заключение.
- 38 По изложените по-горе съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че Директива 98/59, и по-конкретно член 1, параграф 1, буква а) от нея, трябва да се тълкува в смисъл, че за целите на прилагането на тази директива производствена единица като разглежданата в главното производство се включва в понятието „предприятие“.

По съдебните разноски

- 39 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения, и по-конкретно член 1, параграф 1, буква а) от нея, трябва да се тълкува в смисъл, че за целите на прилагането на тази директива производствена единица като разглежданата в главното производство се включва в понятието „предприятие“.

Подписи

