

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

10 декември 2009 година \*

По дело C-323/08

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Испания) с акт от 14 юли 2008 г., постъпил в Съда на 16 юли 2008 г., в рамките на производство по дело

**Ovidio Rodríguez Mayor и др.**

срещу

**Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila и др.**

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: г-н К. Lenaerts, председател на трети състав, изпълняващ функцията на председател на четвърти състав, г-жа R. Silva de Lapuerta, г-н E. Juhász (докладчик), г-н G. Arestis и г-н T. von Danwitz, съдии,

\* Език на производството: испански.

генерален адвокат: г-н P. Mengozzi,  
секретар: г-н R. Grass,

като има предвид становищата, представени:

- за испанското правителство, от г-жа В. Plaza Cruz, в качеството на представител,
  
- за унгарското правителство, от г-жа R. Somssich, г-н M. Fehér и г-жа K. Veres, в качеството на представители,
  
- за правителството на Обединеното кралство, от г-жа I. Rao и г-н T. de la Mare, в качеството на представители,
  
- за Европейската комисия, от г-н J. Enegren и г-н R. Vidal Puig, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 16 юли 2009 г.,

ПОСТАНОВИ НАСТОЯЩОТО

## Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 1—4 и 6 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 направено в рамките на спор между г-н Rodríguez Mayor и шест други лица, от една страна, и Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (незаето наследство на Rafael de las Heras Dávila), наследниците на това лице, и Fondo de Garantía Salarial (Фонд за гарантиране на заплатите), от друга, по повод искането на първите да получат обезщетение поради незаконно колективно уволнение.

## Правна уредба

### *Общностно право*

- 3 Член 1, параграф 1 от Директива 98/59, който се съдържа в раздел I от нея, озаглавен „Определения и приложно поле“, гласи:

„По смисъла на настоящата директива:

I - 11652

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 [уволнените] 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;

б) „представители на работниците“ означава представителите на работниците, предвидени в законите или практиката на държавите членки.

За да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в [първа алинея,] буква а), 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 петима работници.“

4 Член 2 от същата директива, който се съдържа в раздел II от нея, озаглавен „Информиране и консултиране“, предвижда:

„1. Когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с [представителите на] работниците с оглед постигането на споразумение.

2. Консултациите включват поне: начини и средства за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, *inter alia*, помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници.

[...]

3. За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, по време на консултациите работодателите своевременно:

а) им предоставят цялата необходима информация и

б) във всеки случай ги уведомяват писмено за:

- i) причините за предстоящите уволнения;
- ii) броя [и] категориите работници, които ще бъдат уволнени;
- iii) броя и категориите работници, които нормално са наети на работа;
- iv) срока, в който ще бъдат извършени предвидените уволнения;
- v) предложените критерии за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени, дотолкова, доколкото националното законодателство и/или практика дава на работодателите право на такъв подбор;
- vi) метода за изчисляване на всички плащания, свързани с уволненията, освен тези, произтичащи от националното законодателство и/или практика.

Работодателят представя на компетентния публичен орган копие от елементите на писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки от i) до v).

[...]“

- 5 Текстът на член 3 от Директива 98/59, включен в раздел III от нея, озаглавен „Процедура за извършване на колективни уволнения“, е следният:

„1. Работодателите уведомяват писмено компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения.

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.

Това уведомление съдържа цялата необходима информация относно планираните колективни уволнения и консултациите с представителите на работниците, предвидени в член 2, и в частност, причините за уволненията, броя на работниците, които ще бъдат съкратени, броя на нормално наетите на работа работници, както и срока, в който ще бъдат извършени уволненията.

2. Работодателите изпращат на представителите на работниците копие от уведомлението, посочено в параграф 1.

Представителите на работниците могат да изпратят на компетентния публичен орган коментарите, които имат.“

6 Член 4 от посочената директива, който също е част от раздел III от нея, гласи:

„1. Предвидените колективни уволнения, за които е уведомена компетентната публична власт, се извършват не по-рано от 30 дни от датата на посоченото в член 3, параграф 1 уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестieto.

Държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да съкрати посочения в предходната алинея 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.“

7 Съгласно член 5 от посочената директива 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“.

8 Член 6 от Директива 98/59 предвижда, че „[д]ържавите членки гарантират, че представителите на работниците [и/]или работниците разполагат със съдебни и/



или административни процедури за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива“.

### *Национално право*

- 9 Член 49, параграф 1, буква ж) от Статута на работниците (Estatuto de los Trabajadores), одобрен с Кралски законодателен указ 1/1995 от 24 март 1995 г. (BOE бр. 75 от 29 март 1995 г., стр. 9654, наричан по-нататък „Статутът на работниците“), предвижда, че прекратяването на трудовия договор настъпва в следните случаи:

„Смърт, пенсиониране в предвидените от приложимата схема за социално осигуряване случаи или недееспособност на работодателя при спазване на разпоредбите на член 44, или прекратяване на съдоговорителя — юридическо лице.

В случай на смърт, пенсиониране или недееспособност на работодателя работникът има право да получи сума в размер на едно месечно възнаграждение.

В случай на прекратяване на съдоговорителя — юридическо лице, трябва да се спазят формалностите, предвидени в член 51 от настоящия [статут].“

10 Член 51 от Статута на работниците гласи:

„По смисъла на разпоредбите на настоящия [статут] „колективно уволнение“ означава прекратяването на трудовите договори по икономически, технически, организационни или производствени причини, когато в рамките на 90 дни се прекратят договорите на поне:

- а) 10 работници в предприятия, в които са заети най-малко 100 работници.
  
- б) 10 процента от общия брой работници в предприятия, в които са заети между 100 и 300 работници.
  
- в) 30 работници в предприятия, в които са заети най-малко 300 работници.

Счита се, че посочените в настоящия член причини за прекратяване са налице, когато приемането на предлаганите мерки позволява, ако са посочени икономически причини, да се подобри неблагоприятното икономическо положение на предприятието или [ако са посочени] технически, организационни или производствени [причини,] да се гарантира бъдещата жизнеспособност на предприятието и заетостта в него чрез по-подходящо разпределяне на ресурсите.

„Колективно уволнение“ означава и прекратяването на трудовите договори на всички работници в предприятието, ако броят на засегнатите работници

надвишава 5 и уволнението се дължи на пълното преустановяване на дейността на предприятието по изложените по-горе причини.

За да бъде изчислен броят на прекратените трудови договори, посочен в първата алинея от настоящия параграф, се взема предвид всяко прекратяване, настъпило в рамките на разглеждания период по инициатива на работодателя на основание други причини, които не са свързани с конкретния работник и се различават от предвидените в член 49, параграф 1, буква в), ако броят на прекратените по този начин договори е най-малко 5. Когато в рамките на последователни 90-дневни периоди с цел да заобиколи разпоредбите на настоящия [статут] предприятието прекрати трудовите договори на лица на основание член 52, буква в), чийто брой е под установените по-горе прагове, без да са налице нови причини, обосноваващи това действие, се счита, че новите случаи на прекратяване съставляват заобикаляне на закона с измамна цел, като прекратяването се обявява за нищожно и лишено от правни последици.

2. Работодателят, който възнамерява да извърши колективно уволнение, е длъжен да получи разрешение за прекратяването на трудовите договори в съответствие с процедурата за „регулиране на заетостта“, предвидена в настоящия [статут] и правилниците за прилагането му. Процедурата се поставя в ход с молба до компетентния публичен орган, както и поставяне началото на срок за консултиране с определените по закон представители на работниците.

[...]

8. Работниците с прекратен съгласно разпоредбите на настоящия член договор имат право на обезщетение в размер на трудовото възнаграждение за двадесет дни за всяка година трудов стаж, като при трудов стаж до една година то се изчислява съразмерно на приключените месеци и общо не може да надвишава 12 месечни заплати.

9. Чрез представителите си работниците могат да поискат и прилагането на процедурата [за регулиране на заетостта], ако основателно може да се предположи, че неприлагането на тази процедура от работодателя може да им причини непоправима или трудно поправима вреда. В подобни случаи компетентният орган определя необходимите за приключване на процедурата действия и доклади при спазване на предвидените в настоящия член срокове.

[...]

12. Наличието на случай на непреодолима сила като причина за прекратяване на трудовите договори трябва надлежно да се установи от компетентния публичен орган, независимо от броя на засегнатите работници, след прилагане на процедурата [за регулиране на заетостта], проведена в съответствие с разпоредбите на настоящия параграф. Процедурата се прилага по искане на предприятието с представяне на считаните за подходящи от него доказателства, [като] искането се съобщава едновременно и на определените по закон представители на работниците, които имат качеството на заинтересувана страна в хода на цялата процедура. След приключване на действията и изготвяне на необходимите доклади компетентният публичен орган постановява решение в срок от 5 дни от искането, което решение има действие от датата на пораждащото непреодолимата сила събитие.

Ако компетентният публичен орган констатира случай на непреодолима сила, по негово решение цялото или част от полагащото се на засегнатите от прекратяването на трудовите договори работници обезщетение се изплаща от Fondo de Garantía Salarial, което не изключва правото на последния да иска възстановяване на средствата от работодателя.

13. За неуредените в настоящия [статут] случаи, и по-специално във връзка с обжалването, се прилагат разпоредбите на Закон 30/1992 от 26 ноември 1992 г. относно правния режим на публичните административни органи и общото административно производство. Адресати на действията, които се извършват,

и уведомяванията, които се правят по отношение на работниците, са определените им по закон представители.“

- 11 Запитващата юрисдикция уточнява, че последиците от прието за незаконно прекратяване на трудов договор поради обективни причини са еднакви с тези на прието за незаконно дисциплинарно уволнение на основание член 55 от Статута на работниците. Тя посочва, че в това отношение член 56, параграф 1 от този статут гласи следното:

„Когато уволнението се обяви за незаконно, в срок от 5 дни от връчването на съдебното решение работодателят или възстановява работника на работа в предприятието, като му изплаща натрупаното през изминалия период възнаграждение по параграф 1, буква б) от настоящия член, или му изплаща следните суми, определени в съдебното решение:

- а) обезщетение в размер на възнаграждението за 45 дни годишно за всяка година трудов стаж, като за периодите до една година то се изчислява съразмерно на приключените месеци, но общо не повече от 42 месечни заплати.
- б) сума в размер на неполученото възнаграждение от датата на уволнението до датата на връчването на съдебното решение, с което се установява незаконността на това уволнение, или до датата, на която работникът е намерил друга работа, ако тази дата предхожда датата на съдебното решение и ако работодателят удостовери получените от работника суми, които в този случай се приспадат от натрупаното възнаграждение за изминалия период.“

**Главното производство и преюдициалните въпроси**

- 12 Седемте ищци по главното производство образуват персонала на ръководеното от г-н De las Heras Dávila като физическо лице предприятие, поради което същото няма самостоятелна правосубектност.
- 13 С молба от 31 май 2004 г. те предявяват иск пред Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid за незаконно уволнение срещу Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila и др., като твърдят, че в периода от 30 април до 5 май 2004 г. са се явявали на работното си място, но предприятието било затворено, поради което счели, че е налице мълчаливо уволнение.
- 14 Оказва се, че работодателят е починал на 1 май 2004 г., без да остави завещание или приживе да се разпореди относно правата на наследниците си. На 15 юни 2004 г. и на 27 март 2007 г. наследниците му по закон правят нотариално заверен отказ от наследство. От акта за преюдициално запитване е видно, че предприятието е прекратило дейността си.
- 15 Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid отхвърля иска с мотива, че прекратяването на трудовите договори на ищците по главното производство е настъпило в резултат от смъртта на работодателя без правоприемство на предприятието, и следователно не е налице уволнение.
- 16 Ищците по главното производство обжалват това решение пред запитващата юрисдикция. Те твърдят, че решението за прекратяване е формален акт, по отношение на който се изисква спазването на определените в член 55, параграф 1 от Статута на работниците условия, поради което наследниците на техния работодател е трябвало да ги уведомят за такова решение. Ето защо ищците по главното производство искат да се установи наличието на незаконно уволнение и да им бъде изплатено обезщетение в размер на възнаграждението за 45 дни за всяка година трудов стаж, както и натрупаното възнаграждение за изминалия период, считано от датата на уволнението до датата на връчването на решението на запитващата юрисдикция или до датата на възстановяването им на работа. При условията на евентуалност те искат да се установи прекратяване на

трудовете договори поради смърт на работодателя в съответствие с член 49 от същия статут и да им бъде изплатено предвиденото в тази разпоредба обезщетение.

17 Ответниците по главното производство поддържат, че няма никакво уволнение и че е налице прекратяване на трудовото правоотношение поради смърт на работодателя.

18 По искане на запитващата юрисдикция прокуратурата дава становище по главното производство, като счита, че е възможно да има несъвместимост между разпоредбите на общностното право и член 49, параграф 1, буква ж) от Статута на работниците.

19 Запитващата юрисдикция счита, че в случай на прекратяване на трудовия договор поради прекратяването на предприятието в испанското право е налице неравно третиране в зависимост от вида правосубектност на работодателя. Всъщност в такъв случай наетите от юридическо лице работници са в по-благоприятно положение от наетите от физическо лице, въпреки че при уволнение или прекратяване на трудов договор възникват едни и същи вреди.

20 При тези обстоятелства, като счита, че тълкуването на разпоредбите на Директива 98/59 е необходимо за постановяване на неговото решение, Tribunal Superior de Justicia de Madrid решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Нарушава ли член 51 от Статута на работниците задълженията, наложени с Директива 98/59 [...], доколкото ограничава понятието за колективни уволнения до уволненията поради икономически, технически, организационни или производствени причини и в обхвата му не попадат уволненията по всички несвързани с конкретните работници причини?

- 2) Нарушава ли се Директива 98/59 [...] и от разпоредбата на член 49, параграф 1, буква ж) от Статута на работниците, доколкото в разрез с членове 1, 2, 3, 4 и 6 от [нея] тази испанска разпоредба предвижда в полза на работниците, които изгубят работата си поради смърт, пенсиониране или недееспособност на работодателя, обезщетение, ограничаващо се до едно месечно възнаграждение, и ги изключва от обхвата на уредбата, закрепена в член 51 от същия акт?
- 3) Нарушава ли испанската правна уредба относно колективното уволнение, и по-специално член 49, параграф 1, буква ж) и член 51 от Статута на работниците, член 30 от Хартата на основните права на Европейския съюз (прокламирана в Ница на 7 декември 2000 г. (ОВ С 364, стр. 1) и Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета на заседанието на Европейския съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г. [от държавните и правителствени ръководители на единадесет държави членки]?”

## По преюдициалните въпроси

### *По компетентността на Съда*

- 21 Подобно на испанското и унгарското правителство, както и на Европейската комисия, във връзка с първите два въпроса следва да се отбележи, че към момента на смъртта си г-н De las Heras Dávila е бил наел седем работници, поради което такова положение по принцип се изключва от приложното поле на Директива 98/59.
- 22 Действително съгласно член 1, параграф 1, буква а), подточка ii) от тази директива за прилагането ѝ в случай като разглеждания в главното производство е необходимо броят на уволнените лица да е бил най-малко 20 за период от 90 дни.



- 23 В член 5 от Директива 98/59 обаче се предвижда, че тя не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони, подзакони или административни разпоредби, или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори.
- 24 От акта за преюдициално запитване е видно, че по испанското право съществуват подобни разпоредби, като се има предвид, че по силата на член 51, параграф 1, първа и трета алинея от Статута на работниците понятието за колективно уволнение обхваща и прекратяването на трудовите договори на всички работници в предприятието, ако броят на засегнатите работници надвишава 5 и уволнението се дължи на пълното преустановяване на дейността на предприятието по икономически, технически, организационни или производствени причини.
- 25 Запитващата юрисдикция посочва, че по висящото пред нея дело прекратяването на трудовите договори на целия персонал, нает от г-н De las Heras Dávila, поради неговата смърт трябва да попада в приложното поле на упоменатите в предходната точка разпоредби и също трябва да се квалифицира като колективно уволнение. Тази юрисдикция счита, че в противен случай би била налице разлика в третирането в противоречие с Директива 98/59 и с понятието за колективни уволнения по смисъла на нейните разпоредби.
- 26 В този смисъл преюдициалното запитване наистина се отнася до случай на прекратяване на трудови правоотношения, като броят на уволнените лица е под предвидените в член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 прагове.
- 27 След като обаче националният законодател е избрал да включи в понятието за колективни уволнения по смисъла на тази директива случаи, които не попадат в нейното приложно поле, като същевременно в него не попадат случаи като

разглеждания в главното производство, налице е сигурен общностен интерес, за да се избегнат бъдещи различия в тълкуването, да се даде на това понятие, както и на свързаните с него разрешения на общностното право, еднакво тълкуване независимо от условията, при които се прави позоваване на тях (вж. в този смисъл Решение от 16 март 2006 г. по дело Poseidon Chartering, C-3/04, Recueil, стр. I-2505, точки 16 и 17).

- 28 При тези обстоятелства на преюдициалните въпроси следва да се даде отговор, изхождайки от предпоставката, че някои видове прекратяване на трудови договори, засягащи по-малък брой работници от предвидения в член 1 от Директива 98/59, се приравняват от испанската правна уредба на колективни уволнения по смисъла на този член, а други видове прекратяване на трудови договори, които могат да засегнат същия брой работници, и по-специално прекратяването на трудовите договори на целия персонал поради смърт на работодателя, не попадат в понятието за колективни уволнения по силата на посочената правна уредба.

### *По първия въпрос*

- 29 С първия въпрос запитващата юрисдикция изразява съмнение относно съвместимостта с член 1, параграф 1 от Директива 98/59 на приложимата в главното производство испанска правна уредба, в която понятието за колективно уволнение не обхваща всяко прекратяване на трудови договори поради несвързани с конкретните работници причини.
- 30 Като начало следва да се отбележи, че в рамките на производство, образувано по силата на член 234 ЕО, Съдът не следва да се произнася относно съвместимостта на норми на вътрешното право с разпоредбите на общностното право. За сметка на това Съдът е компетентен да предостави на националната юрисдикция всички

насоки за тълкуване на общностното право, които ще ѝ позволят да прецени съвместимостта на нормите на вътрешното право с общностната правна уредба (вж. по-специално Решение от 19 септември 2006 г. по дело *Wilson*, C-506/04, *Recueil*, стр. I-8613, точки 34 и 35, както и Решение от 6 март 2007 г. по дело *Placanica* и др., C-338/04, C-359/04 и C-360/04, *Сборник*, стр. I-1891, точка 36).

- 31 Безспорно е, че спорът по главното производство се отнася до редовността на прекратяването на трудовите договори на целия персонал на предприятието поради смърт на работодателя.
- 32 Ето защо, за да се даде полезен отговор за разрешаването на висящия пред запитващата юрисдикция спор, следва да се определи дали член 1, параграф 1 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която прекратяването на трудовите договори на няколко работници поради смърт техния работодател — физическо лице, не се квалифицира като колективно уволнение.
- 33 На първо място, следва да се констатира, че от текста на посочената директива не става ясно дали такова положение попада в нейното приложно поле.
- 34 Действително Съдът тълкува широко израза „причини, несвързани с конкретните работници“, съдържащ се в член 1, параграф 1 от тази директива (вж. в този смисъл Решение от 12 октомври 2004 г. по дело *Комисия/Португалия*, C-55/02, *Recueil*, стр. I-9387, точка 49, както и Решение от 7 септември 2006 г. по дело *Agorastoudis* и др., C-187/05—C-190/05, *Recueil*, стр. I-7775, точка 28). От нейния текст обаче е видно, че понятието „колективни уволнения“ по смисъла на тази разпоредба предполага едновременно наличие на работодател и на изхождащ от него акт.

- 35 Съгласно определението на това понятие в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59 то се отнася до уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, стига да са изпълнени някои количествени и времеви условия.
- 36 По силата на член 1, параграф 1, втора алинея от същата директива, за да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в първа алинея, буква а) от същия параграф, 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 петима работници.
- 37 Съгласно член 2, параграф 1 от същата директива работодател, който планира колективни уволнения, е длъжен да започне своевременно консултации с представителите на работниците с оглед на постигането на споразумение. Параграф 3 от същия член предвижда, че по време на консултациите работодателите своевременно предоставят цялата необходима информация на представителите на работниците и ги уведомяват писмено относно елементите, изброени в буква б) от този параграф.
- 38 Член 3 от Директива 98/59 гласи, че работодателите уведомяват писмено компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения и изпращат на представителите на работниците копие от уведомлението.
- 39 Съдържащите се в тези разпоредби изрази, и по-конкретно „планира колективни уволнения“, „извършва консултации“, „предоставя цялата информация“, „уведо-

мява писмено за елементите“, „уведомява писмено за планираните колективни уволнения“ и „изпраща копие“ показват необходимостта от наличието на работодател, както и от някои действия от негова страна.

40 Освен това от израза „уволненията, извършени от работодателя“, използван в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59, е видно, че понятието за колективни уволнения предполага по принцип работодателят да извършва или поне да има намерението да извърши такива уволнения, докато изразът „по инициатива на работодателя“, използван във втората алинея от същия параграф, както отбелязва генералният адвокат в точка 81 от своето заключение, предполага пряко волеизявление на работодателя, изразяващо се в поемането на инициатива.

41 От гореизложеното следва, че понятието за колективни уволнения по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 предполага наличието на работодател, който е съставил план за такива уволнения и е в състояние, от една страна, да извърши за тази цел посочените в членове 2 и 3 от споменатата директива действия, и от друга страна, евентуално да осъществи тези уволнения.

42 Положение като разглежданото в главното производство обаче се характеризира не само с отсъствието на намерение за извършване на колективни уволнения, а и с липсата на работодател, който да се яви адресат на задълженията, произтичащи от упоменатите в точки 37 и 38 от настоящото решение разпоредби, да извърши предвидените в тях действия и евентуално да осъществи уволненията.

43 На второ място, що се отнася до основната цел на Директива 98/59, следва да се напомни, от една страна, че съгласно член 2, параграф 2 от нея консултациите се отнасят до начините и средствата за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, по-конкретно, помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници. От друга страна, съгласно член 2, параграф 3 и член 3,

параграф 1 от тази директива работодателите уведомяват компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения и им предоставят елементите и информацията, упоменати в тези разпоредби.

- 44 Същевременно тази основна цел на Директива 98/59, тоест колективните уволнения да се предшестват от консултиране с представителите на работниците и от информирание на компетентния публичен орган, не би могла да се постигне, ако прекратяването на трудовите договори на целия персонал на ръководено от физическо лице предприятие поради преустановяването на дейността му в резултат от смъртта на работодателя се квалифицира като „колективно уволнение“, като се има предвид, че такава консултация не би могла да се състои и по този начин не би било възможно нито да се избегне прекратяването или да се намали броят на прекратените трудови договори, нито да се смекчат последиците от тях.
- 45 Освен това следва да се отбележи, че Директива 98/59 не цели установяването на общ механизъм за финансово обезщетяване на общностно равнище в случай на загуба на работно място.
- 46 На трето място, следва да се отбележи, че някои разпоредби на Директива 98/59 вече са били тълкувани от Съда.
- 47 Така Съдът вече е постановил, че съгласно член 2, параграфи 1 и 3, както и съгласно член 3, параграфи 1 и 2 от Директива 98/59 единственият носител на задълженията за информирание, консултиране и уведомяване е работодателят (вж. Решение от 10 септември 2009 г. по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto АЕК и др., С-44/08, Сборник, стр. I-8163, точка 57).

- 48 Съдът също така е постановил, че задълженията на работодателя за консултиране и уведомяване възникват преди решението му да прекрати трудовите договори (вж. в този смисъл Решение от 27 януари 2005 г. по дело *Junk*, C-188/03, Recueil, стр. I-885, точки 36 и 37, както и Решение по дело *Akavan Eriyisalojen Keskusliitto АЕК* и др., посочено по-горе, точка 38).
- 49 Независимо от това в случай като разглеждания в главното производство смъртта на работодателя и прекратяването на трудовите договори на наетите от него работници съвпадат. В този смисъл, както поддържа испанското правителство, е налице обективна невъзможност за изпълнение на тези задължения.
- 50 Освен това в случай като разглеждания в главното производство няма нито решение за прекратяване на трудовите договори, нито предварително намерение за това.
- 51 От практиката на Съда е видно, че Директива 98/59, както по-рано и Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 48, стр. 29), осигурява единствено частична хармонизация на правилата за закрила на работниците в случай на колективни уволнения (вж. относно Директива 75/129 Решение от 8 юни 1994 г. по дело *Комисия/Обединено кралство*, C-383/92, Recueil, стр. I-2479, точка 25, а що се отнася до Директива 98/59, Решение по дело *Akavan Eriyisalojen Keskusliitto АЕК* и др., посочено по-горе, точка 60) и че тя хармонизира не условията и реда за окончателно преустановяване на дейността на предприятията, а процедурата при извършване на колективни уволнения (вж. във връзка с Директива 75/129 Решение от 7 септември 2006 г. по дело *Agorastoudis* и др., посочено по-горе, точка 36).

52 Накрая, следва да се добави, че тълкуването, според което понятието „колективни уволнения“ по смисъла на Директива 98/59 не обхваща прекратяването на трудовите договори на няколко работници с работодател — физическо лице, поради неговата смърт, не е в противоречие с посоченото по-горе Решение по дело Комисия/Португалия. Всъщност това решение е постановено в рамките на производство за установяване на неизпълнение на задължения от държава членка, във връзка с което изразът „причини, несвързани с конкретните работници“, използван в член 1 от тази директива, е бил анализиран, без обаче конкретно да е било разгледано положение като това по главното производство, характеризиращо се с прекратяването на трудови договори поради смърт на физическото лице — работодател, и отсъствието на носител на предвидените в посочената директива задължения.

53 Предвид гореизложеното на първия поставен въпрос следва да се отговори, че член 1, параграф 1 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, съгласно която прекратяването на трудовите договори на няколко работници с работодател — физическо лице, поради неговата смърт, не се квалифицира като колективно уволнение.

### *По втория въпрос*

54 С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда различни обезщетения в зависимост от това дали работниците са загубили работата си в резултат от смъртта на работодателя или от колективно уволнение.



- 55 В това отношение, от една страна, от отговора на първия въпрос следва, че настъпилото при обстоятелства като тези по главното производство прекратяване на трудови договори, свързано със смъртта на работодателя, който е физическо лице, не попада в понятието за колективни уволнения по смисъла на Директива 98/59.
- 56 От друга страна, както е посочено в точки 45 и 51 от настоящото решение, споменатата директива осигурява само частична хармонизация на правилата за закрила на работниците в случай на колективни уволнения и няма за цел да установи механизъм за общо финансово обезщетяване на общностно равнище в случай на загуба на работно място. В този контекст въпросът за размера на обезщетението на работниците в случай на прекратяване на трудовото им правоотношение не попада в обхвата на приложение на Директива 98/59.
- 57 Следователно на втория поставен въпрос може да се отговори, че посочената директива допуска национална правна уредба, която предвижда различни обезщетения в зависимост от това дали работниците са загубили работата си в резултат от смъртта на работодателя или от колективно уволнение.

*По третия въпрос*

- 58 С третия въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 30 от Хартата на основните права на Европейския съюз, както и разпоредбите на Хартата на Общността за основните социални права следва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата в главното производство.

59 Както обаче следва от отговорите на първите два въпроса, положение като това, което е в основата на спора по главното производство, не попада в приложното поле на Директива 98/59, а оттам и в приложното поле на общностното право. При тези обстоятелства на третия въпрос не следва да се дава отговор.

### По съдебните разноски

60 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата 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 (четвърти състав) реши:

- 1) Член 1, 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 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, съгласно която прекратяването на трудовите договори на няколко работници с работодател — физическо лице, поради неговата смърт, не се квалифицира като колективно уволнение.

- 2) Директива 98/59 допуска национална правна уредба, която предвижда различни обезщетения в зависимост от това дали работниците са загубили работата си в резултат от смъртта на работодателя или от колективно уволнение.

Подписи