

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

8 юни 1994 година\*

„Колективни уволнения”

По дело С-383/92

**Комисията на Европейските общности**, за която се явява г-жа Karen Banks, от правната служба, в качеството на представител, със съдебен адрес в Люксембург в кантората на г-н Georgios Kremis, също от нейната правна служба, Wagner Centre, Kirchberg,

ищец,

срещу

**Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия**, за което се явява първоначално г-ца Sue Cochrane и впоследствие г-н John E. Collins, от Treasury Solicitor's Department, в качеството на представители, и г-н Derrick Wyatt, QC, със съдебен адрес в Люксембург в посолството на Обединеното кралство, 14 Boulevard Roosevelt,

ответник,

с предмет искова молба за установяване, че като не е транспонирано правилно в националното законодателство различни разпоредби от Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 г. относно сближаване на законодателствата на държавите-членки във връзка с колективните уволнения (ОВ L 48, стр. 29), Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по Договора за ЕИО,

СЪДЪТ,

в състав: г-н O. Due, председател, г-н G.F. Mancini, г-н J.C. Moitinho de Almeida и г-н M. Diez de Velasco (председатели на състав), г-н C.N. Kakouris, г-н R. Joliet, г-н F.A. Schockweiler, г-н G.C. Rodríguez Iglesias, г-н F. Grévisse (докладчик), г-н P.J.G. Kapteyn и г-н J.L. Murray, съдии,

генерален адвокат: г-н W. Van Gerven,

съдебен секретар: г-н J.-G. Giraud,

като взе предвид протокола от съдебното заседание,

след като изслуша устните аргументи на страните по време на заседанието на 12 януари 1994 г.,

---

\* Език на производството: английски.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание на 2 март 1994 г.,

постанови настоящото

### Решение

1. С искова молба, постъпила в Секретариата на Съда на 21 октомври 1992 г., Комисията на Европейските общности е започнала производство по член 169 от Договора за ЕИО за установяване на това, че като не е транспонирано правилно в националното законодателство различни разпоредби от Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 г. относно сближаване на законодателствата на държавите-членки във връзка с колективните уволнения, Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по Договора за ЕИО.
2. Директивата, която се основава в частност на член 100 от Договора за ЕИО, има за цел да осигури това „да бъде предоставена по-голяма защита на работниците в случай на колективни уволнения, като същевременно се вземе предвид необходимостта от балансирано икономическо и социално развитие в Общността” (първо съображение от преамбюла). Тя отбелязва, че въпреки нарастващото сближаване, все още остават различията между действащите разпоредби в държавите-членки относно практическата уредба и процедурите за такива уволнения и мерките, насочени към смекчаване на последиците от уволненията за работниците (второ съображение). Тя посочва, че такива различия могат да имат пряко отражение върху функционирането на общия пазар (трето съображение) и че поради това тя счита за необходимо да се насърчи сближаването на законодателствата на държавите-членки относно колективните уволнения, „като същевременно се поддържа подобрието по смисъла на член 117 от Договора” (пето съображение).
3. Според член 1, параграф 1, буква а), директивата се прилага към „уволнения, извършени от работодателя, по една или повече причини, несвързани с конкретните работници”, като броят на уволненията отразява критерий, избран от държавата-членка от два варианта, изложени в директивата.
4. Член 2 регламентира процедура за информиране и консултиране на представителите на работниците.
5. Членове 3 и 4 от директивата предвиждат правилата, регулиращи процедурата за колективните уволнения. Член 3 задължава работодателите да уведомят писмено компетентния публичен орган за всяко планирано колективно уволнение. Представителите на работниците трябва да бъдат информирани за такова уведомяване и могат да изпратят своите коментари на компетентния публичен орган. Член 4 предвижда в частност, че планираното колективно уволнение не може да се извърши преди изтичане на 30-дневен срок от дата на уведомяване на публичния орган, което е необходимо, за да се използва този срок за търсене на решение на проблемите, повдигнати с такива уволнения.

6. Държавите-членки са били задължени по член 6, параграф 1 от директивата да въведат в сила законите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за съобразяване с директивата в двугодишен срок от датата на нотифицирането Ж. Тъй като директивата е била нотифицирана на държавите-членки на 19 февруари 1975 г., този срок е изтекъл на 19 февруари 1977 г.

7. Директивата е била транспонирана в Обединеното кралство с някои от разпоредбите на Employment Protection Act от 1975 г. (Закон за закрила на труда, наричан по-нататък „ЕРА“).

8. Комисията счита, че законодателството на Обединеното кралство не отговаря на изискванията на директивата или не удовлетворява задълженията по член 5 от Договора на следните основания. На първо място, ЕРА не осигурява информиране и консултиране на представителите на работниците във всички случаи, обхванати от директивата, тъй като нито законът, нито която и да е разпоредба от правото на Обединеното кралство не регламентира определяне на представители на работниците, когато работодателят отказва да ги признае. На второ място, обхватът на ЕРА, който е ограничен до случаи на „уволнение“, е по-тесен от този на директивата, която се разпростира към всички уволнения, несвързани с конкретните работници. На трето място, ЕРА не осигурява, че консултацията с работниците, която ще се провежда, ще има за цел да се постигне споразумение и да се обхванат начините и средствата за избягване на уволненията или смекчаване на последиците. На четвърто място, ЕРА не регламентира ефективни санкции срещу работодател, който не изпълни задължението да информира и консултира представителите на работниците съгласно изискванията на директивата.

### **Първата жалба**

9. Първата жалба на Комисията се отнася до транспонирането на членове 2 и 3 от директивата в правото на Обединеното кралство.

10. Член 2 от директивата задължава работодателя, планиращ колективни уволнения, да започне консултации с представителите на работниците и служителите с цел постигане на споразумение. Такива консултации трябва най-малкото да обхванат начините и средствата за избягване на колективните уволнения или за намаляване на броя на засегнатите работници, и за смекчаване на последиците. Работодателят е длъжен да предостави на представителите на работниците цялата необходима информация и във всеки случай е длъжен да предостави писмено основанията за уволненията, броя на работниците, които ще бъдат уволнени, и срокът, в който ще бъдат извършени уволненията.

11. Член 3 от директивата задължава работодателите да уведомят писмено компетентния публичен орган относно всяко планирано колективно уволнение. Това уведомление трябва да съдържа цялата необходима информация относно планираните колективни уволнения, консултациите с представителите на работниците и въпросите, посочени в член 2 от директивата (член 3, параграф 1). Копие от уведомлението трябва да бъде предоставено на представителите на работниците, които могат да изпратят евентуалните си коментари на компетентния публичен орган (член 3, параграф 2).

12. Член 1, параграф 1, буква б) от директивата предвижда, че понятието „представители на работниците” означава „представители на работниците, предвидени в законите или практиката на държавите-членки”.

13. Комисията твърди, че Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по членове 2 и 3 от директивата, като не е предвидила механизъм за определяне на представители на работниците в предприятие, където работодателят отказва да признае такива представители. Според нея, за да бъдат членове 2 и 3 ефективни, държавите-членки трябва да предприемат всички необходими мерки за осигуряване, като се вземат предвид възможните изключения, на това да бъдат определени представители на работниците в предприятие, като неизпълнението на това води до неспазване на задължението за информиране и консултиране и на правото да се изпращат коментари до публичния орган, предвидени в директивата. Комисията твърди, че като не е допуснало определяне на представители на работниците в предприятие, където работодателят се противопоставя на това, правото на Обединеното кралство не е успяло да изпълни това изискване.

14. Обединеното кралство признава, че представителството на работниците в предприятията в тази държава-членка традиционно се основава на доброволно признаване на синдикатите от страна на работодателите и поради това работодател, който не признае синдикат на работниците и служителите, не е обвързан със задълженията, предвидени в директивата. То обаче твърди, че директивата няма за цел да изменя националните правила или практики относно определянето на представителите на работниците. То посочва, че съгласно член 1, параграф 1, буква б) от директивата, понятието „представители на работниците” означава „представители на работниците, предвидени в законите или практиките на държавите-членки”. То също така твърди, че директивата се ограничава до частично хармонизиране на правилата на закрила на работниците в случай на колективни уволнения и че тя не задължава държавите-членки да регламентират специфично представителство на работниците с цел да бъдат спазени задълженията, които тя регламентира.

15. Гледната точка на Обединеното кралство не може да бъде приета.

16. Като е хармонизирал правилата, приложими към колективните уволнения, законодателят на Общността е имал за цел едновременно да осигури съпоставима закрила на правата на работниците в различните държави-членки и да хармонизира разходите, които такива защитни правила могат да доведат до предприятията на Общността.

17. За тази цел членове 2 и 3, параграф 2 предвиждат принципа, че представителите на работниците трябва да бъдат информирани и консултирани по отношение на планираните колективни уволнения и на възможността за намаляване на броя или смекчаване на последиците на такива уволнения, както и че тези представители трябва да разполагат с възможността да подадат евентуалните си коментари на компетентния публичен орган.

18. Съгласно член 6, параграф 1 държавите-членки са разполагали с двугодишен срок от датата на нотифициране на директивата, в която те е трябвало да изменят при необходимост своето национално законодателство във връзка със съобразяването му в това отношение с директивата.

19. Обратно на твърдението на Обединеното кралство, формулировката на член 1, параграф 1, буква б) не оставя място за никакво съмнение относно тълкуването на членове 2 и 3, параграф 2. Член 1, параграф 1, буква б) не представлява просто препращане към действащите правила в държавите-членки относно определянето на представители на работниците. Той оставя на държавите-членки само задачата да определи уредбата за определяне на представители на работниците, които, в зависимост от обстоятелствата, трябва или могат да се намесят в процедурата за колективно уволнение по членове 2 и 3, параграф 2.

20. Тълкуването, предложено от Обединеното кралство, би позволило на държавите-членки да определят случаите, в които представители на работниците могат да бъдат информирани и консултирани и могат да се намесват пред публичния орган, само в предприятия, за които националното законодателство е регламентирало определяне на представители на работниците. Такова тълкуване би позволило по такъв начин държавите-членки да ограничат пълното действие на членове 2 и 3, параграф 2 от директивата.

21. Съдът трайно е постановявал, в частност в Решението на Съда от 6 юли 1982 г. по дело Комисия/Обединеното кралство (61/81, Recueil, стр. 2601), че национално законодателство, което позволява възпрепятстването на закрила, гарантирана безусловно на работниците с директива, противоречи на правото на Общността.

22. Обединеното кралство също така твърди, че директивата не задължава държавите-членки да предвидят специален механизъм за представителство на работниците единствено с цел да бъдат спазени изискванията на директивата, когато в предприятието няма представители на работниците по силата на националния закон.

23. Макар и да е вярно, че директивата не съдържа разпоредба, която изрично да разглежда такъв случай, това не се отразява на съвместното действие на членове 2, 3 и 6 от директивата, които задължават държавите-членки да предприемат всички необходими мерки за осигуряване на това работниците да бъдат информирани, консултирани и да могат да се намесват чрез своите представители в случай на колективни уволнения.

24. На последно място, Обединеното кралство не може да се позовава на факта, че директивата хармонизира само отчасти правилата за закрила на работниците и няма за цел да изменя националните правила относно работническото представителство.

25. Действително, директивата осъществява само частично хармонизиране на правилата за закрила на работниците в случай на колективни уволнения (вж. в тази връзка Решение на Съда от 12 февруари 1985 г. по дело Nielsen & Søn,

284/83, Rescue1, стр. 553) и поради това няма за цел постигането на пълно хармонизиране на националните системи за работническо представителство в предприятията. Независимо от това, ограниченият характер на такова хармонизиране не може да лиши разпоредбите на директивата и особено членове 2 и 3 от тяхната ефективност. В частност, той не може да освободи държавите-членки от задължението да предприемат всички необходими мерки за осигуряване на това да бъдат определени представители на работниците с цел спазване на задълженията по членове 2 и 3.

26. Самото Обединено кралство признава, че при настоящото състояние на правото на Обединеното кралство, работниците, засегнати от колективни уволнения, не се ползват със защитата по членове 2 и 3 в случаите, когато работодателят се противопоставя на работническо представителство в неговото предприятие.

27. При тези обстоятелства правото на Обединеното кралство, което позволява на работодателя да наруши закрилата, предвидена по отношение на работниците с членове 2 и 3 от директивата, следва да бъде разглеждано като противоречащо на тези членове (вж. по аналогия решение по дело Комисия/Обединеното кралство, посочено по-горе).

28. Следователно първата жалба на Комисията следва да бъде уважена.

### **Втората жалба**

29. Комисията твърди, че разпоредбите на ЕРА са с по-тесен обхват, отколкото директивата. Тя твърди, че ЕРА се прилага, съгласно членове 99 и 100, само към случаи на „уволнения“, т.е. съгласно тълкуването на това понятие от съдилищата и трибуналите в Обединеното кралство – към случаи, когато има прекъсване или намалява на обема на работата на предприятието или намаляване на търсенето на дадена работа, докато директивата, съгласно член 1, параграф 1, буква а) се прилага към „колективни уволнения“, т.е. към уволнения на едно или повече основания, несвързани с конкретните работници, което обхваща случаи, които са различни от „уволнение“.

30. В отговора си на официалното уведомително писмо на Комисията, Обединеното кралство е признало, че законодателството на Обединеното кралство не осигурява пълно действие на директивата в това отношение.

31. Съгласно член 1, параграф 1, буква а) от директивата, терминът „колективно уволнение“ означава уволнение, извършено от работодателя, по една или повече причини, несвързани с конкретните работници“, като броят на уволненията отразява критерий, избран от държавата-членка от двата варианта, предвидени в директивата.

32. Понятието „уволнение“, което определя обхвата на ЕРА и тълкуването на Комисията, което не е било оспорено от Обединеното кралство, не обхваща всички случаи на „колективно уволнение“, обхванато от директивата. В частност, както Комисията посочва, то не обхваща случаите, когато работници

се уволняват в резултат на нова организация на труда в предприятието, което не е свързано с обема на производството му.

33. Следователно втората жалба на Комисията следва да бъде уважена.

### **Третата жалба**

34. Комисията твърди, че ЕРА не транспонира напълно разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2 от директивата, тъй като той само задължава работодателя да консултира представителите на синдиката относно планираните уволнения, да „разгледа” изложенията, направени от такива представители, и ако ги отхвърли, да „посочи основанията си за това”, докато член 2, параграф 1 от директивата задължава консултирането на представителите на работниците да се извършва „с цел постигане на споразумение”, а член 2, параграф 2 предвижда, че такива консултации трябва да обхващат „поне, начините и средствата за избягване на колективните уволнения или за намаляване на броя на засегнатите работници, и за смекчаване на последиците”.

35. Обединеното кралство признава, че неговото законодателство не отговаря на директивата по тези въпроси.

36. Достатъчно е да се посочи, че разпоредбите на ЕРА не задължават работодателя да консултира представителите на работниците „с цел постигане на споразумение”, както се изисква от член 2, параграф 1, нито уточняват, че такива консултации трябва да включват поне „начините и средствата за избягване на колективните уволнения или за намаляване на броя на засегнатите работници, и за смекчаване на последиците”, както се изисква от член 2, параграф 2.

37. Следователно третата жалба на Комисията следва да бъде уважена.

### **Четвъртата жалба**

38. Комисията твърди, че Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по член 5 от Договора, доколкото санкциите, предвидени в ЕРА в случай на неспазване от страна на работодателя на неговите задължения за консултиране и информиране на представителите на работниците, не са достатъчно възпиращи. Тя посочва, че всяко обезщетение, което работодателят в съответните случаи може да бъде задължен да плати на работниците си, ако той не консултира или информира техните представители, може да бъде приспаднато напълно или отчасти от други суми, които той е длъжен да заплати на своите служители.

39. Обединеното кралство признава, че законодателството му не съответства на изискванията на Договора в това отношение, като единствено посочва, че законопроект с цел поправяне на това положение впоследствие е бил внесен в Парламента.

40. Когато директива на Общността не предвижда конкретно наказание за нарушение или се позовава за тази цел на националните закони, подзаконови и

административни разпоредби, член 5 от Договора задължава държавите-членки да предприемат всички необходими мерки за гарантиране прилагането и ефективността на правото на Общността. За тази цел, макар и изборът на наказания остава от тяхна компетентност, те са длъжни да осигурят в частност това, нарушенията на правото на Общността да се наказват при условия, както процесуални, така и материални, които са аналогични на тези, приложими към нарушенията на националното право с подобен характер и значимост и които във всички случаи правят наказанието ефективно, пропорционално и възпиращо (вж. по отношение на регламентите на Общността Решенията на Съда от 21 септември 1989 г. по дело Комисия/Гърция, 68/88, Recueil, стр. 2965, точки 23 и 24, и от 2 октомври 1991 г. по дело Vandevenne и др., C-7/90, Recueil, стр. I-4371, точка 11).

41. В настоящия случай, от член 102, параграф 3 от ЕРА следва, че „предпазното обезщетение”, което работодателят може в съответния случай да бъде разпореден да изплати на уволнения работник, ако той не спази задължението за консултиране и информиране на представителите на работниците, предвидено в този закон, може да бъде приспаднато от всяка сума, която той може да бъде задължен да изплати на този работник по друг повод по трудовия договор на работника или във връзка с нарушение на този договор, и обратно на това, всички суми, дължими на работника по такъв начин могат да бъдат приспаднати от „предпазното обезщетение”, ако размерът на това обезщетение е по-голям.

42. Като е предвидило, че „предпазно обезщетение” може да бъде приспаднато напълно или отчасти от всяка сума, дължима по друг повод от работодателя на служителя по неговия трудов договор или във връзка с нарушение на такъв договор, законодателството на Обединеното кралство до голяма степен лишава тази санкция от нейното практическо действие и от възпиращата ѝ стойност. Освен това, работодателят няма да бъде наказан дори и в умерена степен или леко от санкцията, освен ако размера на „предпазното обезщетение”, което му е наредено да заплати, надвишава сумите, дължими от него на въпросното лице.

43. Следователно четвъртата жалба на Комисията следва да бъде уважена.

44. От всички изложени по-горе съображения следва, че като не е регламентирало определяне на представители на работниците, когато работодателят се противопоставя на това, като е регламентирало законови разпоредби, имащи за цел да приложат директивата, които са с по-тесен обхват от директивата; като не е задължило работодателя, планиращ колективни уволнения да консултира представителите на работниците с цел постигане на съгласие и във връзка с въпросите, посочени в директивата; както и като не регламентирало ефективни санкции в случай на неспазване на задължението за консултиране на представителите на работниците, както се изисква от директивата, Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по директивата и по член 5 от Договора за ЕИО.

### **По съдебните разноски**

45. Съгласно член 69, параграф 2 от Процедурния правилник, загубилата делото страна се осъжда да заплати съдебните разноски.

46. Тъй като Обединеното кралство е загубило, то трябва да бъде осъдено да заплати съдебните разноски.

По изложените съображения Съдът реши:

**1. Установява, че като не е регламентирало определяне на представители на работниците, когато работодателят се противопоставя на това, като е регламентирало законови разпоредби, имащи за цел да приложат Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 г. относно сближаване на законодателствата на държавите-членки във връзка с колективните уволнения, които са с по-тесен обхват от директивата; като не е задължило работодателя, планиращ колективни уволнения, да консултира представителите на работниците с цел постигане на споразумение и във връзка с въпросите, посочени в директивата; както и като не регламентирало ефективни санкции в случай на неспазване на задължението за консултиране на представителите на работниците, както това се изисква от директивата, Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по директивата и по член 5 от Договора за ЕИО.**

**2. Осъжда Обединеното кралство да заплати съдебните разноски.**

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 8 юни 1994 година.

Подписи