Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

4 септември 2025 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Колективни уволнения — Директива 98/59/ЕО — Член 1, параграф 1 — Приложно поле — Понятие „уволнение“ — Колективно споразумение за вътрешната мобилност — Уволнения по икономическа причина, обосновани с отказа това споразумение да се приложи — Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници — Член 2 — Процедури по информиране на представителите на работниците и по консултиране с тях“

По дело C-249/24

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Cour de cassation (Касационен съд, Франция), с акт от 3 април 2024 г., постъпил в Съда на 4 април 2024 г., в рамките на производство

RT,

ED

срещу

Ineo Infracom,

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: M. L. Arastey Sahún (докладчик), председател на състава, D. Gratsias, E. Regan, J. Passer и B. Smulders, съдии,

генерален адвокат: R. Norkus,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за RT, от F. Pinet, avocat,

– за Ineo Infracom, от D. Célice, avocat,

* Език на производството: френски.

– за френското правителство, от R. Bénard и M. Guiresse, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от S. Delaude и D. Recchia, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 20 март 2025 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 1, параграф 1, втора алинея и член 2, параграфи 2—4 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, 1998 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95).

2 Запитването е отправено в рамките на спор на RT и ED с Ineo Infracom относно прекратяването на трудовите договори на RT и ED поради отказа им да приемат измененията на тези договори, извършени вследствие на сключването на колективно споразумение за вътрешната мобилност.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съгласно съображения 2 и 8 от Директива 98/59:

„(2) като има предвид, че е важно 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;

[…]

(8) като има предвид, че за да бъде изчислен броят на уволнените лица, [предвиден] в дефиницията на колективните уволнения, по смисъла на настоящата директива, е необходимо другите форми на прекратяване на трудовите договори по инициатива на работодателя да бъдат приравнени към колективните уволнения, в случай че се уволняват най-малко 5 лица“.

4 Член 1, параграф 1 от тази директива гласи:

„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;

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 първата подточка на 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 пет работници“.

5 В член 2 от посочената директива се предвижда следното:

„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.

Държавите членки могат да предвидят, че представителите на работниците могат да ползват услугите на експерти в съответствие с националното законодателство и/или практика.

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 [поне] копие от елементите на писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки от i) до v).

4. Посочените в параграфи 1, 2 и 3 задължения се прилагат независимо от това, дали решението за колективни уволнения е било взето от работодателя или от предприятие, ко[е]то контролира работодателя.

При разглеждане на твърдения за нарушаване на изискванията за информиране, консултиране и уведомяване, изложени в настоящата директива, не се вземат под внимание никакви оправдания от страна на работодателя, че необходимата информация не му е била предоставена от предприятието, което е взело решението, довело до колективните уволнени“.

6 Член 3, параграф 1, първа и трета алинея от същата директива гласи:

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

[…]

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“.

Френското право

7 Член 1233-61 от Code du travail (Кодекс на труда), в приложимата му редакция към спора в главното производство (наричан по-нататък „Кодексът на труда“), има следното съдържание:

„В предприятията с поне 50 наети лица, когато проектът за уволнения засяга поне десет наети лица в един и същ период от 30 дни, работодателят изготвя и задейства план за запазване на заетостта с цел уволненията да се избегнат или да се ограничи броят им.

Този план съдържа план за пренасочване, чиято цел е да се улесни пренасочването на територията на страната на наетите лица, чието уволнение не може да се избегне, по-специално това на наетите лица, които са възрастни или чиито социални характеристики или квалификация значително затрудняват професионалната им реинтеграция.

[…]“.

8 Съгласно член L. 2242-21, първа алинея от Кодекса на труда работодателят може да започне преговори по условията на вътрешната професионална или географска мобилност в предприятието в рамките на текущи колективни организационни мерки, без проект за съкращаване на персонал.

9 В член L. 2242-22 от Кодекса на труда се предвижда следното:

„Споразумението, постигнато при преговорите по член L. 2242-21, съдържа по-специално:

1. Ограниченията, наложени на тази мобилност отвъд географската зона на заетост на наетото лице, която е уточнена в споразумението, при зачитане на личния и семейния живот на наетото лице в съответствие с член L. 1121-1;

2. Мерките, насочени към съвместяване на професионалния живот с личния и семейния живот и към отчитане на положенията, свързани с ограниченията поради недъг или здравословно състояние;

3. Съпътстващите мобилността мерки, по-специално дейностите по обучение, както и помощите за географската мобилност, които включват по-специално участие на работодателя в компенсирането на евентуална загуба на покупателна способност и в транспортните разходи.

Клаузите от сключеното по член L. 2242-21 колективно споразумение и от настоящия член не могат да водят до намаляване на размера на възнаграждението или нивото на личното класиране на наетото лице и трябва да гарантират запазването или повишаването на професионалната му квалификация“.

10 Член L. 2242-23 от Кодекса на труда гласи:

„За постигнатото при преговорите по член L. 2242-21 колективно споразумение се уведомява всяко от наетите лица, които то засяга.

Клаузите от сключеното по членове L. 2242-21 и L. 2242-22 споразумение са приложими за трудовия договор. Спира се прилагането на противоречащите на споразумението клаузи от трудовия договор.

Когато, след етап на съгласуване, позволяващ на работодателя да отчете ограниченията от лично и семейно естество на всяко от потенциално засегнатите наети лица, работодателят желае да приведе в действие индивидуална мярка за мобилност, предвидена в сключеното по настоящия член споразумение, той получава съгласието на наетото лице по предвидената в член L. 1222-6 процедура.

Когато едно или няколко наети лица откажат към трудовия им договор да се приложат отнасящи се за вътрешната мобилност клаузи от споразумението, посочени в член L. 2242-21, първа алинея, уволнението им се дължи на икономическа причина, извършва се по правилата за индивидуално уволнение по икономическа причина и поражда право да се ползват съпътстващите мерки и мерките за пренасочване, каквито трябва да са предвидени в споразумението, с което се приспособяват обхватът и правилата за привеждане в действие на вътрешното пренасочване, предвидено в членове L. 1233-4 и L. 1233-4-1“.

11 Съгласно член L. 2323-6 от Кодекса на труда:

„Работническият съвет се информира и с него се провеждат консултации преди всяко решение на работодателя по въпросите, засягащи организацията, управлението и общото функциониране на предприятието, и по-специално по мерките, които могат да засегнат числения състав или структурата на персонала, работното време, условията за наемане на работа, условията на труд и условията за професионално обучение“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

12 Ineo Infracom е дружество за обществено строително, специализирано в далекосъобщителните съоръжения и цифровото оборудване.

13 На 26 април 2013 г. това дружество е уведомено от дружеството France Télécom за решението му да не поднови поръчката, обхващаща департаментите Гард (Франция) и Лозер (Франция).

14 Вследствие на това решение Ineo Infracom предлага на 82-те наети лица, зачислени към засегнатата от решението агенция, сред които RT и ED, временно да бъдат разпределени в други региони на Франция, считано от 1 юли 2013 г., в рамките на схемата за дългосрочно командироване, която е предвидена в националния колективен трудов договор от 15 декември 1992 г. за работещите в общественото строителство.

15 На 28 юни 2013 г. RT и ED отказват посочените предложения за временно разпределение, съответно в агенцията в Иври сюр Сен (Франция) и агенцията във Витрол (Франция), за периода от 1 юли до 28 септември 2013 г.

16 Заедно с други девет наети лица RT и ED сезират Conseil de prud'hommes de Nîmes (Първоинстанционен съд по трудови спорове Ним, Франция) с искане за прекратяване по съдебен ред на трудовия им договор по вина на техния работодател и за изплащане на обезщетение за вреди.

17 На 29 юли 2013 г., вземайки предвид, че текущата дейност на предприятието предполага редовно географско преместване на работещите на строителни обекти поради загубата на поръчки или спечелването на нови поръчки и че не е предвидено никакво съкращаване на персонал, Ineo Infracom и няколко представителни синдикални организации сключват колективно споразумение за вътрешната мобилност в предприятието (наричано по-нататък „колективното споразумение за вътрешна мобилност“).

18 В приложение на това споразумение до RT и ED са отправени предложения за работа, които RT отказва на 30 септември и 30 декември 2013 г., а ED на 27 ноември 2013 г. и 20 януари 2014 г.

19 На 10 юни 2014 г. вследствие на тези откази RT и ED са уволнени индивидуално по икономическа причина на основание член L. 2242-23 от Кодекса на труда, които уволнения те оспорват пред Conseil de prud'hommes de Nîmes (Първоинстанционен съд по трудови спорове Ним) при условията на евентуалност спрямо искането им за прекратяване по съдебен ред на техния трудовия договор, производството по което е все още висящо пред същия съд.

20 С решение от 3 април 2017 г. посоченият съд постановява прекратяването по съдебен ред на трудовия договор на RT по вина на работодателя и осъжда последния да заплати на RT обезщетение за вреди. С друго решение от същия ден той отхвърля исканията на ED.

21 Ineo Infracom обжалва въззивно тези решения.

22 С две решения от 1 февруари 2022 г. Cour d'appel de Nîmes (Апелативен съд Ним, Франция) отменя решението на Conseil de prud'hommes de Nîmes (Първоинстанционен съд по трудови спорове Ним) относно RT и потвърждава решението му относно ED.

23 Cour d'appel de Nîmes (Апелативен съд Ним) отбелязва, че в колективното споразумение за вътрешна мобилност изрично се посочва, то е било договорено, без какъвто и да е проект за съкращаване на персонал. Въз основа на това той заключава, че Ineo Infracom не е нарушило разпоредбите на членове 1 и 2 от Директива 98/59, тъй като при липса на колективно уволнение те не се прилагат.

24 RT и ED подават касационни жалби до запитващата юрисдикция — Cour de cassation (Касационен съд, Франция) — и по същество твърдят, че съгласно посочените членове 1 и 2, когато работодател възнамерява да извърши уволнения по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, той е длъжен своевременно да започне консултации с представителите на работниците за постигане на споразумение, и че тези консултации трябва да се отнасят поне за възможностите за избягване или ограничаване на колективните уволнения, както и за възможностите за смекчаване на последиците от тях чрез използване на съпътстващи социални мерки, насочени по-специално към оказване на помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници.

25 Според RT и ED Cour d'appel de Nîmes (Апелативен съд Ним) е нарушил относимите разпоредби от националното право, както са тълкувани с оглед на членове 1 и 2 от Директива № 98/59, член 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз и член 21 от Европейската социална харта, подписана в Торино на 18 октомври 1961 г. в рамките на Съвета на Европа и преразгледана в Страсбург на 3 май 1996 г. Според тях работодателят е бил длъжен да задейства план за запазване на заетостта, гарантиращ на наетите лица своевременно информиране и консултиране по смисъла на член L. 1233-61 от Кодекса на труда, както и подходящи съпътстващи мерки и мерки за пренасочване, ако извършените от работодателя уволнения, независимо от квалифицирането им като индивидуални уволнения по икономическа причина по смисъла на член L. 2242-23 от Кодекса на труда, засягат поне десет наети лица в един и същ период от 30 дни.

26 Освен това RT и ED искат при условията на евентуалност запитващата юрисдикция да сезира Съда с преюдициално запитване.

27 В това отношение запитващата юрисдикция отбелязва, че в свое решение от 21 септември 2017 г., Socha и др. (C-149/16, EU:C:2017:708, т. 35), Съдът е постановил, че член 1, параграф 1 и член 2 от Директива 98/59 трябва да се тълкуват в смисъл, че работодателят е длъжен да проведе предвидените в посочения член 2 консултации, когато възнамерява да предприеме в ущърб на работниците и служителите едностранно изменение на условията на възнаграждение, което в случай на неприемане от страна на последните води до прекратяване на трудовото правоотношение, доколкото са изпълнени условията, предвидени в член 1, параграф 1 от тази директива.

28 В свое решение от 10 септември 2009 г., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др. (C-44/08, EU:C:2009:533, т. 46), Съдът също така посочва, че „смисълът и ефикасността на консултациите с представителите на работниците изискват да се определят факторите, които трябва да се вземат под внимание по време на тези консултации, тъй като е невъзможно те да се провеждат по подходящ начин и в съответствие с техните цели, ако не са установени релевантните сведения за планираните колективни уволнения“ и че „[к]огато

[…] решение, за което се счита, че ще доведе до колективни уволнения, е само планирано и по тази причина съществува само вероятност за подобни уволнения и релевантните фактори за консултациите не са известни, посочените цели не могат да бъдат постигнати“.

29 Запитващата юрисдикция добавя, че в последното решение според Съда възникването за работодателя на задължение да започне консултации по предвижданите колективни уволнения не зависи от това дали той вече може да предостави на представителите на работниците цялата информация, която се изисква в член 2, параграф 3, първа алинея, буква б) от Директива 98/59.

30 Запитващата юрисдикция също така припомня в този контекст, че член L. 2242-23, четвърта алинея от Кодекса на труда — където се предвижда, че уволнението поради отказ на наетото лице към договора му да се приложат клаузи от договореното споразумение за мобилност се извършва по правилата за индивидуално уволнение по икономическа причина — изключва прилагането на разпоредбите на членове L. 1233-28—L. 1233-33 от този кодекс, отнасящи се за процедурата по информиране на работническия съвет или представителите на персонала и по консултиране с тях, когато работодателят възнамерява да извърши колективно уволнение по икономическа причина на поне десет наети лица в един и същ период от 30 дни.

31 При това положение Cour de cassation (Касационен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 1, параграф 1, втора алинея от Директива [98/59] да се тълкува в смисъл, че уволненията по икономическа причина, обосновани с отказа на наетите лица към трудовия им договор да се приложат клаузите от колективно споразумение за мобилност, трябва да се считат за съставляващи прекратяване на трудовия договор, извършено по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, поради което трябва да се вземат предвид при изчисляването на общия брой на извършените уволнения?

2) При [утвърдителен] отговор на първия въпрос, когато броят на планираните уволнения надхвърля броя на уволненията, предвидени в член 1, [параграф 1, първа алинея, буква а)] от Директива [98/59], трябва ли член 2, параграфи 2—4 от [нея] да се тълкува в смисъл, че информирането на работническия съвет и консултирането с него преди сключването на колективно споразумение за вътрешната мобилност с представителни синдикални организации в приложение на членове L. 2242-21 и сл. от Кодекса на труда освобождават работодателя от задължението да информира представителите на персонала и да се консултира с тях?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

32 В самото начало трябва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда в рамките на въведеното с член 267 ДФЕС производство за сътрудничество между националните юрисдикции и Съда задачата на последния е да даде на националния съд полезен отговор, който да му позволи да разреши спора, с който е сезиран. С оглед на това при необходимост Съдът следва да преформулира въпросите, които са му зададени.

Посочването от националната юрисдикция на някои разпоредби от правото на Съюза в нейния преюдициален въпрос не е пречка Съдът да ѝ даде всички насоки за тълкуване, които могат да бъдат полезни за решаването на делото, с което е сезирана, независимо дали е посочила съответните разпоредби във въпросите си. В това отношение Съдът следва да изведе от цялата информация, предоставена от националния съд, и по-специално от мотивите на акта за преюдициално запитване, елементите от правото на Съюза, които изискват тълкуване предвид предмета на спора (решение от 4 октомври 2024 г., Air Nostrum и др., C-314/23, EU:C:2024:842, т. 24 и цитираната съдебна практика).

33 В разглеждания случай трябва да се отбележи, че в първия си въпрос запитващата юрисдикция се позовава единствено на член 1, параграф 1, втора алинея от Директива 98/59, изхождайки от имплицитната предпоставка, че прекратяванията на трудовите договори, извършени вследствие на отказа на работниците към трудовия им договор да се приложат отнасящи се за вътрешната мобилност клаузи от колективно споразумение, не могат да се квалифицират като „колективни уволнения“ по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея от тази директива. Поради това тя се пита дали тези прекратявания на трудовите договори могат да бъдат приравнени на уволнения по смисъла на член 1, параграф 1, втора алинея от посочената директива.

34 Трябва обаче да се припомни, от една страна, че предвид преследваната със същата директива основна цел, а именно колективните уволнения да се предшестват от консултация с представителите на работниците и от информирането на компетентния публичен орган (решение от 17 март 2021 г., Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, т. 40 и цитираната съдебна практика), и предвид контекста, в който се вписва член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от нея, понятието „уволнение“, което е самостоятелно понятие от правото на Съюза, подлежащо на еднакво тълкуване, не може да се определя чрез препращане към законодателствата на държавите членки (вж. в този смисъл решение от 11 юли 2024 г., Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, т. 25 и цитираната съдебна практика).

35 От друга страна, квалифицирането на акт на работодателя като уволнение по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59 или като прекратяване на трудовия договор по смисъла на втора алинея от този параграф, може да породи правни последици, доколкото за целите на изчисляването на броя на уволненията двете понятия могат да се приравнят единствено ако броят на уволненията по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от тази директива е поне пет (вж. в този смисъл решение от 11 ноември 2015 г., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, т. 46).

36 При това положение, за да даде полезен отговор на запитващата юрисдикция, Съдът не може да бъде обвързван с направена от тази юрисдикция изрична или подразбираща се констатация, че разглежданите в главното производство факти не могат да се квалифицират като уволнение по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от посочената директива.

37 Поради това трябва да се приеме, че с първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 1, параграф 1 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че прекратяванията на трудови договори, обосновани с отказа на работниците към трудовия им договор да се приложат отнасящи се за вътрешната мобилност клаузи от колективно споразумение, трябва да се считат за попадащи в обхвата на тази разпоредба, било като уволнения по смисъла на първа алинея, буква а) от тази

разпоредба, било като прекратявания на трудовия договор по смисъла на втора алинея от посочената разпоредба, поради което трябва да се вземат предвид при изчисляването на броя на извършените уволнения.

38 За целите на прилагането на същата директива в член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от нея „колективните уволнения“ се определят като уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, стига да са изпълнени някои количествени и времеви условия (решение от 11 юли 2024 г., Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, т. 24 и цитираната съдебна практика).

39 В това отношение следва да се припомни, че макар Директива 98/59 да не определя изрично понятието „уволнение“, съгласно постоянната съдебна практика това понятие трябва да се тълкува в смисъл, че включва всички случаи на прекратяване на трудовия договор, нежелано от работника и следователно извършено без негово съгласие (вж. в този смисъл решение от 11 юли 2024 г., Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, т. 25 и цитираната съдебна практика).

40 Съдът е постановил също, че предвид целта на Директива 98/59, която съгласно съображение 2 от нея е насочена към засилване на закрилата на работниците при колективни уволнения, понятията, определящи приложното поле на тази директива, включително понятието „уволнение“, съдържащо се в член 1, параграф 1, буква а) от нея, не може да се тълкуват стеснително (решение от 11 юли 2024 г., Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, т. 26 и цитираната съдебна практика).

41 В това отношение Съдът постановява, че посочената директива трябва да се тълкува в смисъл, че съществената изменение на главните елементи на трудовия договор, извършено от работодателя едностранно и в ущърб на работника по причини, несвързани с този работник, попада в обхвата на това понятие (решение от 11 ноември 2015 г., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, т. 55).

42 Извършеното от работодателя едностранно и в ущърб на работника несъществено изменение на главен елемент на трудовия договор по причини, несвързани с този работник, или съществено изменение на елемент на трудовия договор, който не се явява главен, по причини, несвързани с този работник, обаче не може да се квалифицира като „уволнение“ по смисъла на същата директива (решение от 21 септември 2017 г., Ciupa и др., C-429/16, EU:C:2017:711, т. 28 и цитираната съдебна практика).

43 В разглеждания случай запитващата юрисдикция, която единствена е компетентна да прецени фактите, трябва да определи, най-напред, дали Ineo Infracom е извършило по смисъла на съдебната практика, посочена в точки 41 и 42 от настоящото решение, едностранно и в ущърб на RT и ED разглежданите в главното производство изменения на договорите, а именно промените на мястото на работа, по причини, несвързани с тези лица.

44 В това отношение съгласно преписката, с която Съдът разполага, за основа на предложенията за географско разпределение, отправени до RT и ED, служи колективното споразумение за вътрешна мобилност, сключено между Ineo Infracom и представителните организации на работниците.

45 В това отношение запитващата юрисдикция трябва да провери дали предвид това колективно споразумение и предвид клаузите от трудовия договор съответните работници са длъжни поради самите тези клаузи да приемат предлаганата от работодателя промяна на географското разпределение, в който случай техният отказ би съставлявал неизпълнение на посочения договор, водещо до прекратяването му по причина, свързана с тези конкретни работници.

46 Ако пък запитващата юрисдикция установи, че съответните работници не са длъжни да приемат предлаганата от работодателя промяна на географското разпределение, тя след това трябва да определи дали предвид релевантните обстоятелства в спора в главното производство разглежданите предложения за ново географско разпределение могат да се квалифицират като „съществено изменение на главен елемент“ на трудовия договор по смисъла на съдебната практика, посочена в точка 41 от настоящото решение.

47 На първо място, що се отнася до въпроса дали мястото на работа трябва да се счита за съставляващо „главен елемент“ на трудовия договор по смисъла на съдебната практика, посочена в точка 41 от настоящото решение, трябва да се подчертае, че всяка промяна на мястото на работа може да има значителни икономически и организационни последици за засегнатия работник и поради това може да съставлява главен елемент на трудовия договор.

48 На второ място, що се отнася до въпроса дали промяна на географско разпределение като разглежданата в главното производство трябва да се квалифицира като „съществено изменение“ по смисъла на тази съдебна практика, трябва да се констатира, че съществените характер на такова разпределение зависи по-специално от това дали предвижданото изменение на трудовия договор е временно или не, от разстоянието между първоначалното място на работа и мястото на новото разпределение, както и от други евентуални съпътстващи мерки, насочени към компенсиране на предлаганото разпределение.

49 Ако в края на тази проверка запитващата юрисдикция установи, че предлаганото разпределение не съставлява „съществено изменение на главен елемент“ на трудовия договор, тя ще трябва да квалифицира прекратяването на трудовия договор, последвало отказа на работника да приеме такова разпределение, като прекратяване на този договор, извършено по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, по смисъла на член 1, параграф 1, втора алинея от Директива 98/59 (вж. в този смисъл решение от 21 септември 2017 г., Socha и др., C-149/16, EU:C:2017:708, т. 27 и 28).

50 Следователно, при всички положения, дори да се допусне, че запитващата юрисдикция счете, че тези прекратявания не попадат в обхвата на понятието „уволнение“ по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея, буква а) от Директива 98/59, те трябва, доколкото почиват на причина, несвързана с конкретните работници, да бъдат взети предвид за изчисляването на общия брой на извършените уволнения, при допълнителното условие броят на тези уволнения да е поне пет (вж. в този смисъл решение от 21 септември 2017 г., Ciupa и др., C-429/16, EU:C:2017:711, т. 31).

51 С оглед на гореизложените съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 1, параграф 1 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за да прецени дали прекратяванията на трудови договори, обосновани с отказа на работниците към трудовия

им договор да се приложат отнасящи се за вътрешната мобилност клаузи от колективно споразумение, трябва да се считат за попадащи в обхвата на понятието „уволнения“ по смисъла на първа алинея, буква а) от тази разпоредба, запитващата юрисдикция трябва да провери дали предвид това колективно споразумение и предвид клаузите от трудовия договор съответните работници са длъжни да приемат предлаганата от работодателя промяна на географското разпределение, а ако това не е така, дали тази промяна съставлява съществено изменение на главен елемент на трудовия договор, поради което трябва да се вземе предвид за изчисляването на броя на извършените уволнения. Ако това условие не е изпълнено, прекратяването на трудовия договор, последвало отказа на работника да приеме такова изменение, би съставлявало прекратяване на този договор, извършено по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, по смисъла на член 1, параграф 1, втора алинея от тази директива, поради което също трябва да се вземе предвид за изчисляването на броя на извършените уволнения.

По втория въпрос

52 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 2 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че информирането на представителите на работниците и консултирането с тях, извършени преди да се сключи колективно споразумение за вътрешната мобилност, могат да счетат за съставляващи консултиране по смисъла на този член.

53 В това отношение трябва да се припомни, от една страна, че основната цел на тази директива, както следва от съдебната практика, посочена в точка 34 от настоящото решение, е колективните уволнения да се предшестват от консултация с представителите на работниците и от информирането на компетентния публичен орган.

54 От друга страна, съгласно член 2, параграф 1 от посочената директива, когато работодател възнамерява да извърши колективни уволнения, той е длъжен своевременно да започне консултации с работниците за постигане на споразумение.

55 Съгласно член 2, параграф 2 от същата директива консултациите се отнасят за възможностите за избягване или ограничаване на колективните уволнения, както и за възможностите за смекчаване на последиците от тях чрез използване на съпътстващи социални мерки, насочени по-специално към оказване на помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници. Съгласно член 2, параграф 3, първа алинея от нея, за да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, работодателят е длъжен своевременно по време на консултациите да им предостави цялата необходима информация и да им съобщи писмено данните, посочени в буква б), подточки i)—vi) от тази разпоредба. Освен това съгласно член 2, параграф 3, втора алинея и член 3, параграф 1 от Директива 98/59 работодателят трябва да уведомява публичния орган за всеки проект за колективно уволнение и да му предоставя елементите и информацията, посочени в тези разпоредби.

56 Така от употребените от законодателя на Съюза формулировки е видно, че задълженията за консултиране, предвидени с тази директива, възникват преди работодателят да реши да прекрати трудови договори (решение от 27 януари 2005 г., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, т. 37). Ето защо, щом като решение, водещо до изменение на условията на труд, може да позволи да се избегнат колективни уволнения, предвидената в посочения член 2 процедура

по консултиране трябва да започне от момента, в който работодателят предвиди да извърши такива изменения (решение от 21 септември 2017 г., Ciupa и др., C-429/16, EU:C:2017:711, т. 37 и цитираната съдебна практика).

57 По-специално съгласно практиката на Съда работодателят трябва да задейства процедурата по консултиране, предвидена в член 2 от посочената директива, от момента на приемане на стратегическо или търговско решение, заставящо го да предвиди или планира колективни уволнения (решения от 10 септември 2009 г., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., C-44/08, EU:C:2009:533, т. 48, и от 21 септември 2017 г., Socha и др., C-149/16, EU:C:2017:708, т. 31). Това е така, когато работодателят реши да предложи изменения на трудовия договор, за които той разумно трябва да очаква, че няма да бъдат приети от определен брой работници, което съответно ще доведе до прекратяване на трудовия им договор (решение от 21 септември 2017 г., Socha и др., C-149/16, EU:C:2017:708, т. 32).

58 Всъщност, смисълът и ефикасността на консултациите с представителите на работниците, предвидени в член 2 от същата директива, изискват да се определят факторите, които трябва да се вземат предвид по време на тези консултации, тъй като е невъзможно те да се провеждат по подходящ начин и в съответствие с техните цели, а именно да се избегнат или намалят като брой прекратяванията на трудови договори и да се смекчат последиците от тях, ако не са установени релевантните сведения за предвижданите колективни уволнения (вж. в този смисъл решение от 10 септември 2009 г., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., C-44/08, EU:C:2009:533, т. 46).

59 Същевременно Съдът прави и уточнението, че възникването на задължението на работодателя да започне консултациите по предвижданите колективни уволнения не зависи от това дали той вече може да предостави на представителите на работниците цялата информация, която се изисква в член 2, параграф 3, първа алинея, буква б) от Директива 98/59. В текста на тази разпоредба всъщност ясно се посочва, че споменатата информация трябва да се предостави от работодателя „по време на консултациите […] своевременно“, за „да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения“. От това следва, че посочената информация може да бъде съобщена по време на консултациите, а не непременно към момента на започването им (решение от 10 септември 2009 г., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., C-44/08, EU:C:2009:533, т. 51, 52 и 55).

60 В разглеждания случай, доколкото, както следва от самия текст на член L. 2242-21 от Кодекса на труда, с тази разпоредба се уреждат преговорите по условията за професионална или географска мобилност „без проект за съкращаване на персонал“, не изглежда водените преговори в такъв контекст да попадат в обхвата на посочената директива, тъй като по дефиниция в хода на тези преговори работодателят не възнамерява да извършва колективни уволнения по смисъла на член 2, параграф 1 от нея, не може да уведоми представителите на работниците за елементите, посочени в член 2, параграф 3, първа алинея, буква б), подточки i), ii) и iv)—vi) от посочената директива и не е задействал проект за колективно уволнение, за който трябва да се уведомява компетентният публичен орган в съответствие с член 2, параграф 3, втора алинея, и член 3, параграф 1 от същата директива.

61 Процедурата по консултиране, предвидена в член 2 от Директива 98/59, обаче трябва да се задейства от работодателя, когато са изпълнени условията, описани в точка 57 от настоящото решение. Следователно, когато колективно споразумение за вътрешната мобилност се договоря, при положение че работодателят вече възнамерява да извърши колективни уволнения, работодателят трябва своевременно да започне консултации с представителите на работниците за постигане на споразумение по смисъла на член 2, параграф 1 от тази директива, като условията за мобилност на работниците могат да бъдат сред клаузите на такова споразумение.

62 В такава хипотеза сключването на колективно споразумение за вътрешната мобилност между работодателя и представителите на работниците трябва да се предхожда от консултациите, предвидени в член 2 от посочената директива. Работодателят по-специално трябва да съобщи своевременно на представителите на работниците всичката информация, посочена в член 2, параграф 3, първа алинея, буква б) от същата директива, за да могат те да правят конструктивни предложения. Работодателят освен това трябва да извърши уведомяванията на компетентния публичен орган, изисквани в член 2, параграф 3, втора алинея и член 3, параграф 1 от нея.

63 В това отношение от акта за преюдициално запитване следва, че в разглеждания случай Ineo Infracom най-напред прави предложения за географско разпределение, без съкращаване на персонал, считайки, че текущата му дейност предполага редовно географско преместване на работещите на строителни обекти поради загубата на поръчки или спечелването на нови поръчки. Впоследствие, след тези първи предложения за географско разпределение, дружеството обаче започва преговори с представителите на работниците, довели до сключването на колективното споразумение за вътрешна мобилност, чието приложение му позволява да извърши едностранни изменения на съответните трудови договори в частта относно мястото на работа.

64 Следователно в хода на преговорите по това споразумение Ineo Infracom е трябвало да очаква, че определен брой работници няма да приемат такива едностранни изменения на трудовия си договор въз основа на посоченото споразумение и че поради това договорите на всеки от тях ще бъдат прекратени.

65 При това положение запитващата юрисдикция трябва да провери дали са спазени задълженията за информиране, предвидени в член 2, параграф 3 от Директива 98/59.

66 С оглед на гореизложените съображения на втория въпрос следва да се отговори, че член 2 от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че информирането на представителите на работниците и консултирането с тях, извършени преди да се сключи колективно споразумение за вътрешната мобилност, могат да счетат за съставляващи консултиране по смисъла на този член, стига да са изпълнени задълженията за информиране, предвидени в параграф 3 от него.

По съдебните разноски

67 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 (пети 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

за да прецени дали прекратяванията на трудови договори, обосновани с отказа на работниците към трудовия им договор да се приложат отнасящи се за вътрешната мобилност клаузи от колективно споразумение, трябва да се считат за попадащи в обхвата на понятието „уволнения“ по смисъла на първа алинея, буква а) от тази разпоредба, запитващата юрисдикция трябва да провери дали предвид това колективно споразумение и предвид клаузите от трудовия договор съответните работници са длъжни да приемат предлаганата от работодателя промяна на географското разпределение, а ако това не е така, дали тази промяна съставлява съществено изменение на главен елемент на трудовия договор, поради което трябва да се вземе предвид за изчисляването на броя на извършените уволнения. Ако това условие не е изпълнено, прекратяването на трудовия договор, последвало отказа на работника да приеме такова изменение, би съставлявало прекратяване на този договор, извършено по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, по смисъла на член 1, параграф 1, втора алинея от тази директива, поради което също трябва да се вземе предвид за изчисляването на броя на извършените уволнения.

2) **Член 2 от Директива 98/59**

трябва да се тълкува в смисъл, че

информирането на представителите на работниците и консултирането с тях, извършени преди да се сключи колективно споразумение за вътрешната мобилност, могат да счетат за съставляващи консултиране по смисъла на този член, стига да са изпълнени задълженията за информиране, предвидени в параграф 3 от него.

Подписи