

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 11 lipca 2024 r.(*)

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 98/59/WE – Zwolnienia grupowe – Artykuł 1 ust. 1 lit. a) i art. 2 – Informowanie przedstawicieli pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji – Zakres stosowania – Rozwiązanie umów o pracę ze względu na przejście pracodawcy na emeryturę – Artykuły 27 i 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej

W sprawie C-196/23 [Plamaro](1)

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (wyższy trybunał sprawiedliwości Katalonii, Hiszpania) postanowieniem z dnia 20 stycznia 2023 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 24 marca 2023 r., w postępowaniu:

CL,

GO,

GN,

VO,

TI,

HZ,

DN,

DL

przeciwko

DB, występującej w charakterze spadkobierczyni uniwersalnej FC,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Prechal (sprawozdawczyni), prezes izby, F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer i M.L. Arastey Sahún, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Pikamäe,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN i DL – J.M. Moragues Martínez, abogado,
- w imieniu DB, występującej w charakterze spadkobierczyni uniwersalnej FC – L. Sánchez

Frías, abogado,

- w imieniu rządu hiszpańskiego – M. Morales Puerta, w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej – F. Clotuche-Duvieusart i I. Galindo Martín, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. 1998, L 225, s. 16; sprostowanie Dz.U. 2007, L 59, s. 84).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN i DL a DB, występującą w charakterze spadkobierczyni uniwersalnej FC, byłego pracodawcy tych osób, oraz Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) [funduszem gwarantowanych świadczeń pracowniczych (Fogasa), Hiszpania] w przedmiocie rozwiązania umów o pracę, które nastąpiło w związku z przejściem FC na emeryturę.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, zawarty w jej sekcji I, zatytułowanej „Definicje i zakres”, stanowi:

„Dla celów niniejszej dyrektywy:

- a) »zwolnienia grupowe« oznaczają: zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi:
 - (i) bądź, w okresie trzydziestu dni:
 - co najmniej 10 w przedsiębiorstwach [zakładach] zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,
 - co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach [zakładach] zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,
 - co najmniej 30 w przedsiębiorstwach [zakładach] zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;
 - (ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach [zakładach];

[...]

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia [rozwiązania] umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy,

z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć”.

4 Artykuł 2 tej samej dyrektywy, zawarty w jej sekcji II, zatytułowanej „Informacja i konsultacja”, przewiduje:

„1. W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

2. Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszerogowaniu lub przekwalifikowanie zwalnianych pracowników.

[...]

3. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca, we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji, zobowiązany jest do:

- a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i
- b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:
 - (i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;
 - (ii) liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia;
 - (iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;
 - (iv) okres, w którym przewidywane są zwolnienia;
 - (v) przewidziane kryteria selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo i/lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy;
 - (vi) przewidzianą metodę obliczeń odszkodowań za zwolnienia, niewynikającą z prawodawstwa i/lub praktyki krajowej.

Pracodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii, zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, który jest przewidziany w akapicie pierwszym lit. b) ppkt (i)–(v).

[...]”.

5 Artykuł 3 dyrektywy 98/59, zawarty w jej sekcji III, zatytułowanej „Procedura zwolnień grupowych”, został sformułowany w następujący sposób:

„1. Pracodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego.

Jednakże państwa członkowskie mogą przewidzieć, że w przypadku zamiaru zwolnienia grupowego związanego z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa w rezultacie decyzji sądowej, pracodawca zobowiązany jest notyfikować na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej, jedynie w przypadku gdy ta ostatnia wystąpi z odpowiednim wnioskiem.

Notyfikacja zawiera wszystkie istotne informacje dotyczące planowanych zwolnień grupowych i konsultacji z przedstawicielami pracowników przewidzianych w art. 2, w szczególności przyczyny zwolnień, liczbę pracowników przewidzianych do zwolnienia, liczbę zwykle zatrudnionych pracowników i okres, w którym przewiduje się przeprowadzenie zwolnień.

2. Pracodawca przesyła przedstawicielom pracowników kopię notyfikacji przewidzianej w ust. 1.

Przedstawiciele pracowników mogą przekazać swoje ewentualne uwagi do właściwego organu władzy publicznej”.

6 Artykuł 4 rzeczonyj dyrektywy, należący również do jej sekcji III, stanowi:

„1. Zamierzone zwolnienia grupowe, notyfikowane właściwemu organowi władzy publicznej, stają się skuteczne najwcześniej trzydzieści dni po notyfikacji określonej w art. 3 ust. 1, nie naruszając postanowień dotyczących indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia.

Państwa członkowskie mogą upoważnić właściwy organ władzy publicznej do skracania terminu przewidzianego w poprzednim akapicie.

[...]

4. Państwa członkowskie mogą nie stosować niniejszego artykułu do zwolnień grupowych następujących w związku zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa, w przypadku gdy jest ono wynikiem decyzji sądowej”.

7 Zgodnie z art. 5 dyrektywy 98/59 dyrektywa ta „nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub na dopuszczanie bądź wspieranie zastosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych”.

Prawo hiszpańskie

8 Artykuł 49 Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy) w brzmieniu wynikającym z Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 2/2015 zatwierdzającego jednolity tekst ustawy – kodeks pracy) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224) (zwanego dalej „kodeksem pracy”), zatytułowany „Zakończenie obowiązywania umowy”, stanowi w ust. 1:

„Umowa o pracę przestaje obowiązywać w następujących przypadkach:

[...]

g) śmierci, przejścia na emeryturę w przypadkach przewidzianych w odpowiednim systemie zabezpieczenia społecznego lub niezdolności do pracy pracodawcy, bez uszczerbku dla przepisów art. 44, lub utraty osobowości prawnej przez podmiot, który zawarł umowę.

W przypadku śmierci, przejścia na emeryturę lub niezdolności do pracy pracodawcy pracownikowi przysługuje wypłata kwoty stanowiącej równoważność miesięcznego wynagrodzenia.

W przypadku utraty osobowości prawnej przez podmiot, który zawarł umowę, zastosowanie ma procedura określona w art. 51 [niniejszego kodeksu].

[...]

- i) w przypadku zwolnienia grupowego z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych.

[...]”.

9 Artykuł 51 kodeksu pracy stanowi:

„1. Na potrzeby [niniejszego kodeksu] »zwolnienie grupowe« oznacza rozwiązanie umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych, jeżeli w okresie 90 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- a) 10 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 100 pracowników;
- b) 10 % całkowitej liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających od 100 do 300 pracowników;
- c) 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 300 pracowników.

Za przyczynę ekonomiczną uznaje się przypadek, gdy niekorzystna sytuacja ekonomiczna jest rezultatem wyniku finansowego przedsiębiorstwa, to jest faktycznie poniesionych lub prognozowanych strat lub trwałego spadku zwykłych przychodów lub sprzedaży. W każdym wypadku spadek uważa się za trwały, jeżeli w ciągu trzech kolejnych kwartałów poziom zwykłych przychodów lub sprzedaży w każdym kwartale jest niższy niż odnotowany w odpowiadającym mu kwartale poprzedniego roku.

Za przyczynę techniczną uznaje się przypadek, gdy zmiany następują między innymi w zakresie środków lub narzędzi produkcji; za przyczynę organizacyjną uznaje się przypadek, gdy zmiany następują między innymi w zakresie systemów i metod prac personelu lub w sposobie organizacji produkcji, a za przyczynę produkcyjną uznaje się przypadek, gdy zmiany następują między innymi w zakresie popytu na produkty lub usługi, które przedsiębiorstwo planuje wprowadzić na rynek.

Za zwolnienie grupowe uznaje się również rozwiązanie umów o pracę dotyczące całego personelu przedsiębiorstwa, o ile liczba pracowników, których ono dotyczy, przekracza pięć osób, gdy zwolnienie to jest wynikiem całkowitego zaprzestania działalności przedsiębiorstwa wynikającego z powyżej wskazanych przyczyn.

Do celów obliczenia liczby umów, które uległy rozwiązaniu, o których mowa w akapicie pierwszym, bierze się również pod uwagę jakiegokolwiek inne przypadki rozwiązania umowy o pracę, które miały miejsce w odnośnym okresie z inicjatywy pracodawcy z innych przyczyn niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, odmiennych od przyczyn określonych w art. 49 ust. 1 lit. c), o ile ich liczba wynosi przynajmniej pięć.

Gdy w następujących po sobie okresach 90 dni w celu ominięcia przepisów [niniejszego kodeksu] przedsiębiorstwo rozwiązuje umowy o pracę na podstawie art. 52 lit. c) w liczbie nieprzekraczającej wskazanych progów, gdy nie zachodzą nowe przyczyny uzasadniające takie działanie, te nowe przypadki rozwiązania umów uznaje się za dokonane z naruszeniem prawa i stwierdza się ich nieważność i bezskuteczność.

2. Zwolnienie grupowe poprzedzone jest okresem konsultacji z przedstawicielami prawnymi pracowników, trwającymi najwyżej 30 dni kalendarzowych lub 15 dni kalendarzowych w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 50 pracowników. Konsultacje z przedstawicielami prawnymi pracowników obejmują przynajmniej możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, takich jak przeszerogowanie, działania szkoleniowe lub przekwalifikowanie zawodowe

w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia. Konsultacje przeprowadzane są w ramach jednego komitetu negocjacyjnego, przy czym w wypadku większej liczby zakładów konsultacje są ograniczone do zakładów objętych procedurą. Komitet negocjacyjny składa się z maksymalnie 13 członków, reprezentujących każdą ze stron.

[...]

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 10 Powódki w postępowaniu głównym były zatrudnione w jednym z ośmiu zakładów należących do przedsiębiorstwa, którego właścicielem był FC. W dniu 17 czerwca 2020 r. zostały one poinformowane przez FC o rozwiązaniu, ze skutkiem na dzień 17 lipca 2020 r., zawartych z nimi umów o pracę w związku z przejściem FC na emeryturę. Owo przejście na emeryturę, które nastąpiło w dniu 3 sierpnia 2020 r., spowodowało rozwiązanie w ośmiu wspomnianych zakładach 54 obowiązujących umów o pracę, w tym ośmiu umów o pracę zawartych z powódkami w postępowaniu głównym.
- 11 W dniu 10 lipca 2020 r. wniosły one do Juzgado de lo Social de Barcelona (sądu pracy w Barcelonie, Hiszpania) powództwo przeciwko FC i Fogasie w celu odwołania się od ich zdaniem niezgodnego z prawem zwolnienia, którym zostały objęte. Wyrokiem z dnia 12 stycznia 2022 r. sąd ten oddalił wspomniane powództwo.
- 12 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (wyższy trybunał sprawiedliwości Katalonii, Hiszpania), do którego wniesiono apelację od tego wyroku, ma wypowiedzieć się między innymi w kwestii tego, czy rozwiązanie umów o pracę zawartych z powódkami w postępowaniu głównym należy uznać za nieważne z powodu nieprzestrzegania procedury konsultacji z przedstawicielami pracowników, przewidzianej w art. 51 kodeksu pracy, nawet jeśli rozwiązanie to zostało spowodowane przejściem FC na emeryturę.
- 13 Sąd ten wyjaśnia, że w takiej sytuacji przepisy art. 51 kodeksu pracy dotyczące owych konsultacji nie mają co do zasady zastosowania, jak – w jego opinii – wynika z jednej strony z przepisów owego art. 51 ust. 1 akapit piąty, który pozwala wziąć pod uwagę rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami wyłącznie wtedy, gdy nastąpiły również zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych w rozumieniu art. 51 ust. 1 akapit pierwszy, a z drugiej strony z art. 49 ust. 1 lit. g) tego kodeksu, który to przepis przewiduje zastosowanie procedury konsultacji wspomnianej w rzeczonym art. 51, jedynie gdy rozwiązanie umów o pracę wynika z utraty osobowości prawnej podmiotu, który zawarł umowę, a nie z przejścia na emeryturę pracodawcy będącego osobą fizyczną.
- 14 Sąd ów zastanawia się jednak, czy wyłączenie tej sytuacji z zakresu stosowania rozpatrywanej procedury konsultacji jest zgodne z dyrektywą 98/59, a jeśli tak nie jest, to czy pracownice, których dotyczy postępowanie, mogą powołać się na tę dyrektywę przeciwko swemu pracodawcy będącemu osobą fizyczną, nawet jeśli rzeczona dyrektywa nie została poprawnie wdrożona do prawa krajowego. W tym ostatnim względzie sąd wskazuje, że ma świadomość tego, iż przepisy dyrektywy nie mogą, co do zasady, mieć skutku bezpośredniego, zwanego „horyzontalnym” w sporach między jednostkami. Niemniej ponieważ Trybunał dopuścił już, w pewnych przypadkach, wyjątki od tej reguły, jeżeli rozpatrywane prawo stanowi zasadę ogólną prawa Unii lub jest zapisane w postanowieniu Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”), którego konkretne wdrożenie jest zagwarantowane w dyrektywie, sąd ten zastanawia się, czy analogiczny wyjątek nie mógłby znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie, w świetle postanowień art. 27 lub 30 Karty.
- 15 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (wyższy trybunał

sprawiedliwości Katalonii) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy zgodne z art. 2 dyrektywy [98/59] jest ustawodawstwo, takie jak hiszpańskie, które zgodnie z art. 49 ust. 1 lit. g) [kodeksu pracy] nie przewiduje okresu konsultacji w wypadku rozwiązania umów o pracę, w liczbie przekraczającej liczbę przewidzianą w art. 1 [tej] dyrektywy, w związku z przejściem na emeryturę pracodawcy będącego osobą fizyczną?
- 2) W przypadku odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze – czy dyrektywa 98/59 wywiera bezpośredni skutek horyzontalny w stosunkach pomiędzy jednostkami? ”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

- 16 Przypominając, że 54 pracowników zatrudnianych przez przedsiębiorstwo, którego właścicielem był FC, pracowało, w momencie jego przejścia na emeryturę, w ośmiu zakładach należących do tego przedsiębiorstwa, Komisja Europejska zastanawia się nad kwestią, czy w niniejszej sprawie osiągnięto progi określone w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59, dotyczące liczby pracowników, których musiało objąć zwolnienie grupowe. Rzeczony przepis określa bowiem zdaniem Komisji zakres stosowania tej dyrektywy jedynie przez odniesienie do pojęcia „zakładu”, w którym z reguły powinno być zatrudnionych przynajmniej 20 osób.
- 17 W tej kwestii trzeba wskazać, że jedynie do sądu krajowego, który rozstrzyga spór i odpowiada za przyszłe orzeczenie sądowe, należy ocena, w świetle konkretnych okoliczności sprawy, zarówno niezbędności orzeczenia prejudycjalnego do wydania wyroku, jak i znaczenia dla sprawy pytania kierowanego do Trybunału. W konsekwencji jeżeli przedłożone Trybunałowi pytanie dotyczy wykładni przepisu prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia. Wynika stąd, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania istotnego znaczenia dla sprawy. Odmowa rozstrzygnięcia przez Trybunał w przedmiocie takiego pytania jest możliwa tylko wtedy, gdy oczywiste jest, że wykładnia przepisu prawa Unii, o którą się zwrócono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego, które są konieczne do udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytania, które zostały mu przedstawione (wyrok z dnia 29 maja 2018 r., Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen i in., C-426/16, EU:C:2018:335, pkt 30, 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 18 W niniejszej sprawie należy stwierdzić, po pierwsze, że postanowienie odsyłające nie zawiera żadnych przesłanek faktycznych ani prawnych dotyczących charakterystyki zakładów należących do przedsiębiorstwa, którego właścicielem był FC, w chwili gdy nastąpiło rozwiązanie umów o pracę będące przedmiotem postępowania głównego. Po drugie, w pytaniach prejudycjalnych sąd odsyłający nie występuje o jakąkolwiek wykładnię dotyczącą progów liczbowych określonych w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 czy też zakresu pojęcia „zakładu”, do którego odnosi się rzeczony przepis. Przeciwnie, z brzmienia samego pierwszego pytania prejudycjalnego wynika, że zostało ono przedłożone konkretnie w związku z sytuacją rozwiązania umów o pracę „w liczbie wyższej niż przewidziana w art. 1 dyrektywy 98/59”.
- 19 W tych okolicznościach to do sądu odsyłającego będzie należała, w stosownym wypadku, w świetle wskazówek wynikających w tym względzie z orzecznictwa Trybunału, a w szczególności z wyroku z dnia 13 maja 2015 r., Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), ocena i kwalifikacja okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym w świetle pojęcia „zakładu” w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 oraz progów liczbowych ustanowionych w tym przepisie.

- 20 Ponadto w tym kontekście sąd odsyłający może także uwzględnić okoliczność, iż – jak wynika z brzmienia art. 51 ust. 1 kodeksu pracy i jak wskazał już Trybunał w tym samym wyroku z dnia 13 maja 2015 r., Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318) oraz w wyroku z dnia 10 grudnia 2009 r., Rodríguez Mayor i in. (C-323/08, EU:C:2009:770), powołując się w tym względzie na art. 5 dyrektywy 98/59 – prawodawca hiszpański przyjął w tym wypadku definicję pojęcia „zwolnień grupowych”, posługując się jako jednostką referencyjną – w celu obliczenia liczby pracowników, którzy będą musieli zostać objęci takimi zwolnieniami – raczej pojęciem „przedsiębiorstwa” niż „zakładu”.
- 21 W związku z powyższym nie można uznać za oczywiste, że wykładnia przepisów dyrektywy 98/59, o którą zwrócił się sąd odsyłający, pozostaje bez związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu w postępowaniu głównym lub że problem podniesiony przez ten sąd jest natury hipotetycznej.
- 22 Wynika z tego, że pytania prejudycjalne są dopuszczalne.

W przedmiocie pytania pierwszego

- 23 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 1 ust. 1 w związku z art. 2 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z którymi rozwiązania umów o pracę z pracownikami w liczbie wyższej niż przewidziana w rzeczonym art. 1 ust. 1 – ze względu na przejście przez pracodawcę na emeryturę – nie kwalifikuje się jako „zwolnienia grupowe” i nie wymaga ono w związku z tym poinformowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji przewidzianych we wspomnianym art. 2.
- 24 Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 dla celów tej dyrektywy „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami, pod warunkiem że spełnione zostaną pewne warunki dotyczące liczby zwalnianych pracowników lub okresów, w których zwolnienia mają miejsce (wyrok z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 43).
- 25 W tym względzie należy przypomnieć, że o ile dyrektywa 98/59 nie definiuje wyraźnie pojęcia „zwolnienia”, o tyle z utrwalonego orzecznictwa wynika, iż w świetle celu realizowanego przez tę dyrektywę i w kontekście, w jaki wpisuje się jej art. 1 ust. 1 lit. a), pojęcie to, stanowiące autonomiczne pojęcie prawa Unii, które winno być przedmiotem jednolitej wykładni i którego nie można zdefiniować poprzez odniesienie do ustawodawstw państw członkowskich, należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono każde rozwiązanie umowy o pracę wbrew woli pracownika, a więc bez jego zgody (zob. podobnie wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 26 Trybunał orzekł również, że w świetle celu dyrektywy 98/59, która zmierza, jak wynika z jej motywu 2, w szczególności do zwiększenia stopnia ochrony pracowników w wypadku zwolnień grupowych, pojęć określających zakres stosowania tej dyrektywy, w tym pojęcia „zwolnienia”, zawartego w jej art. 1 ust. 1 lit. a), nie można interpretować zawężająco (zob. podobnie wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 27 DB kwestionuje taką kwalifikację rozpatrywanego w postępowaniu głównym rozwiązania umów o pracę i podnosi, że pracodawca – taki jak FC – powinien, tak samo jak pracownik, którego zatrudnia, mieć prawo do przejścia na emeryturę i rozwiązania umów o pracę, które zawarł, co zresztą stanowi jej zdaniem zdarzenie przewidywalne dla pracownika nawiązującego umowę o pracę na czas nieokreślony z osobą fizyczną. DB uważa również, że procedura konsultacji przewidziana w dyrektywie 98/59 nie ma znaczenia, jeżeli planowane rozwiązanie umów o pracę

jest związane z przejściem pracodawcy na emeryturę, które powoduje, jak miało to jej zdaniem miejsce w niniejszej sprawie, że dane zwolnienia są nieuniknione.

- 28 W tym względzie należy jednak przypomnieć, po pierwsze, że pojęcie „zwolnienia” w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 nie wymaga w szczególności, aby przyczyny leżące u podstaw rozwiązania umowy o pracę odzwierciedlały wolę pracodawcy, a po drugie, że rozwiązanie umowy o pracę nie może być nieobjęte zakresem stosowania dyrektywy wyłącznie z tego powodu, że zależy ono od okoliczności niezwiązanych z wolą pracodawcy (wyrok z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 50, 60).
- 29 Ponadto Trybunał wyjaśnił również, że nawet w przypadkach, gdy ostateczne zakończenie działalności przedsiębiorstwa nie zależy od woli pracodawcy i gdy okazałoby się, że całościowe stosowanie dyrektywy 98/59 nie jest możliwe, faktem pozostaje, iż nie można wyłączyć stosowania dyrektywy jako całości (wyrok z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 57).
- 30 Należy także wskazać w szczególności, że zgodnie z art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 konsultacje z przedstawicielami pracowników nie mają na celu wyłącznie ograniczenia lub uniknięcia zwolnień grupowych, ale obejmują między innymi możliwość złagodzenia konsekwencji takich zwolnień poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszerogowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników (wyrok z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 58). Konsultacje te mają zatem nadal znaczenie, gdy planowane rozwiązanie umów o pracę jest związane z przejściem pracodawcy na emeryturę.
- 31 Jest niewątpliwie prawdą, że w wyroku z dnia 10 grudnia 2009 r., Rodríguez Mayor i in. (C-323/08, EU:C:2009:770), również dotyczącym przepisów kodeksu pracy, Trybunał orzekł, iż art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z którymi wygaśnięcie umów o pracę dotyczące pewnej liczby pracowników z powodu śmierci ich pracodawcy nie jest kwalifikowane jako „zwolnienie grupowe” ani nie podlega przepisom krajowym wdrażającym tę dyrektywę.
- 32 Jednakże należy podkreślić, że Trybunał dokonał takiej wykładni dopiero po wskazaniu, między innymi w pkt 34–41 rzeczonego wyroku, iż z art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 w związku z art. 1 ust. 1 akapit drugi, art. 2 ust. 1 i 3 oraz art. 3 tej dyrektywy wynika, że pojęcie „zwolnień grupowych” w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) rzeczonej dyrektywy zakłada istnienie pracodawcy planującego dokonanie tych zwolnień, który jest w stanie z jednej strony dopełnić w tym celu czynności, o których mowa w art. 2 i 3 tej samej dyrektywy, a z drugiej strony przeprowadzić, w stosownym wypadku, te zwolnienia. Tymczasem w pkt 42 tego samego wyroku Trybunał zauważył, że takie przesłanki nie podlegają już weryfikacji w przypadku śmierci pracodawcy prowadzącego przedsiębiorstwo jako osoba fizyczna.
- 33 W tym względzie Trybunał podkreślił również, w pkt 44 owego wyroku z dnia 10 grudnia 2009 r., Rodríguez Mayor i in. (C-323/08, EU:C:2009:770), że główny cel dyrektywy 98/59, a mianowicie poprzedzenie zwolnień grupowych konsultacjami z przedstawicielami pracowników i poinformowaniem właściwego organu władzy publicznej, nie może zostać osiągnięty w przypadku zakwalifikowania jako „zwolnienia grupowego” wygaśnięcia umów o pracę dotyczącego całego personelu przedsiębiorstwa prowadzonego przez osobę fizyczną z powodu wynikającego ze śmierci pracodawcy zaprzestania działalności przez to przedsiębiorstwo, biorąc pod uwagę, że konsultacje te nie mogą się odbyć oraz że nie będzie również możliwe uniknięcie ani ograniczenie liczby wygasających umów o pracę ani też złagodzenie konsekwencji tego wygaśnięcia.
- 34 Trybunał przypomniał wreszcie, w pkt 48 rzeczonego wyroku, że ciążący na pracodawcy obowiązek konsultacji i zawiadomienia powstaje przed podjęciem przez pracodawcę decyzji

o rozwiązaniu umów o pracę, i wskazał w tym względzie, w pkt 50 tego samego wyroku, iż w wypadku śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną brak jest zarówno decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, jak również wcześniejszego zamiaru dotyczącego przeprowadzenia takiego rozwiązania.

- 35 Tymczasem należy stwierdzić, że przypomniana w pkt 32–34 niniejszego wyroku specyfika sytuacji, kiedy to pracodawca będący osobą fizyczną umiera, nie ma miejsca w przypadku, gdy rozwiązanie umów o pracę jest konsekwencją przejścia takiego pracodawcy na emeryturę.
- 36 W tej ostatniej sytuacji pracodawca planujący takie rozwiązanie umów o pracę w perspektywie swojego przejścia na emeryturę jest bowiem zasadniczo w stanie dopełnić czynności przewidzianych w art. 2 i 3 dyrektywy 98/59 i przeprowadzić w tym kontekście konsultacje mające na celu między innymi uniknięcie owego rozwiązania lub ograniczenie liczby dotkniętych nim pracowników, lub w każdym razie złagodzenie jego konsekwencji.
- 37 Ponadto nie ma znaczenia, że sytuacje takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym kwalifikuje się w prawie hiszpańskim nie jako zwolnienia, lecz jako rozwiązanie umów o pracę z mocy prawa. Chodzi bowiem o rozwiązanie umowy o pracę bez woli pracownika, a zatem zwolnienie w rozumieniu dyrektywy 98/59 (zob. analogicznie wyrok z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 62).
- 38 Zatem wszelkie przepisy krajowe lub ich interpretacja równoznaczne z uznaniem, że rozwiązanie umów o pracę spowodowane przejściem na emeryturę pracodawcy będącego osobą fizyczną nie może stanowić „zwolnienia” w rozumieniu dyrektywy 98/59, zmieniałyby zakres stosowania tej dyrektywy i pozbawiałyby ją pełnej skuteczności (zob. podobnie wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 39 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż art. 1 ust. 1 w związku z art. 2 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z którymi rozwiązania umów o pracę z pracownikami w liczbie wyższej niż przewidziana w rzeczonem art. 1 ust. 1 – ze względu na przejście przez pracodawcę na emeryturę – nie kwalifikuje się jako „zwolnienia grupowego” i nie wymaga ono w związku z tym poinformowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji przewidzianych we wspomnianym art. 2.

W przedmiocie pytania drugiego

- 40 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że wymaga ono od sądu krajowego rozpoznającego spór pomiędzy jednostkami odstąpienia od stosowania przepisów krajowych, o których mowa w pkt 39 niniejszego wyroku, w razie ich sprzeczności z przepisami art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59.
- 41 Przede wszystkim należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przy stosowaniu prawa wewnętrznego sądy krajowe są zobowiązane tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat, a zatem dostosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 66 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 42 Należy również podkreślić w tym względzie, że zasada wykładni zgodnej prawa krajowego wymaga, by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 67 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 43 Jednak jak Trybunał wielokrotnie przypominał, zasada wykładni zgodnej ma pewne granice. Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do prawa Unii przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest bowiem ograniczony przez ogólne zasady prawa i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem* (wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 44 W niniejszej sprawie DB i rząd hiszpański mają odmienne zdanie w kwestii tego, czy przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym można interpretować w sposób zapewniający ich zgodność z przepisami art. 1 ust. 1 w związku z art. 2 dyrektywy 98/59, przy czym DB jest zdania, iż jasne i precyzyjne brzmienie art. 49 ust. 1 lit. g) kodeksu pracy stoi na przeszkodzie takiej wykładni zgodnej, a rząd hiszpański uważa – przeciwnie – że taka wykładnia jest możliwa i że nie ma ona charakteru wykładni *contra legem*.
- 45 Tymczasem to nie do Trybunału, lecz wyłącznie do sądów krajowych należy orzekanie w przedmiocie wykładni prawa krajowego, a zatem to do sądu odsyłającego będzie należało, w stosownym wypadku, rozstrzygnięcie kwestii, czy przepisy krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym można interpretować w sposób zapewniający ich zgodność z dyrektywą 98/59.
- 46 Następnie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sama dyrektywa nie może tworzyć obowiązków po stronie jednostki, a zatem nie można się na dyrektywę – jako taką – powoływać przeciwko tej jednostce. Rozszerzenie możliwości powołania się na przepis nieprzetransponowanej lub nieprawidłowo transponowanej dyrektywy na dziedzinę stosunków między jednostkami sprowadzałoby się bowiem do przyznania Unii uprawnienia do nakładania w sposób bezpośrednio skuteczny zobowiązań na jednostki, podczas gdy ma ona tę kompetencję wyłącznie w obszarach, w których powierzono jej uprawnienie do wydawania rozporządzeń (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 47 Wynika z tego, że na przepisy art. 1 ust. 1 w związku z art. 2 dyrektywy 98/59 nie można – bezpośrednio – powołać się w sporze pomiędzy jednostkami, takim jak ten rozpatrywany w postępowaniu głównym, w celu zapewnienia pełnej skuteczności rzeczonych przepisów i odstąpić od stosowania przepisów krajowych uznanych za sprzeczne z tymi przepisami (zob. analogicznie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 78).
- 48 Wreszcie powinno się zbadać zakres, odpowiednio, art. 27 i 30 Karty w celu ustalenia – o co zwraca się sąd odsyłający we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – czy którekolwiek z tych postanowień należy interpretować w ten sposób, że można powołać się na nie – samodzielnie lub w związku z art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59 – w sporze pomiędzy jednostkami, takim jak ten rozpatrywany w postępowaniu głównym, aby skłonić sąd krajowy do odstąpienia od zastosowania przepisów krajowych uznanych przez niego za sprzeczne z rzeczonymi przepisami tej dyrektywy.
- 49 Co się tyczy z jednej strony art. 27 Karty, zatytułowanego „Prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa”, który stanowi, że pracownikom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultacje w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych, wystarczy w niniejszej sprawie przypomnieć, że Trybunał orzekł, iż z brzmienia tego postanowienia wynika jasno, że aby wywierał on w pełni zamierzone skutki prawne, musi zostać doprecyzowany przez przepisy prawa Unii lub prawa krajowego (wyroki: z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 44, 45; a także z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 84).

- 50 W tym względzie z brzmienia art. 27 Karty nie można wywieść, jako bezpośrednio stosowanych zasad prawa, zasad zawartych w przepisach art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59, skierowanych do państw członkowskich i określających sytuacje, w których należy przeprowadzić procedurę informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w przypadku zwolnienia grupowego pracowników, a także wymogów materialnych i proceduralnych, którym powinny odpowiadać takie informowanie i konsultacje (zob. analogicznie wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 46).
- 51 Tym samym na art. 27 Karty nie można – bezpośrednio – powołać się w sporze pomiędzy jednostkami, takim jak ten rozpatrywany w postępowaniu głównym, w celu uzasadnienia twierdzenia, że należy odstąpić od stosowania przepisów krajowych niezgodnych z art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59 (zob. analogicznie wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 48).
- 52 Wniosku tego nie podważa również związek art. 27 Karty z art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59, ponieważ – jako że ów art. 27 sam w sobie nie wystarcza do przyznania jednostkom prawa podmiotowego, na które można by się powołać bezpośrednio – nie może być inaczej również w przypadku takiego związku (zob. podobnie wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 49).
- 53 Jeśli chodzi z drugiej strony o art. 30 Karty, który stanowi, że każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, należy uznać, że powody przedstawione w pkt 49–52 niniejszego wyroku muszą, odpowiednio, prowadzić do wniosku analogicznego do wniosku wynikającego z tychże punktów w odniesieniu do art. 27 Karty.
- 54 Tak jak bowiem przypomniano w pkt 49 niniejszego wyroku w odniesieniu do owego art. 27 Karty, z brzmienia art. 30 Karty jasno wynika, że aby postanowienie to wywierało w pełni zamierzone skutki prawne, musi ono zostać doprecyzowane przez przepisy prawa Unii lub prawa krajowego.
- 55 Dlatego nawet niezależnie od kwestii, czy nieprzestrzeganie przewidzianych w art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59 zasad dotyczących informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w przypadku zwolnienia grupowego mogłoby wchodzić w zakres przedmiotowy stosowania art. 30 Karty i pojęcia „nieuzasadnionego zwolnienia” w rozumieniu tego postanowienia, wystarczy stwierdzić, że zasady takie, skierowane do państw członkowskich i określające sytuacje, w których należy przeprowadzić procedurę informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w przypadku zwolnienia grupowego pracowników, a także wymogi materialne i proceduralne, którym powinny odpowiadać takie informowanie i konsultacje, nie mogą zostać wywiedzione, jako bezpośrednio stosowane zasady prawa, z brzmienia tegoż art. 30 Karty.
- 56 Tym samym i analogicznie do tego, co przedstawiono w pkt 51 i 52 niniejszego wyroku w odniesieniu do art. 27 Karty, na jej art. 30 nie można się – bezpośrednio – powołać w związku z art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59 w sporze pomiędzy jednostkami, takim jak ten rozpatrywany w postępowaniu głównym, w celu uzasadnienia twierdzenia, że należy odstąpić od stosowania przepisów krajowych niezgodnych z rzezonymi przepisami dyrektywy 98/59.
- 57 W świetle powyższego odpowiedź na pytanie drugie brzmi następująco: prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że nie wymaga ono od sądu krajowego rozpoznającego spór pomiędzy jednostkami odstąpienia od stosowania przepisów krajowych takich jak te, o których mowa w pkt 39 niniejszego wyroku, w razie ich sprzeczności z przepisami art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59.

W przedmiocie kosztów

58 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuł 1 ust. 1 w związku z art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych**

należy interpretować w ten sposób, że:

stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z którymi rozwiązania umów o pracę z pracownikami w liczbie wyższej niż przewidziana w rzeczonym art. 1 ust. 1 – ze względu na przejście przez pracodawcę na emeryturę – nie kwalifikuje się jako „zwolnienia grupowego” i nie wymaga ono w związku z tym poinformowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji przewidzianych we wspomnianym art. 2.

2) **Prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że nie wymaga ono od sądu krajowego rozpoznającego spór pomiędzy jednostkami odstąpienia od stosowania przepisów krajowych, o których mowa w pkt 1 niniejszej sentencji, w razie ich sprzeczności z przepisami art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59.**

Podpisy

* Język postępowania: hiszpański.

1 Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa. Nie odpowiada ona rzeczywistej nazwie ani rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.