Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 21 września 2017 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Zwolnienia grupowe – Dyrektywa 98/59/WE – Artykuł 1 ust. 1 i art. 2 – Pojęcie „zwolnień” – Zrównanie zwolnienia z „zakończeniem umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy” – Jednostronna zmiana przez pracodawcę warunków pracy i płacy – Ustalenie „zamiaru” dokonania zwolnień przez pracodawcę

W sprawie C-429/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Polska) postanowieniem z dnia 30 czerwca 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 sierpnia 2016 r., w postępowaniu:

Małgorzata Ciupa,

Jolanta Deszczka,

Ewa Kowalska,

Anna Stańczyk,

Marta Krzesińska,

Marzena Musielak,

Halina Kaźmierska,

Joanna Siedlecka,

Szymon Wiaderek,

Izabela Grzegora

przeciwko

II Szpitalowi Miejskiemu im. L. Rydygiera w Łodzi, a obecnie Szpitalowi Ginekologiczno-Położniczemu im. dr. L. Rydygiera Sp. z o.o. w Łodzi,

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: M. Berger, prezes izby, A. Borg Barthet i F. Biltgen (sprawozdawca), sędziowie,

* Język postępowania: polski.

rzecznik generalny: M. Wathelet,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu II Szpitala Miejskiego im. L. Rydygiera w Łodzi, a obecnie Szpitala Ginekologiczno-Położniczego im. dr. L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi, przez radcę prawnego B. Marchela,

– w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę, działającego w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu Komisji Europejskiej przez A. Stobiecką-Kuik, L. Baumgarta oraz M. Kellerbauera, działających 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 art. 1 ust. 1 i art. 2 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 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s 327).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu Małgorzaty Ciupy i in. z ich pracodawcą, II Szpitalem Miejskim im. L. Rydygiera w Łodzi, a obecnie Szpitalem Ginekologiczno-Położniczym im. dr. L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (zwanym dalej „szpitalem w Łodzi”), w przedmiocie podjętej przez szpital w Łodzi decyzji o doręczeniu pracownikom wypowiedzeń zmieniających, której skutkiem było ustanie stosunku pracy z niektórymi z tych pracowników, bez zastosowania procedury zwolnień przewidzianej w krajowej ustawie przyjętej w celu dokonania transpozycji wskazanej dyrektywy.

Ramy prawne

Dyrektywa 98/59

3 Artykuł 1 dyrektywy 98/59, zatytułowany „Definicje i zakres [zastosowania]”, stanowi:

„1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

a) »zwolnienia grupowe« oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej [większej liczby] 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 zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników;

– co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników;

– co najmniej 30 w przedsiębiorstwach [podmiotach] 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];

b) »przedstawiciele pracowników« oznaczają przedstawicieli przewidzianych przez prawodawstwo [przepisy] lub praktykę państw członkowskich.

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy [zakończenia] 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.

2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:

[…]

b) pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (lub, w przypadku gdy państwa członkowskie nie stosują tego pojęcia, do jednostek będących ich odpowiednikami).

[…]”.

4 Artykuł 2 dyrektywy 98/59 sformułowany jest w sposób następujący:

„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 przeszeregowaniu [przeniesieniu na inne stanowisko] lub przekwalifikowani[u] zwalnianych pracowników.

[…]”.

5 Artykuł 5 rzeczonej dyrektywy stanowi:

„Niniejsza dyrektywa 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 [układów] zbiorowych”.

Prawo polskie

6 Artykuł 23^1 Kodeksu pracy, wprowadzonego ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141), ze zmianami (zwanego dalej „Kodeksem pracy"), dotyczący skutków przejścia zakładu pracy, ma następujące brzmienie:

„§ 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

§ 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

§ 3. Jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

§ 4. W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

§ 5. Pracodawca, z dniem przejęcia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie nieuzgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

§ 6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy".

7 Artykuł 42 Kodeksu pracy stanowi w § 1, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zgodnie z § 2 tego artykułu wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W § 3 artykuł ten stanowi, że w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził on zgodę na te warunki.

8 Artykuł 241^7 Kodeksu pracy, dotyczący zasad rozwiązywania i wypowiadania układu zbiorowego pracy, stanowi w § 1:

„Układ rozwiązuje się:

1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,

2) z upływem okresu, na który został zawarty,

3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron”.

9 Artykuł 241[8] Kodeksu pracy, dotyczący stosowania postanowień układu zbiorowego pracy po przejściu zakładu pracy, stanowi w § 2:

„Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241[13] § 2 zdanie drugie stosuje się”.

10 Artykuł 241[13] § 2 Kodeksu pracy stanowi:

„Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiadania warunków takiej umowy lub aktu”.

11 Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844), ze zmianami (zwanej dalej „ustawą z 2003 r.”):

„1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,

2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,

3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników […]”

12 Artykuł 2 ustawy z 2003 r. ma następujące brzmienie:

„1. Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy.

2. Konsultacja, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

3. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

[…]”.

13 Artykuł 3 ust. 1 ustawy z 2003 r. stanowi, że w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3 tej ustawy, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. Zgodnie z ust. 2 tego artykułu w porozumieniu tym określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

14 Artykuł 5 ustawy z 2003 r., który obowiązywał w czasie zaistnienia okoliczności faktycznych analizowanych w postępowaniu głównym, stanowił:

„1. Przy wypowiadaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2–4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

2. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiadaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

[…]

5. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego;

2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;

3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;

[…]

6. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

7. W razie wypowiadania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia umowy o pracę zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

15 Małgorzata Ciupa i in. są zatrudnieni przez szpital w Łodzi w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

16 Od 2009 r. straty finansowe szpitala w Łodzi powiększały się z każdym kolejnym rokiem. W 2013 r. podjęto decyzję o przekształceniu szpitala w Łodzi w spółkę prawa handlowego, aby uniknąć jego likwidacji, która skutkowałaby zlikwidowaniem ponad stu etatów. Przy dokonywaniu tego przekształcenia nie planowano redukcji etatów, kierując się tym, aby szpital w Łodzi utrzymał kontrakt na świadczenie usług medycznych podpisany z Narodowym Funduszem Zdrowia. Wobec wyczerpania możliwości oszczędnościowych poza sferą wynagrodzeń pracowniczych szpital w Łodzi stanął przed

konieczności redukcji płac całego personelu. W tej sytuacji zaproponował on wszystkim pracownikom dobrowolne tymczasowe obniżenie wynagrodzeń o 15%. Około 20% załogi wyraziło zgodę na tę obniżkę. Pozostałym pracownikom wręczono pisemne wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które uzasadniono „koniecznością przeprowadzenia restrukturyzacji kosztów osobowych w [szpitalu w Łodzi], podyktowaną trudną sytuacją finansową pracodawcy". W piśmie tym pracownikom zaproponowano – po upływie okresów wypowiedzenia – obniżkę płacy, która miała obowiązywać do dnia 1 lutego 2015 r.

17 Małgorzata Ciupa i in. zwrócili się do Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi o uznanie za bezskuteczne wypowiedzeń warunków pracy i płacy. Sąd ten oddalił ich powództwo. Szpital w Łodzi przeprowadził indywidualne konsultacje w przedmiocie zamiaru dokonania tych wypowiedzeń wobec pracowników, którzy byli członkami działającej u tego pracodawcy zakładowej organizacji związkowej, lecz nie zakładał przeprowadzenia zwolnień grupowych i dlatego nie uruchomił procedury właściwej dla takich zwolnień.

18 Według sądu odsyłającego, rozpatrującego wniesioną przez M. Ciupę i in. apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące kwestii, czy obowiązki przewidziane w art. 2–4 ustawy z 2003 r. ciążą na pracodawcy, który wręcza swym pracownikom wypowiedzenie zmieniające, nie jest jednoznaczne. Sąd odsyłający stoi jednak na stanowisku, że orzecznictwo to skłania raczej do wniosku, iż przepisy te mają zastosowanie w sprawie takiej jak ta rozpatrywana w postępowaniu głównym.

19 Sąd odsyłający twierdzi ponadto, że w przypadku pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, mającego zamiar wypowiedzenia warunków umowy pracownikom, których liczba jest równa liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 ustawy z 2003 r. lub wyższej, obowiązek przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi idzie w parze z obowiązkiem stosowania procedur określonych w tej ustawie, a w szczególności w jej art. 2–4 i 6. W takiej sytuacji bez znaczenia jest liczba stosunków pracy rozwiązanych w wyniku odmowy przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków zatrudnienia, jak też okoliczność, że owe ustania stosunków pracy wynikają z woli pracowników. Istotne jest bowiem jedynie to, że zmianę warunków zatrudnienia inicjuje pracodawca i że będące tego konsekwencją rozwiązanie stosunku pracy nie zależy od woli pracodawcy. Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z 2003 r. pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Konsultacji tej podlega więc „zamiar" pracodawcy, a nie dokonanie wypowiedzenia, czy ich skutek polegający na rozwiązaniu stosunku pracy. Tak więc pracodawca, który zamierza wręczyć swym pracownikom wypowiedzenia zmieniające, powinien uwzględnić ich liczbę w ocenie, czy planowane wypowiedzenia zmieniające podlegają przepisom dotyczącym zwolnień grupowych, a tym samym, czy na owym pracodawcy ciąży obowiązek przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi.

20 Ponieważ jednak Trybunał nie wypowiedział się dotąd w przedmiocie kwestii, jak należy zakwalifikować wypowiedzenie zmieniające w świetle dyrektywy 98/59, sąd odsyłający ma wątpliwości co do tego, czy prawidłowo interpretuje tę dyrektywę.

21 W tych okolicznościach Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Polska) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 2 dyrektywy 98/59 […] należy interpretować w ten sposób, że pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, mający zamiar wypowiedzenia warunków umowy pracownikom, których liczba odpowiada liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 [ustawy z 2003 r.], ma obowiązek stosować procedury określone w art. 2–4 i 6 przedmiotowej ustawy, czyli czy obowiązek ten dotyczy sytuacji wskazanych w:

– art. 241^{13} § 2 w związku z art. 241^{8} § 2 i art. 23^{1} [Kodeksu pracy];

– art. 241^{13} § 2 w związku z art. 77^{2} § 5 lub art. 241^{7} § 1 [Kodeksu pracy];

– art. 42 § 1 w związku z art. 45 § 1 [Kodeksu pracy]?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

22 Na wstępie należy wskazać, że w pytaniu prejudycjalnym sąd odsyłający powołuje się na szereg przepisów prawa krajowego, przewidując różne możliwe kwalifikacje, na gruncie prawa krajowego, sytuacji analizowanej w postępowaniu głównym.

23 Należy jednak przypomnieć, że w odniesieniu do wykładni przepisów krajowego porządku prawnego Trybunał jest w zasadzie zobowiązany oprzeć się na stwierdzeniach wynikających z postanowienia odsyłającego. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunał nie jest on bowiem właściwy do orzekania w przedmiocie wykładni prawa krajowego danego państwa członkowskiego (wyrok z dnia 17 marca 2011 r., Naftiliaki Etaireia Thasou i Amaltheia I Naftiki Etaireia, C-128/10 i C-129/10, EU:C:2011:163, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 Wobec tego Trybunał powinien orzec w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w oparciu o przesłanki wynikające z odesłania prejudycjalnego, nie dokonując jednak przy tym wykładni prawa krajowego, której wynik jest zależny od trzech abstrakcyjnych sytuacji opisanych w pytaniu.

25 W tym stanie rzeczy należy stwierdzić, że poprzez swe pytanie sąd odsyłający dąży zasadniczo do ustalenia, czy art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, należy uznać za „zwolnienie” w rozumieniu tego przepisu, a także czy art. 2 wskazanej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji, w sytuacji gdy ma zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia.

26 Aby udzielić odpowiedzi na to pytanie, należy na wstępie przypomnieć, że – jak wynika z art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59, w myśl którego owa dyrektywa ma zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy „zwolnień” jest co najmniej pięć – w dyrektywie tej odróżniono „zwolnienia” od przypadków „wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem” (zob. podobnie wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, pkt 44, 45).

27 Co się tyczy pojęcia „zwolnienia”, którym posłużono się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, Trybunał orzekł, że dyrektywę tę należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres tego pojęcia (wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, pkt 55).

28 Wynika stąd, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika, niemającej zasadniczego znaczenia zmiany istotnego elementu jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem lub zasadniczej zmiany nieistotnego elementu owej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem, nie może zostać uznane za „zwolnienie” w rozumieniu rzeczonej dyrektywy.

29 Co się tyczy wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w postępowaniu głównym, należy zaznaczyć, że przewiduje ono tymczasowe zmniejszenie kwoty wynagrodzenia o 15% oraz powrót do pierwotnej stawki wynagrodzenia po upływie kilkunastu miesięcy. Jednakże o ile nie można zaprzeczyć, że wynagrodzenie jest istotnym elementem umowy o pracę ani że jego obniżkę o 15% można w zasadzie uznać za „zasadniczą zmianę”, o tyle tymczasowy charakter tej obniżki wyraźnie zmniejsza wagę planowanej zmiany umowy o pracę.

30 Ostatecznie jednak to do sądu odsyłającego, który jest wyłącznie właściwy do dokonania oceny okoliczności faktycznych, należy ustalenie, w świetle wszystkich okoliczności sprawy, czy tymczasową obniżkę wynagrodzenia, o której tu mowa, należy uznać za zasadniczą zmianę.

31 W każdym razie nawet gdyby sąd odsyłający uznał, że wypowiedzenie zmieniające, o którym mowa w postępowaniu głównym, nie wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, to rozwiązanie umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany zaproponowanej w owym wypowiedzeniu zmieniającym należałoby uznać za zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub większej liczby powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59, wobec czego należałoby je uwzględnić przy obliczaniu łącznej liczby dokonanych zwolnień.

32 Co się tyczy kwestii, od którego momentu na pracodawcy ciąży obowiązek przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 rzeczonej dyrektywy, należy przypomnieć, że Trybunał stwierdził, iż ciążące na pracodawcy obowiązki konsultacji i zawiadomienia powstają przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę (wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 37; a także z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 38), oraz że realizacja wyrażonego w art. 2 ust. 2 dyrektywy 98/59 celu, polegającego na unikaniu rozwiązywania umów o pracę lub ograniczaniu liczby dotkniętych nim pracowników, byłaby zagrożona, gdyby konsultacje z przedstawicielami pracowników miały miejsce po decyzji pracodawcy (wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 38; a także z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 46).

33 Należy dodać, że sprawa rozpatrywana w postępowaniu głównym, podobnie jak sprawa, w której zapadł wyrok z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in. (C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 37), jest związana z decyzjami o charakterze gospodarczym, które nie miały – jak wynika z postanowienia odsyłającego – w sposób bezpośredni na celu zakończenia poszczególnych stosunków pracy, lecz które niemniej jednak mogły mieć wpływ na zatrudnienie pewnej części pracowników.

34 Tymczasem w pkt 48 wyroku z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in. (C-44/08, EU:C:2009:533), Trybunał uznał, że pracodawca winien wszcząć procedurę konsultacji przewidzianą w art. 2 dyrektywy 98/59 w momencie podjęcia decyzji strategicznej lub gospodarczej zmuszającej go do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych.

35 W omawianym wypadku, jak wynika z pkt 16 niniejszego wyroku, w celu uniknięcia likwidacji szpitala w Łodzi oraz likwidacji etatów zdecydowano się na wprowadzenie szeregu zmian. Ponieważ zmiany te okazały się niewystarczające do zapewnienia szpitalowi w Łodzi przetrwania, placówka ta uznała, że konieczne jest wprowadzenie proponowanych zmian warunków zatrudnienia, tak aby uniknąć podejmowania decyzji, których bezpośrednim celem byłoby zakończenie konkretnych stosunków pracy. W takiej sytuacji szpital w Łodzi powinien był jednak racjonalnie założyć, że pewna liczba pracowników nie zgodzi się na zmianę warunków pracy i że w konsekwencji ich umowa o pracę zostanie rozwiązana.

36 Tak więc, skoro decyzja o doręczeniu pracownikom wypowiedzeń zmieniających wiązała się nieuchronnie z ewentualnością dokonania przez szpital w Łodzi zwolnień grupowych, szpital ten miał obowiązek, w wypadku spełnienia przesłanek określonych w art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 wskazanej dyrektywy.

37 Wniosek ten nasuwa się tym bardziej, że cel obowiązku przeprowadzenia konsultacji, o którym mowa w art. 2 rzeczonej dyrektywy, a mianowicie uniknięcie rozwiązania umów o pracę lub ograniczenie liczby pracowników dotkniętych rozwiązaniem umów, jak również złagodzenie konsekwencji rozwiązania umów (wyrok z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 46), oraz cel, któremu w ocenie sądu odsyłającego służy wypowiedzenie zmieniające, a mianowicie zapobieżenie indywidualnym zwolnieniom, w znacznym stopniu pokrywają się ze sobą. Skoro bowiem decyzja pociągająca za sobą zmianę warunków pracy może zapobiec zwolnieniom grupowym, procedura konsultacji przewidziana w art. 2 wskazanej dyrektywy powinna rozpoczynać się z chwilą powzięcia przez pracodawcę zamiaru wprowadzenia takiej zmiany (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 47).

38 W świetle wszystkich powyższych rozważań na przedstawione pytanie należy odpowiedzieć, że art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, iż jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, można uznać za „zwolnienie" w rozumieniu tego przepisu, oraz że art. 2 wskazanej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji, w sytuacji gdy ma on zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 wskazanej dyrektywy, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego.

W przedmiocie kosztów

39 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 (dziesiąta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 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 jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, można uznać za „zwolnienie" w rozumieniu tego przepisu, a art. 2 wskazanej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji,

w sytuacji gdy ma on zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 wskazanej dyrektywy, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego.

Berger Borg Barthet Biltgen

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 21 września 2017 r.

Sekretarz
A. Calot Escobar

Prezes dziesiątej izby
M. Berger