Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 21 grudnia 2016 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Dyrektywa 98/59/WE — Zbliżanie ustawodawstw państw członkowskich dotyczących zwolnień grupowych — Artykuł 49 TFUE — Swoboda przedsiębiorczości — Karta praw podstawowych Unii Europejskiej — Artykuł 16 — Wolność prowadzenia działalności gospodarczej — Uregulowanie krajowe, w którym przyznano organowi administracji uprawnienie do sprzeciwienia się zwolnieniom grupowym po dokonaniu oceny warunków na rynku pracy, sytuacji przedsiębiorstwa i interesu gospodarki krajowej — Poważny kryzys gospodarczy — Szczególnie wysoka krajowa stopa bezrobocia

W sprawie C-201/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Symvoulio tis Epikrateias (najwyższy sąd administracyjny, Grecja) postanowieniem z dnia 7 kwietnia 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 29 kwietnia 2015 r., w postępowaniu:

Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)

przeciwko

Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis,

przy udziale:

Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, A. Tizzano, wiceprezes, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J.L. da Cruz Vilaça, E. Juhász, M. Berger, A. Prechal (sprawozdawca) i M. Vilaras, prezesi izb, A. Rosas, A. Borg Barthet, D. Šváby i E. Jarašiūnas, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Wahl,

sekretarz: I. Illéssy, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 25 kwietnia 2016 r.,

* * Język postępowania: grecki.

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) przez C. Theodorou, A. Vagiasa, C. Synodinosa, S. Staesa Poleta, A. Papastavrou, dikigoroi, oraz przez F. Montaga, Rechtsanwalt, i F. Hoseiniana, avocat,

— w imieniu Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas przez E. Tzovlę, dikigoros,

— w imieniu rządu greckiego przez K. Georgiadisa oraz A. Dimitrakopoulou, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Kellerbauera oraz H. Tserepę-Lacombe, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Urzędu Nadzoru EFTA przez C. Zatschlera oraz M. Moustakali, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 9 czerwca 2016 r.,

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 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 327) oraz art. 49 i 63 TFUE.

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między spółką Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) a Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis (ministrem pracy, zabezpieczenia społecznego i solidarności społecznej, zwanym dalej „ministrem”) dotyczącego decyzji, w której minister ten nie udzielił spółce AGET Iraklis zezwolenia na dokonanie zwolnienia grupowego.

Ramy prawne

Dyrektywa 98/59

3 Motywy 1–4 i 7 dyrektywy 98/59 mają następujące brzmienie:

„(1) Ze względów jasności i racjonalności należy ujednolicić dyrektywę Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych [Dz.U. 1975, L 48, s. 29].

(2) Należy zwiększyć stopień ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie.

(3) Pomimo postępującego zbliżania wciąż istnieją różnice między przepisami obowiązującymi w państwach członkowskich, dotyczące trybu i procedury zwolnień grupowych, jak również środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień dla pracowników.

(4) Różnice te mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku wewnętrznego.

[…]

(7) W konsekwencji konieczne jest popieranie takiego zbliżania, z jednoczesnym zachowaniem poprawy w rozumieniu art. 117 traktatu”.

4 Sekcja II dyrektywy 98/59, zatytułowana „Informacja i konsultacja”, składa się z art. 2, zgodnie z którym to przepisem:

„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 lub przekwalifikowani[u] zwalnianych pracowników.

[…]

3. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji zobowiązany jest [jest zobowiązany] 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[u], w którym przewidywane są zwolnienia;

(v) przewidzian[ych] kryteri[ów] selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo [krajowe] lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy;

(vi) przewidzian[ej] metod[y] obliczeń odszkodowań za zwolnienia, niewynikając[ej] z prawodawstwa 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 Sekcja III dyrektywy 98/59, zatytułowana „Procedura zwolnień grupowych”, składa się z art. 3 i 4.

6 Artykuł 3 tej dyrektywy stanowi:

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

[…]

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”.

7 Artykuł 4 ust. 1–3 dyrektywy 98/59 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.

2. Właściwy organ władzy publicznej wykorzystuje termin przewidziany w ust. 1 na znalezienie rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi.

3. W przypadku gdy pierwotny termin przewidziany w ust. 1 jest krótszy od sześćdziesięciu dni, państwa członkowskie mogą zezwolić właściwemu organowi władzy publicznej na przedłużenie pierwotnego terminu do sześćdziesięciu dni po notyfikacji, w przypadku gdy problemy, które stwarzają zwolnienia grupowe, mogą nie zostać rozwiązane w pierwotnym terminie.

Państwa członkowskie mogą przekazać właściwemu organowi władzy publicznej szersze kompetencje dotyczące przedłużenia terminów.

Przed wygaśnięciem pierwotnego terminu, przewidzianego w ust. 1, pracodawca musi zostać powiadomiony o przedłużeniu terminu i jego przyczynach”.

8 Zawarty w sekcji IV dyrektywy 98/59, zatytułowany „Postanowienia końcowe”, art. 5 tej 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 greckie

9 Zatytułowany „Obowiązki informacyjno-konsultacyjne pracodawcy” art. 3 Nomos nr 1387/1983 Elenchos Omadikon apolyseon kai alles diataxeis (ustawy nr 1387/1983 w sprawie kontroli zwolnień grupowych i innych przepisów), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ustawą nr 1387/1983”), stanowi:

„1. Przed dokonaniem zwolnienia grupowego pracodawca przeprowadza konsultacje z przedstawicielami pracowników w celu zbadania możliwości uniknięcia lub ograniczenia zwolnień i ich negatywnych skutków.

2. Pracodawca:

a) przedstawia przedstawicielom pracowników wszystkie istotne informacje,

b) zgłasza im na piśmie:

(aa) przyczyny zamierzonego zwolnienia;

(bb) liczbę i kategorie pracowników przewidzianych do zwolnienia;

(cc) liczbę i kategorie pracowników zwykle zatrudnionych;

(dd) okres, w którym zostaną dokonane zwolnienia;

(ee) kryteria wyboru przewidzianych do zwolnienia pracowników.

[…]

3. Kopie tych dokumentów prawodawca przekazuje prefektowi i inspekcji pracy. Jeżeli przedsiębiorstwo lub zakład posiada oddziały w kilku prefekturach, wskazane kopie przekazuje się [ministrowi] i inspektorowi pracy właściwym ze względu na miejsce położenia zakładu lub oddziału, w którym planowane są zwolnienia lub ich zasadnicza część".

10 Zatytułowany „Procedura zwolnień grupowych" art. 5 ustawy nr 1387/1983 stanowi:

„1. Termin na przeprowadzenie konsultacji między pracownikami i pracodawcą wynosi 20 dni od dnia przekazania zaproszenia przez pracodawcę przedstawicielom pracowników […] Wynik konsultacji zostaje przedstawiony w sprawozdaniu podpisanym przez obydwie strony i przedłożony przez pracodawcę prefektowi lub [ministrowi], zgodnie z przepisami art. 3 ust. 3.

2. Jeśli strony dojdą do porozumienia, zwolnienia grupowe przeprowadza się zgodnie z treścią porozumienia […]

3. W wypadku braku porozumienia między stronami prefekt lub [minister] w uzasadnionej decyzji wydanej w terminie dziesięciu dni od przekazania wskazanego sprawozdania, po zbadaniu akt sprawy i dokonaniu oceny warunków na rynku pracy, sytuacji przedsiębiorstwa oraz interesu gospodarki krajowej, mogą albo przedłużyć termin na przeprowadzenie konsultacji o kolejne dwadzieścia dni, na wniosek jednej z zainteresowanych stron, albo odmówić udzielenia zezwolenia w odniesieniu do części lub wszystkich planowanych zwolnień. Przed wydaniem tej decyzji prefekt lub [minister] może zwrócić się o wydanie opinii, odpowiednio, przez komisję ministerstwa pracy mającą siedzibę w każdej z prefektur lub przez naczelną radę pracy. Te organy konsultacyjne, prefekt lub [minister] mogą wezwać i wysłuchać zarówno przedstawicieli pracowników w rozumieniu art. 4, zainteresowanego pracodawcę, jak i osoby posiadające szczególną wiedzę w zakresie istotnych kwestii technicznych.

4. Pracodawca może przeprowadzić zwolnienia grupowe w granicach wyznaczonych decyzją prefekta lub [ministra]. Jeżeli taka decyzja nie zostanie wydana w przewidzianych terminach, zwolnienia grupowe przeprowadza się w granicach uzgodnionych przez pracodawcę w ramach konsultacji".

11 Artykuł 6 ust. 1 ustawy nr 1387/1983 stanowi, że „zwolnienia grupowe dokonane z naruszeniem niniejszej ustawy są nieważne".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

12 Spółka AGET Iraklis, której głównym akcjonariuszem jest międzynarodowa grupa kapitałowa Lafarge z siedzibą we Francji, wytwarza cement w trzech fabrykach znajdujących się, odpowiednio, w Agria Volou, w Aliveri i w Chalkidzie (Grecja).

13 W okresie, który upłynął między listopadem 2011 r. a grudniem 2012 r., spółka AGET Iraklis wielokrotnie wzywała pracowników fabryki w Chalkidzie na zebrania, aby rozważyć dostosowanie prowadzonej w tej fabryce działalności przy uwzględnieniu spadku popytu na cement, unikając jednocześnie zwolnień grupowych.

14 Powołując się w szczególności na spadek działalności budowlanej w regionie Attyka (Grecja) i istnienie nadmiernych możliwości wytwórczych, a także konieczność zachowania zdolności prowadzenia działalności przez przedsiębiorstwo i warunki rozwoju działalności grupy zarówno na rynku greckim, jak i za granicą, w uchwale z dnia 25 marca 2013 r. rada administracyjna spółki AGET Iraklis zatwierdziła plan restrukturyzacji, postanawiając definitywnie zakończyć działalność fabryki w Chalkidzie, w której pracowało wówczas 236 pracowników, a także przenieść produkcję do dwóch innych fabryk poprzez zwiększenie ich wydajności.

15 Pismami z dni 26 marca i 1 kwietnia 2013 r. spółka AGET Iraklis wezwała Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas (związek zawodowy reprezentujący pracowników fabryki w Chalkidzie, zwany dalej „związkiem zawodowym”) na zebrania, które miały się odbyć, odpowiednio, w dniu 29 marca i w dniu 4 kwietnia 2013 r., w celu przekazania informacji dotyczących powodów przyjęcia wyżej wspomnianego planu oraz szczegółowych warunków zamierzonych zwolnień, a także konsultacji odnoszących się do możliwości uniknięcia lub zmniejszenia tych zwolnień i ich negatywnych skutków.

16 Z uwagi na to, że związek zawodowy nie odpowiedział na żadne z tych dwóch wezwań, w dniu 16 kwietnia 2013 r. spółka AGET Iraklis przedłożyła ministrowi wniosek o zatwierdzenie projektu rozpatrywanego zwolnienia grupowego.

17 Dyrekcja ds. zatrudnienia w ministerstwie pracy sporządziła sprawozdanie uwzględniające warunki na rynku pracy, sytuację przedsiębiorstwa i interes gospodarki krajowej, w którym to sprawozdaniu zalecono oddalenie tego wniosku ze względu na brak planu integracji rozpatrywanych pracowników w innych fabrykach należących do spółki AGET Iraklis i na to, że statystyki greckiego urzędu zatrudnienia wykazują coraz wyższą stopę bezrobocia.

18 W opinii wydanej na wniosek ministra naczelna rada pracy, po wysłuchaniu spółki AGET Iraklis i związku zawodowego, wypowiedziała się przeciwko udzieleniu zezwolenia na projekt rozpatrywanego zwolnienia grupowego, stwierdzając że uzasadnienie tego zwolnienia jest niewystarczające w szczególności w zakresie, w jakim konieczność zamierzonych zwolnień nie została wykazana konkretnymi i szczegółowymi dowodami oraz w jakim podniesione przez spółkę AGET Iraklis argumenty wydają się być zbyt niejasne.

19 Opierając się na wspomnianej opinii, w dniu 26 kwietnia 2013 r. minister przyjął decyzję w sprawie odmowy udzielenia zezwolenia na ten projekt zwolnienia grupowego.

20 Na poparcie skargi o stwierdzenie nieważności tej decyzji, wniesionej przezeń do Symvoulio tis Epikrateias (najwyższego sądu administracyjnego, Grecja), spółka AGET Iraklis podnosi w szczególności, że art. 5 ust. 3 ustawy nr 1387/1983, na podstawie którego przyjęto wspomnianą decyzję, narusza zarówno dyrektywę 98/59, jak i art. 49 i 63 TFUE w związku z art. 16 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).

21 Wspomniany sąd jest zdania, że pomimo iż system zezwoleń administracyjnych taki jak ustanowiony we wspomnianym przepisie krajowym nie został przewidziany w dyrektywie 98/59, taki środek mógłby zostać oparty na art. 5 tej dyrektywy, ponieważ jest on korzystniejszy dla pracowników niż środki określone w tej dyrektywie.

22 Przy założeniu, że taka sytuacja ma miejsce, ten sam sąd powziął jednak wątpliwości w odniesieniu do kwestii, czy zgodne z celami i skutecznością (effet utile) dyrektywy 98/59 jest uzależnienie udzielenia takiego zezwolenia od kryteriów takich jak warunki na rynku pracy i interes gospodarki krajowej w zakresie, w jakim takie kryteria – nawet jeśli można je powiązać ze zgodnymi z prawem celami interesu ogólnego, takimi jak walka z bezrobociem i krajowy rozwój gospodarczy – mogą jednocześnie prowadzić do różnic między państwami członkowskimi, do zastąpienia przewidzianych w tej dyrektywie procedur informacyjnych i konsultacyjnych procedurą zezwolenia, a także do nieproporcjonalnego ograniczenia wolności prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę.

23 Ponadto sąd odsyłający jest zdania, że przy uwzględnieniu transgranicznego charakteru rozpatrywanej w postępowaniu głównym sytuacji, wynikającego z okoliczności, że spółka AGET Iraklis jest częścią międzynarodowej grupy kapitałowej z siedzibą we Francji, art. 49 i 63 TFUE można także stosować w niniejszym wypadku. W tym względzie przepis krajowy taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym może – ze względu na znaczenie ograniczenia, jakie powoduje w odniesieniu do swobody zarządzania przedsiębiorstwami – w sposób potencjalnie istotny zniechęcać podmioty mające siedzibę w innych państwach członkowskich do wykonywania przez nie swobód zagwarantowanych na mocy tego przepisu. Wspomniany sąd wskazuje także, że postanowienia karty, a w szczególności jej art. 16 gwarantujący wolność prowadzenia działalności gospodarczej, mogą być stosowane we wszystkich sytuacjach regulowanych prawem Unii.

24 Powstaje jednak kwestia, czy pomimo tego potencjalnego wpływu na wspomniane swobody i na wolność prowadzenia działalności gospodarczej taka trudność nie mogłaby – zwłaszcza wobec istnienia poważnego kryzysu gospodarczego połączonego z wyjątkowo wysoką stopą bezrobocia, zbliżoną w Grecji do 27% – być uzasadniona nadrzędnymi względami interesu ogólnego, w szczególności objętymi polityką zatrudnienia, w której prowadzeniu państwa członkowskie zachowują szeroki zakres uznania.

25 W tych okolicznościach Symvoulio tis Epikrateias (najwyższy sąd administracyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy jest zgodny, w szczególności z przepisami dyrektywy 98/59 oraz ogólnie z art. 49 i 63 TFUE, przepis prawa krajowego taki jak art. 5 ust. 3 ustawy nr 1387/1983, w którym uzależniono przeprowadzenie zwolnień grupowych w przedsiębiorstwie od zezwolenia administracyjnego, wydawanego na podstawie kryteriów obejmujących: a) warunki na rynku pracy, b) sytuację przedsiębiorstwa oraz c) interesy gospodarki krajowej?

2) W wypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi przeczącej, czy taki przepis prawa krajowego jest zgodny w szczególności z przepisami dyrektywy 98/59 oraz ogólnie z art. 49 i 63 TFUE, gdy istnieją ważne względy społeczne, takie jak poważny kryzys gospodarczy i szczególnie wysoka stopa bezrobocia?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

26 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy przepisy dyrektywy 98/59 lub postanowienia art. 49 i 63 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym pracodawca – wobec braku porozumienia z przedstawicielami pracowników dotyczącego projektu zwolnienia grupowego – może dokonać takiego zwolnienia jedynie pod warunkiem, że właściwy krajowy organ publiczny, któremu należy notyfikować ten projekt, nie przyjął, w terminie określonym we wspomnianym uregulowaniu i po rozpatrzeniu akt sprawy oraz dokonaniu oceny warunków na rynku pracy, sytuacji przedsiębiorstwa i interesu gospodarki krajowej, uzasadnionej decyzji w sprawie nieudzielenia zezwolenia na dokonanie zamierzonych zwolnień w całości lub w części.

W przedmiocie dyrektywy 98/59

27 Z motywu 2 dyrektywy 98/59 wynika, że jej celem jest zwiększenie stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych. Zgodnie z motywami 3 i 7 tej dyrektywy to w szczególności wciąż istniejące różnice między przepisami obowiązującymi w państwach członkowskich w zakresie środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień grupowych muszą być przedmiotem zbliżania prawodawstw (zob. w szczególności wyrok z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 52).

28 Jeżeli chodzi o główny cel dyrektywy 98/59, a mianowicie poprzedzenie zwolnień grupowych konsultacjami z przedstawicielami pracowników i powiadomieniem właściwego organu publicznego, należy przypomnieć po pierwsze, że zgodnie z art. 2 ust. 2 tej dyrektywy konsultacje obejmują 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 lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników. Po drugie, zgodnie z art. 2 ust. 3 i art. 3 ust. 1 wspomnianej dyrektywy pracodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego oraz do przekazania mu informacji wymienionych w tych przepisach (zob. podobnie wyrok z dnia 10 grudnia 2009 r., Rodríguez Mayor i in., C-323/08, EU:C:2009:770, pkt 43, 44).

29 Dyrektywa 98/59, tak samo jak uprzednio dyrektywa 75/129, którą zastąpiono dyrektywą 98/59, dokonują zatem jedynie częściowej harmonizacji zasad ochrony pracowników w wypadku zwolnień grupowych, a mianowicie procedury stosowanej przy takich zwolnieniach (zob. podobnie wyrok z dnia 10 grudnia 2009 r., Rodríguez Mayor i in., C-323/08, EU:C:2009:770, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 A zatem ani dyrektywa 98/59, ani poprzednio dyrektywa 75/129 nie naruszają swobody pracodawcy w kwestii dokonania lub niedokonania zwolnień grupowych (zob. w odniesieniu do dyrektywy 75/129 wyroki: z dnia 12 lutego 1985 r., Dansk Metalarbejderforbund i Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, EU:C:1985:61, pkt 10; a także z dnia 7 września 2006 r., Agorastoudis i in., od C-187/05 do C-190/05, EU:C:2006:535, pkt 35).

31 We wspomnianych dyrektywach w szczególności nie uściślono okoliczności, w których pracodawca powinien rozważyć zwolnienia grupowe, oraz wcale nie wpływają one na przysługującą mu swobodną ocenę kwestii, czy i kiedy powinien on przedłożyć projekt zwolnienia grupowego (zob. w odniesieniu do dyrektywy 75/129 wyrok z dnia 12 lutego 1985 r., Dansk Metalarbejderforbund i Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, EU:C:1985:61, pkt 15).

32 O ile poprzez harmonizację zasad mających zastosowanie do zwolnień grupowych prawodawca Unii zamierzał zarówno zapewnić porównywalną ochronę praw pracowników w różnych państwach członkowskich, jak i upodobnić obciążenia, jakie te zasady ochrony nakładają na przedsiębiorstwa w Unii Europejskiej (zob. w szczególności wyrok z dnia 9 lipca 2015 r., Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo), o tyle z art. 1 ust. 1 i art. 5 dyrektywy 98/59 wynika, iż zmierza ona do wprowadzenia minimalnej ochrony w zakresie informacji i konsultacji z pracownikami w przypadku zwolnień grupowych, przy czym państwa członkowskie mają swobodę w zakresie przyjmowania korzystniejszych środków krajowych dla tych pracowników (zob. w szczególności wyrok z dnia 18 stycznia 2007 r., Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 44).

33 Z wszystkich powyższych rozważań wynika, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 30 opinii, że materialnoprawne przesłanki, od których w danym wypadku uzależniona jest możliwość dokonania przez pracodawcę zwolnień grupowych, nie są co do zasady objęte stosowaniem dyrektywy 98/59 i w konsekwencji należą do właściwości państw członkowskich.

34 Z powyższego wynika, że podobnie wspomnianej dyrektywy nie można co do zasady interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie krajowemu reżimowi prawnemu przyznającemu organowi publicznemu uprawnienie do uniemożliwienia takich zwolnień w drodze uzasadnionej decyzji przyjętej po rozpatrzeniu akt sprawy i uwzględnieniu wcześniej określonych materialnych kryteriów.

35 W tym względzie należy natomiast uściślić, że odmienna sytuacja miałaby jednak wyjątkowo miejsce, w wypadku gdyby taki krajowy reżim prawny skutkował – mając na względzie bardziej szczegółowe warunki lub sposób jego faktycznego wdrożenia przez właściwy organ publiczny – pozbawieniem art. 2–4 dyrektywy 98/59 ich skuteczności (effet utile).

36 Jak stale orzekał bowiem Trybunał, o ile prawdą jest, że dyrektywa 98/59 gwarantuje jedynie częściową harmonizację przepisów dotyczących ochrony pracowników, o tyle prawdą jest jednak i to, że ograniczony zasięg takiej harmonizacji nie może skutkować pozbawieniem przepisów dyrektywy ich skuteczności (effet utile) (zob. podobnie, w odniesieniu do dyrektywy 75/129, wyrok z dnia 8 czerwca 1994 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-383/92, EU:C:1994:234, pkt 25; a także, w odniesieniu do dyrektywy 98/59, wyrok z dnia 16 lipca 2009 r., Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, pkt 35).

37 W konsekwencji państwo członkowskie nie może w szczególności przyjąć krajowego środka, który – chociaż mógłby zapewnić podwyższony poziom ochrony praw pracowników przed zwolnieniami grupowymi – to jednak skutkowałby pozbawieniem skuteczności (effet utile) art. 2–4 wspomnianej dyrektywy.

38 Sytuacja taka miałaby miejsce w szczególności w wypadku uregulowania krajowego uzależniającego zwolnienia grupowe od wstępnej zgody organu publicznego, jeśli na przykład ze względu na kryteria, w świetle których wspomniany organ ma orzekać, lub na sposób, w jaki organ ten konkretnie interpretuje i stosuje te kryteria, w praktyce byłaby wyłączona wszelka faktyczna możliwość dokonania przez pracodawcę takich zwolnień grupowych.

39 Jak wskazał już bowiem Trybunał, art. 2 dyrektywy 98/59 nakłada obowiązek negocjacji (wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 43). Z brzmienia tego przepisu wynika, że konsultacje mają być prowadzone w celu osiągnięcia porozumienia, dotyczyć przynajmniej możliwości uniknięcia lub ograniczenia zamierzonych zwolnień grupowych, a także możliwości złagodzenia ich skutków poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych oraz umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji w oparciu o szereg udzielonych im przez pracodawcę informacji.

40 Ze swej strony art. 3 i 4 dyrektywy 98/59 stanowią, że projekty zwolnień grupowych należy notyfikować na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej i że takie zwolnienia mogą nastąpić dopiero po upływie określonego terminu, jaki ów organ powinien wykorzystać w celu znalezienia rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi.

41 Takie przepisy, które – jak wspomniano w pkt 27 i 32 niniejszego wyroku – mają w szczególności na celu wzmocnienie ochrony pracowników, zbliżając jednocześnie obowiązki wynikające z tych reguł ochrony dla przedsiębiorstw, opierają się w sposób oczywisty na założeniu, zgodnie z którym zwolnienia grupowe powinny – po wyczerpaniu ustanowionych w tych przepisach procedur, i to także w sytuacji gdyby konsultacje nie umożliwiały osiągnięcia porozumienia – przynajmniej pozostawać możliwe do rozważenia, nawet pod warunkiem, że ponadto spełniono określone obiektywne wymogi, jakie w danym wypadku określono w mającym zastosowanie uregulowaniu krajowym.

42 W tym względzie spółka AGET Iraklis w szczególności podniosła przed Trybunałem, że właściwy organ publiczny systematycznie sprzeciwiał się projektom zwolnienia grupowego, jakie mu notyfikowano, co skutkowało w szczególności tym, że przedstawiciele pracowników powstrzymują się najczęściej – tak jak miało to miejsce w kontekście rozpatrywanej w postępowaniu głównym sprawy – od uczestnictwa w konsultacjach mających na celu próbę znalezienia porozumienia dotyczącego możliwości uniknięcia lub zmniejszenia zamierzonych zwolnień i ograniczenia ich skutków.

43 To jednak sąd odsyłający, który jako jedyny dysponuje użytecznymi informacjami w tym względzie, powinien w razie potrzeby rozpatrzyć, czy – przy uwzględnieniu trzech kryteriów oceny wspomnianych w pkt 26 niniejszego wyroku, w świetle których właściwy organ publiczny powinien orzec w przedmiocie projektów notyfikowanych mu zwolnień grupowych oraz sposobu, w jaki ten organ faktycznie stosuje wspomniane kryteria – rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie skutkuje wyłączeniem w praktyce wszelkiej faktycznej możliwości dokonania przez pracodawcę zwolnień grupowych, w ten sposób, że przepisy dyrektywy 98/59 są pozbawione skuteczności (effet utile).

44 W świetle powyższych rozważań na część pierwszą pytania pierwszego należy udzielić następującej odpowiedzi: dyrektywę 98/59 należy interpretować w ten sposób, że co do zasady nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym pracodawca – wobec braku porozumienia z przedstawicielami pracowników dotyczącego projektu zwolnienia grupowego – może dokonać takiego zwolnienia jedynie pod warunkiem, że właściwy krajowy organ publiczny, któremu należy notyfikować ten projekt, nie przyjął, w terminie określonym we wspomnianym uregulowaniu i po rozpatrzeniu akt sprawy oraz dokonaniu oceny warunków na rynku pracy, sytuacji przedsiębiorstwa i interesu gospodarki krajowej, uzasadnionej decyzji w sprawie nieudzielenia zezwolenia na dokonanie zamierzonych zwolnień w całości lub w części. Jednakże odmienna sytuacja ma miejsce, gdy okaże się, co powinien rozpatrzyć sąd odsyłający, że – przy uwzględnieniu trzech kryteriów oceny, do których odsyła to uregulowanie, i konkretnego stosowania tego uregulowania przez wspomniany organ publiczny pod kontrolą właściwych sądów – wspomniane uregulowanie skutkuje pozbawieniem przepisów tej dyrektywy ich skuteczności (effet utile).

W przedmiocie art. 49 i 63 TFUE

– W przedmiocie możliwości stosowania art. 49 TFUE, dotyczącego swobody przedsiębiorczości, lub art. 63 TFUE, dotyczącego swobodnego przepływu kapitału, i w przedmiocie istnienia ograniczenia pierwszej lub drugiej z tych swobód

45 Swoboda działalności gospodarczej, którą art. 49 TFUE przyznaje obywatelom państw członkowskich i która oznacza dla nich dostęp do działalności na własny rachunek oraz możliwość jej wykonywania, jak również prawo tworzenia i zarządzania przedsiębiorstwami na tych samych warunkach co

określone przez ustawodawstwo państwa członkowskiego położenia przedsiębiorstwa dla jego własnych obywateli, obejmuje, zgodnie z art. 54 TFUE, przysługujące spółkom – utworzonym zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego i mającym statutową siedzibę, zarząd lub główny zakład na terytorium Unii – prawo wykonywania działalności w danych państwach członkowskich za pośrednictwem spółki zależnej, oddziału lub agencji (zob. w szczególności wyrok z dnia 13 grudnia 2005 r., Marks & Spencer, C-446/03, EU:C:2005:763, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

46 A zatem w szczególności swobodą przedsiębiorczości jest objęta sytuacja, w której spółka z siedzibą w państwie członkowskim tworzy spółkę zależną w innym państwie członkowskim. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem podobna sytuacja ma miejsce, gdy taka spółka lub obywatel państwa członkowskiego nabywa w kapitale spółki z siedzibą w innym państwie członkowskim udział umożliwiający jej lub mu wywieranie określonego wpływu na decyzje podejmowane przez tę spółkę i określanie działalności tej spółki (zob. podobnie wyroki: z dnia 21 października 2010 r., Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 8 listopada 2012 r., Komisja/Grecja, C-244/11, EU:C:2012:694, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo).

47 Taka sytuacja ma miejsce w rozpatrywanej w postępowaniu głównym sprawie, ponieważ – jak wynika z postanowienia odsyłającego – międzynarodowa grupa Lafarge, z siedzibą we Francji, posiada w spółce AGET Iraklis udziały czyniące z tej grupy głównego akcjonariusza spółki AGET Iraklis, a spółka ta uściśliła w tym względzie na rozprawie, w odpowiedzi na zadane przez Trybunał pytanie, że wspomniane udziały w chwili, w której przedłożono projekt spornego zwolnienia, wynosiły 89% jej kapitału zakładowego.

48 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcie „ograniczenia” w rozumieniu art. 49 TFUE dotyczy w szczególności środków, które – nawet jeżeli są stosowane bez dyskryminacji ze względu na obywatelstwo – utrudniają korzystanie ze swobody przedsiębiorczości lub czynią je mniej atrakcyjnym (zob. w szczególności wyroki: z dnia 21 kwietnia 2005 r., Komisja/Grecja, C-140/03, EU:C:2005:242, pkt 27; z dnia 21 października 2010 r., Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, pkt 54).

49 Wspomniane pojęcie obejmuje zatem w szczególności środki przyjmowane przez państwo członkowskie, które – choć są stosowane bez rozróżnienia – mają wpływ na dostęp przedsiębiorstw z innych państw członkowskich do rynku i w ten sposób utrudniają wymianę wewnątrzwspólnotową (zob. w szczególności wyrok z dnia 28 kwietnia 2009 r., Komisja/Włochy, C-518/06, EU:C:2009:270, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo).

50 Jeśli chodzi o dostęp do rynku państwa członkowskiego, który powinien zatem zostać zapewniony, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem celem zagwarantowanej w art. 49 TFUE swobody przedsiębiorczości jest umożliwienie obywatelowi państwa członkowskiego lub osobie prawnej z siedzibą w tym państwie utworzenia drugiego zakładu w innym państwie członkowskim w celu wykonywania tam przezeń działalności oraz wspierania w ten sposób wzajemnego gospodarczego i społecznego przenikania wewnątrz Unii na płaszczyźnie działalności wykonywanej na własny rachunek. W tym celu swoboda przedsiębiorczości zmierza do umożliwienia takiemu obywatelowi Unii lub takiej osobie prawnej z Unii uczestniczenia w sposób stały i ciągły w życiu gospodarczym państwa członkowskiego innego niż państwo członkowskie pochodzenia i do osiągania z tego korzyści poprzez rzeczywiste wykonywanie w przyjmującym państwie członkowskim działalności gospodarczej przez czas nieokreślony, przy wykorzystaniu stałej infrastruktury (zob. w szczególności wyrok z dnia 23 lutego 2016 r., Komisja/Węgry, C-179/14, EU:C:2016:108, pkt 148 i przytoczone tam orzecznictwo).

51 Pojęcie zakładu wymaga w konsekwencji rzeczywistego utworzenia danej spółki w tym państwie i faktycznego wykonywania w nim działalności gospodarczej (zob. w szczególności wyrok z dnia 12 lipca 2012 r., VALE, C-378/10, EU:C:2012:440, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

52 Skuteczne wykonywanie swobody przedsiębiorczości wymaga zatem w szczególności, jako niezbędne uzupełnienie tej swobody, aby spółka zależna, agencja lub oddział utworzone przez osobę prawną z siedzibą w innym państwie członkowskim mogły w danym wypadku – a także jeśli działalność, jaką zamierzają one prowadzić w przyjmującym państwie członkowskim, tego wymaga – zatrudnić pracowników w tym państwie członkowskim (zob. podobnie wyrok z dnia 10 lipca 1986 r., Segers, 79/85, EU:C:1986:308, pkt 15).

53 Takie wykonywanie wymaga co do zasady także swobody określania charakteru i zakresu działalności gospodarczej, która będzie prowadzona w przyjmującym państwie członkowskim, a w szczególności rozmiaru stałych zakładów i liczby wymaganych w tym celu pracowników, a także – jak wskazał rzecznik generalny w pkt 65 opinii – swobody ograniczenia następnie skali tej działalności, a nawet w danym wypadku rezygnacji z niej i ze wspomnianego zakładu.

54 W tych różnych względach należy podkreślić, że zgodnie z rozpatrywanym w postępowaniu głównym uregulowaniem to sama możliwość dokonania w takim zakładzie zwolnienia grupowego została w niniejszym wypadku poddana wymogowi braku sprzeciwu właściwego organu publicznego. Decyzja o dokonaniu zwolnienia grupowego stanowi zaś zasadniczą decyzję w życiu przedsiębiorstwa (zob. analogicznie, w odniesieniu do orzeczeń dotyczących dobrowolnego rozwiązania, podziału lub łączenia, wyrok z dnia 13 maja 2003 r., Komisja/Hiszpania, C-463/00, EU:C:2003:272, pkt 79).

55 W tym względzie należy stwierdzić, że takie uregulowanie krajowe stanowi istotną ingerencję w określone swobody, z których korzystają ogólnie podmioty gospodarcze (zob. analogicznie wyrok z dnia 28 kwietnia 2009 r., Komisja/Włochy, C-518/06, EU:C:2009:270, pkt 66). Chodzi zatem o przysługującą takim podmiotom swobodę zawierania z pracownikami porozumień, aby móc prowadzić działalność, lub też swobodę zakończenia działalności zakładu ze względów, jakie są właściwe tym podmiotom, a także przysługującą im swobodę oceny kwestii, czy i kiedy powinny one przedłożyć projekt zwolnienia grupowego, w szczególności przy uwzględnieniu czynników takich jak zaprzestanie lub ograniczenie działalności przedsiębiorstwa, obniżka popytu na wytwarzany przez nie produkt czy też w następstwie reorganizacji niezależnego przedsiębiorstwa na poziomie prowadzonej przezeń działalności (zob. podobnie wyroki: z dnia 12 lutego 1985 r., Dansk Metalarbejderforbund i Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, EU:C:1985:61, pkt 15; a także z dnia 8 czerwca 1994 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-383/92, EU:C:1994:234, pkt 29, 32).

56 Uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym może zatem uczynić mniej atrakcyjnym dostęp do greckiego rynku, a także, w wypadku uczestnictwa w tym rynku, istotnie ograniczyć, a nawet wyeliminować możliwości – przysługujące podmiotom z innych państw członkowskich, które wybrały w ten sposób prowadzenie działalności na nowym rynku – dalszej zmiany prowadzonej przez nie na tym rynku działalności lub rezygnacji z niej, poprzez rozwiązanie w takich okolicznościach stosunków łączących te podmioty z zatrudnionymi uprzednio pracownikami.

57 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że takie uregulowanie krajowe może stanowić istotną przeszkodę dla wykonywania swobody przedsiębiorczości w Grecji.

58 Jeśli chodzi o art. 63 TFUE dotyczący swobody przepływu kapitału, przepisem tym objęte są inwestycje bezpośrednie w formie udziału w danym przedsiębiorstwie poprzez posiadanie akcji, które dają możliwość rzeczywistego udziału w zarządzaniu spółką lub sprawowaniu w niej kierowniczej roli, jak również inwestycje portfelowe, czyli nabywanie papierów wartościowych na rynku kapitałowym dokonywane jedynie w celu lokaty kapitału bez zamiaru uczestniczenia w zarządzaniu przedsiębiorstwem lub sprawowania w nim kierowniczej roli (zob. wyrok z dnia 21 października 2010 r., Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

59 Natomiast, co się tyczy sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym, jest bezsporne, że spółka rozważająca w niniejszym wypadku dokonanie zwolnień grupowych jest spółką, w której kapitale większościowy udział posiada międzynarodowa grupa spółek z siedzibą w innym państwie

członkowskim, co umożliwia tej grupie wywieranie pewnego wpływu na decyzje wspomnianej spółki oraz określanie prowadzonej przez nią działalności, a także że taki wypadek jest objęty – jak wskazano w pkt 47 niniejszego wyroku – swobodą przedsiębiorczości. W tych okolicznościach, przy założeniu, że rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie wywiera skutki ograniczające swobodny przepływ kapitału, w ramach takiej sprawy skutki te są nieuniknioną konsekwencją ewentualnego ograniczenia swobody przedsiębiorczości i nie usprawiedliwiają odrębnej analizy w świetle art. 63 TFUE (zob. podobnie wyroki: z dnia 26 marca 2009 r., Komisja/Włochy, C-326/07, EU:C:2009:193, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 8 listopada 2012 r., Komisja/Grecja, C-244/11, EU:C:2012:694, pkt 30).

60 W konsekwencji nie ma konieczności odrębnego badania rozpatrywanego w postępowaniu głównym uregulowania w świetle reguł traktatu FUE dotyczących swobodnego przepływu kapitału.

– W przedmiocie ewentualnego uzasadnienia

61 Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że ograniczenie swobody przedsiębiorczości może być dopuszczalne jedynie wtedy, gdy jest uzasadnione nadrzędnymi względami interesu ogólnego. Ponadto w tej sytuacji powinno ono być odpowiednie do zagwarantowania realizacji danego celu i nie wykraczać poza to, co jest niezbędne do jego osiągnięcia (zob. w szczególności wyroki: z dnia 29 listopada 2011 r., National Grid Indus, C-371/10, EU:C:2011:785, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 23 lutego 2016 r., Komisja/Węgry, C-179/14, EU:C:2016:108, pkt 166).

62 Jak przypomniał w kontekście niniejszej sprawy sąd odsyłający, także zgodnie z utrwalonym orzecznictwem prawa podstawowe chronione na mocy karty znajdują zastosowanie we wszystkich sytuacjach podlegających prawu Unii, a ich poszanowanie jest zatem konieczne, gdy przepisy krajowe mieszczą się w zakresie zastosowania prawa Unii (zob. w szczególności wyrok z dnia 26 lutego 2013 r., Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, pkt 19–21).

63 Sytuacja taka ma miejsce w szczególności, gdy uregulowanie krajowe może stanowić przeszkodę dla jednej lub szeregu swobód podstawowych zagwarantowanych traktatem i gdy dane państwo członkowskie powołuje się na nadrzędne względy interesu ogólnego, aby uzasadnić taką przeszkodę. W takiej sytuacji odnośne przepisy krajowe mogą być objęte przewidzianymi wyjątkami wyłącznie wtedy, gdy są zgodne z prawami podstawowymi, nad których przestrzeganiem czuwa Trybunał (zob. wyroki: z dnia 18 czerwca 1991 r., ERT, C-260/89, EU:C:1991:254, pkt 43; a także z dnia 30 kwietnia 2014 r., Pfleger i in., C-390/12, EU:C:2014:281, pkt 35).

64 Ten obowiązek zapewnienia zgodności z prawami podstawowymi jest bowiem objęty zakresem stosowania prawa Unii i w rezultacie zakresem stosowania karty. Korzystanie przez państwo członkowskie z wyjątków przewidzianych w prawie Unii w celu uzasadnienia ograniczenia podstawowej swobody zagwarantowanej traktatem należy zatem uznać za „stosowanie prawa Unii" w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty (zob. wyrok z dnia 30 kwietnia 2014 r., Pfleger i in., C-390/12, EU:C:2014:281, pkt 36).

65 Jak wskazano zaś w pkt 54–57 niniejszego wyroku, rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie stanowi ograniczenie swobody przedsiębiorczości. Z uwagi na to, że aby uzasadnić to ograniczenie, powoływane są, zgodnie ze wspomnianymi w pkt 22 niniejszego wyroku wskazaniami sądu odsyłającego, nadrzędne względy interesu ogólnego, wspomniane uregulowanie może być uzasadnione w ten sposób jedynie wtedy, gdy jest ono zgodne z prawami podstawowymi.

66 W niniejszym wypadku należy stwierdzić, że uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym skutkuje – jak wskazuje sąd odsyłający – ograniczeniem wykonywania ustanowionej w art. 16 karty wolności prowadzenia działalności gospodarczej.

67 Trybunał orzekł już bowiem, że wynikająca z tego postanowienia karty ochrona obejmuje wolność prowadzenia działalności gospodarczej lub handlowej, swobodę umów i wolność konkurencji (wyrok z dnia 22 stycznia 2013 r., Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, pkt 42).

68 Co się tyczy swobody umów, Trybunał orzekł zatem – w odniesieniu do rokowań dotyczących układów zbiorowych pracy – iż art. 16 karty skutkuje w szczególności tym, że przedsiębiorstwo powinno mieć możliwość skutecznego powołania się na swoje interesy w toku procesu zmierzającego do zawarcia umowy, w którym uczestniczy, oraz negocjowania elementów mających decydujący wpływ na warunki pracy jego pracowników w kontekście przyszłej działalności gospodarczej (wyrok z dnia 18 lipca 2013 r., Alemo-Herron i in., C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 33).

69 Zatem ustanowienie reżimu regulującego zwolnienia grupowe takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym stanowi, czego nie można kwestionować, ingerencję w wykonywanie wolności prowadzenia działalności gospodarczej, a w szczególności swobody umów, jaką dysponują co do zasady przedsiębiorstwa, w szczególności w odniesieniu do pracowników, których zatrudniają, ponieważ jest bezsporne, że zgodnie z tym reżimem sprzeciw krajowego organu wobec niektórych projektów zwolnienia grupowego może utrudnić realizację tych projektów przez pracodawcę.

70 W tym względzie należy jednak przypomnieć, że art. 52 ust. 1 karty dopuszcza wprowadzenie ograniczeń w wykonywaniu ustanowionych w niej praw, o ile są one przewidziane ustawą, szanują istotę tych praw i wolności oraz – przy poszanowaniu zasady proporcjonalności – są konieczne i rzeczywiście odpowiednie w stosunku do celów interesu ogólnego uznanych przez Unię lub potrzeby ochrony praw i wolności innych osób (zob. w szczególności wyrok z dnia 31 stycznia 2013 r., McDonagh, C-12/11, EU:C:2013:43, pkt 61).

– W przedmiocie nadrzędnych względów interesu ogólnego

71 W rozpatrywanym w postępowaniu głównym uregulowaniu – w którym przyznano właściwemu krajowemu organowi, wobec braku porozumienia między pracodawcą a przedstawicielami pracowników dotyczącego projektu zwolnienia grupowego, uprawnienie do nieudzielania zezwolenia na zamierzone zwolnienie grupowe – wskazano trzy kryteria, jakie ów organ powinien uwzględnić przy badaniu akt rozpatrywanej sprawy, a mianowicie, odpowiednio, warunki na rynku pracy, sytuację przedsiębiorstwa i interes gospodarki krajowej. Z powyższego wynika, jak podkreśla sąd odsyłający w postanowieniu odsyłającym, że zamierzone przez to uregulowanie cele interesu ogólnego są w niniejszym wypadku związane zarówno z ochroną pracowników, jak i z walką z bezrobociem, a także z ochroną interesu gospodarki krajowej.

72 Jeśli chodzi o ochronę interesu gospodarki krajowej, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem powody o charakterze wyłącznie gospodarczym, takie jak w szczególności promocja gospodarki krajowej lub jej prawidłowe funkcjonowanie, nie mogą uzasadniać przeszkód zakazanych na mocy traktatu (zob. podobnie w szczególności wyroki: z dnia 5 czerwca 1997 r., SETTG, C-398/95, EU:C:1997:282, pkt 22, 23; z dnia 6 czerwca 2000 r., Verkooijen, C-35/98, EU:C:2000:294, pkt 47, 48; a także z dnia 4 czerwca 2002 r., Komisja/Portugalia, C-367/98, EU:C:2002:326, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).

73 Natomiast wśród uznanych przez Trybunał nadrzędnych względów interesu ogólnego wskazano ochronę pracowników (zob. w szczególności wyroki: z dnia 23 listopada 1999 r., Arblade i in., C-369/96 i C-376/96, EU:C:1999:575, pkt 36; z dnia 13 grudnia 2005 r., SEVIC Systems, C-411/03, EU:C:2005:762, pkt 28; a także z dnia 11 grudnia 2007 r., International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, pkt 77).

74 Podobna sytuacja ma miejsce w wypadku promocji zatrudnienia, która – zmierzając w szczególności do zmniejszenia bezrobocia – stanowi zgodny z prawem cel polityki społecznej (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 stycznia 2007 r., ITC, C-208/05, EU:C:2007:16, pkt 38, 39; z dnia 18 stycznia 2007 r., Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 28; a także z dnia 13 grudnia 2012 r., Caves Krier Frères, C-379/11, EU:C:2012:798, pkt 51).

75 A zatem Trybunał orzekł już w szczególności, że względy związane z utrzymaniem zatrudnienia mogą stanowić, w określonych okolicznościach i pod pewnymi warunkami, dopuszczalne uzasadnienie uregulowania krajowego ograniczającego swobodę przedsiębiorczości (zob. podobnie wyrok z dnia 25 października 2007 r., Geurts i Vogten, C-464/05, EU:C:2007:631, pkt 26).

76 Należy dodać, co się tyczy wspomnianych w pkt 73–75 niniejszego wyroku nadrzędnych względów interesu ogólnego, że – jak wynika z art. 3 ust. 3 TUE – Unia ustanawia nie tylko rynek wewnętrzny, lecz działa także na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest w szczególności społeczna gospodarka rynkowa o wysokiej konkurencyjności zmierzająca do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego, a także wspiera ona w szczególności ochronę socjalną (zob., w odniesieniu do traktatu WE, wyrok z dnia 11 grudnia 2007 r., International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, pkt 78).

77 Ponieważ Unia ma zatem na celu nie tylko rozwój gospodarczy, lecz również społeczny, prawa wynikające z przepisów traktatowych dotyczących swobodnego przepływu towarów, osób, usług i kapitału powinny być zrównoważone z celami polityki społecznej, wśród których znajdują się między innymi, jak wynika z art. 151 akapit pierwszy TFUE, promowanie zatrudnienia, poprawa warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednia ochrona socjalna, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu (zob. podobnie, w przedmiocie odpowiednich przepisów traktatu WE, wyrok z dnia 11 grudnia 2007 r., International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, pkt 79).

78 Podobnie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 147 ust. 1 TFUE Unia przyczynia się do urzeczywistnienia wysokiego poziomu zatrudnienia, zachęcając do współpracy państwa członkowskie i, w razie potrzeby, wspierając i uzupełniając ich działanie, a czyniąc to, szanuje ona w pełni kompetencje państw członkowskich w tej dziedzinie. Ze swej strony art. 147 ust. 2 TFUE stanowi, że cel polegający na osiągnięciu wysokiego poziomu zatrudnienia jest brany pod uwagę przy definiowaniu i wykonywaniu polityk i działań Unii. Wreszcie w art. 9 TFUE uściślono, że przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia bierze w szczególności pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia oraz zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej.

– W przedmiocie proporcjonalności

79 Obecnie należy rozpatrzyć, czy ograniczenia swobody przedsiębiorczości i wolności prowadzenia działalności gospodarczej, jakie powoduje uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, mogą być uzasadnione względami interesu ogólnego określonymi w pkt 73–75 niniejszego wyroku, a mianowicie ochroną pracowników i zatrudnienia.

80 Jak wynika z orzecznictwa wspomnianego w pkt 61 niniejszego wyroku, aby taka sytuacja miała miejsce, wspomniane ograniczenia powinny być odpowiednie dla zapewnienia celu interesu ogólnego, jaki realizują, a także nie powinny wykraczać poza to, co jest niezbędne dla jego osiągnięcia.

81 W tym względzie należy także przypomnieć, że o ile – jak stale podkreślał Trybunał – państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania przy wyborze środków mogących zrealizować cele ich polityki społecznej, o tyle ów zakres uznania nie może stanowić uzasadnienia dla naruszenia praw, jakie jednostki wywodzą z postanowień traktatu gwarantujących ich swobody podstawowe (zob.

podobnie wyroki: z dnia 11 stycznia 2007 r., ITC, C-208/05, EU:C:2007:16, pkt 39, 40; z dnia 18 stycznia 2007 r., Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 28, 29; a także z dnia 13 grudnia 2012 r., Caves Krier Frères, C-379/11, EU:C:2012:798, pkt 51, 52).

82 Ponadto, jak wspomniano w pkt 70 niniejszego wyroku, ustanowione ograniczenia swobodnego wykonywania zagwarantowanych w karcie praw i swobód podstawowych, a także w niniejszym wypadku określonej w art. 16 karty wolności prowadzenia działalności gospodarczej, powinny także szanować istotę wspomnianych praw i swobód.

83 Wobec powyższego należy w pierwszej kolejności stwierdzić, że zwykłe działanie polegające na tym, iż państwo członkowskie przewidziało w prawodawstwie krajowym, że projekty zwolnienia grupowego należy – przed jakimkolwiek ich wdrożeniem – notyfikować krajowemu organowi, który posiada uprawnienia kontrolne umożliwiające mu, w określonych okolicznościach, wyrażenie sprzeciwu wobec takiego projektu ze względów związanych z ochroną pracowników i zatrudnienia, nie może być uznane za niezgodne z zagwarantowaną w art. 49 TFUE swobodą przedsiębiorczości ani z określoną w art. 16 karty wolnością prowadzenia działalności gospodarczej.

84 Po pierwsze, mechanizm regulacji zwolnień grupowych taki jak opisany w poprzednim punkcie nie wydaje się bowiem, co do swej zasady, wpływać na istotę określonej w art. 16 karty wolności prowadzenia działalności gospodarczej.

85 O ile, jak wskazano w pkt 69 niniejszego wyroku, ustanowienie takiego reżimu prawnego stanowi ingerencję w wykonywanie wolności prowadzenia działalności gospodarczej, a zwłaszcza w przysługującą przedsiębiorstwom swobodę umów, w szczególności w odniesieniu do zatrudnionych przez nie pracowników, o tyle w tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału wolność prowadzenia działalności gospodarczej nie jest uprawnieniem bezwzględnym, lecz powinna być rozpatrywana w świetle pełnionej przez nią funkcji społecznej (zob. w szczególności wyrok z dnia 22 stycznia 2013 r., Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

86 Zgodnie z tym orzecznictwem, a także biorąc pod uwagę sformułowanie art. 16 karty, które różni się od sformułowań innych podstawowych wolności zawartych w tytule II karty, jest zaś zbliżone do sformułowań niektórych postanowień jej tytułu IV, wolność prowadzenia działalności gospodarczej może podlegać różnorodnym ingerencjom władz publicznych, które mają prawo ustanowić w interesie ogólnym ograniczenia wykonywania działalności gospodarczej (wyrok z dnia 22 stycznia 2013 r., Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, pkt 46).

87 Wprawdzie Trybunał orzekł już w tym względzie – w odniesieniu do uregulowania krajowego, zgodnie z którym określone przedsiębiorstwa nie miały żadnej możliwości uczestnictwa jako część podmiotu rokowań zbiorowych, ani w konsekwencji możliwości skutecznego powołania się na swoje interesy w toku procesu zmierzającego do zawarcia umowy, ani też negocjowania elementów mających decydujący wpływ na warunki pracy ich pracowników w kontekście przyszłej działalności gospodarczej – że w takim wypadku swoboda umów wspomnianych przedsiębiorstw została poważnie ograniczona, do takiego stopnia, że ograniczenie to mogło naruszyć samą istotę przysługującego im prawa do wolności prowadzenia działalności gospodarczej (wyrok z dnia 18 lipca 2013 r., Alemo-Herron i in., C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 34, 35).

88 Jednakże w niniejszym wypadku wystarczy wskazać, że reżim prawny taki jak opisany w pkt 83 niniejszego wyroku sam w sobie wcale nie skutkuje ze swej natury wyłączeniem wszelkiej możliwości dokonania przez przedsiębiorstwa zwolnień grupowych, ponieważ ma on jedynie na celu regulację takiej możliwości. A zatem nie można stwierdzić, że taki reżim wywiera wpływ na istotę wolności prowadzenia działalności gospodarczej.

89 Po drugie, należy przypomnieć, że art. 52 ust. 1 karty dopuszcza wprowadzenie ograniczeń w korzystaniu z uznanych w niej praw, jeśli – a w szczególności z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności – ograniczenia te są konieczne i rzeczywiście odpowiadają uznawanym celom interesu ogólnego lub potrzebom ochrony praw i wolności innych osób. Co się tyczy tych ostatnich, należy wskazać, iż art. 30 karty stanowi, że każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.

90 W konsekwencji krajowy reżim prawny taki jak wskazany w pkt 83 niniejszego wyroku powinien zmierzać, w tej wrażliwej dziedzinie, do właściwej równowagi między interesami związanymi z ochroną pracowników i zatrudnienia – w szczególności przed bezzasadnymi zwolnieniami i przed skutkami zwolnień grupowych dla pracowników – a potwierdzonymi w art. 49 TFUE i w art. 16 karty interesami związanymi ze swobodą przedsiębiorczości i z wolnością prowadzenia działalności przez podmioty gospodarcze, a także zmierzać do pogodzenia tych dwóch grup interesów.

91 Decyzje, o których mowa w niniejszym wypadku, są decyzjami gospodarczymi i handlowymi, które mogą wywierać skutki na zatrudnienie znacznej liczby pracowników w przedsiębiorstwie (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 37).

92 Mając zaś na względzie potencjalny zakres wspomnianych skutków, mechanizm regulacji zwolnień grupowych taki jak opisany w pkt 83 i 90 niniejszego wyroku mógłby – w szczególności wobec braku jakichkolwiek reguł prawa Unii mających na celu zapobieżenie takim zwolnieniom, które to reguły wykraczałyby poza objęte dyrektywą 98/59 dziedziny informacji i konsultacji – przyczyniać się do wzmocnienia poziomu faktycznej ochrony pracowników i ich zatrudnienia, regulując co do istoty przyjmowanie takich decyzji gospodarczych i handlowych przez przedsiębiorstwa. Taki mechanizm może zatem zapewnić realizację zamierzonych w ten sposób celów interesu ogólnego.

93 Ponadto, mając na względzie zakres uznania, jakim dysponują państwa członkowskie przy realizacji ich polityki społecznej, państwa te mogą co do zasady uznać istnienie takiego mechanizmu regulacji za niezbędne w celu zapewnienia podwyższonego poziomu ochrony pracowników i ich zatrudnienia. Nie wydaje się zwłaszcza, aby środki o mniej wiążącym charakterze mogły zapewnić realizację zamierzonych w ten sposób celów równie skuteczną jak realizacja wynikająca z ustanowienia takich regulacji.

94 Rozpatrzone w ten sposób co do swej zasady, takie regulacje warunków, w jakich można dokonać zwolnień grupowych, mogą zatem spełniać wynikające z zasady proporcjonalności wymogi, a w konsekwencji być zgodne – z tej perspektywy – z art. 49 TFUE i art. 16 karty.

95 W drugiej kolejności należy rozpatrzyć, czy szczegółowe konkretne warunki charakteryzujące w niniejszym wypadku reżim prawny zwolnień grupowych, jaki przewidziano w rozpatrywanym w postępowaniu głównym uregulowaniu, a w szczególności trzy kryteria podlegające uwzględnieniu przez właściwy organ publiczny w celu wyrażenia lub niewyrażenia sprzeciwu wobec zwolnienia grupowego, mogą zapewnić faktyczne poszanowanie wspomnianych w pkt 79–82 niniejszego wyroku wymogów.

96 W tym względzie na wstępie należy wskazać, że nie można uznać kryterium „interesu gospodarki krajowej”, do którego odnosi się wspomniane uregulowanie.

97 Zakaz dokonania zwolnienia grupowego, który byłby w szczególności podyktowany zamiarem uniknięcia przez sektor gospodarki, a zatem także przez gospodarkę państwa, negatywnych skutków tego zwolnienia, należy bowiem uznać za realizujący cel o charakterze gospodarczym, który to cel – jak wskazano już w pkt 72 niniejszego wyroku i jak wspomniał rzecznik generalny w pkt 66 opinii –

nie może stanowić względu interesu ogólnego uzasadniającego ograniczenie zagwarantowanej w traktacie swobody podstawowej (zob. analogicznie wyrok z dnia 5 czerwca 1997 r., SETTG, C-398/95, EU:C:1997:282, pkt 23).

98 Natomiast, jeśli chodzi o pozostałe dwa kryteria oceny, do których odnosi się rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie, a mianowicie „sytuację przedsiębiorstwa" i „warunki na rynku pracy", wydaje się wprawdzie a priori, iż kryteria te mogą być powiązane ze zgodnymi z prawem celami interesu ogólnego, jakimi są ochrona pracowników i zatrudnienia.

99 Natomiast należy stwierdzić, że takie kryteria są sformułowane w sposób bardzo ogólny i niedokładny. Zgodnie zaś z utrwalonym orzecznictwem, gdy uprawnienia interwencyjne państwa członkowskiego lub organu publicznego – takie jak uprawnienie do sprzeciwu, które w niniejszym wypadku przysługuje ministrowi – nie podlegają żadnemu warunkowi, z wyjątkiem odniesienia do takich kryteriów sformułowanych w sposób ogólny i bez dokładnego określenia szczególnych i obiektywnych okoliczności, w jakich są wykonywane te uprawnienia, wynika z tego poważne naruszenie danej swobody, które może skutkować – jeśli chodzi, jak w niniejszym wypadku, o decyzje, których zasadniczy charakter w życiu przedsiębiorstwa został już podkreślony w pkt 54 niniejszego wyroku – wyłączeniem wspomnianej swobody (zob. podobnie w szczególności wyroki: z dnia 4 czerwca 2002 r., Komisja/Francja, C-483/99, EU:C:2002:327, pkt 50, 51; a także z dnia 26 marca 2009 r., Komisja/Włochy, C-326/07, EU:C:2009:193, pkt 51, 52).

100 Nawet jeśli w rozpatrywanym w postępowaniu głównym uregulowaniu krajowym wskazano, że uprawnienie do nieudzielania zezwolenia na zwolnienie grupowe, które w niniejszym wypadku przysługuje organowi publicznemu, powinno być wykonywane w drodze analizy akt sprawy, przy uwzględnieniu sytuacji przedsiębiorstwa oraz warunków na rynku pracy, a także w drodze uzasadnionej decyzji, należy stwierdzić, że – wobec braku uściśleń dotyczących konkretnych okoliczności, w jakich rozpatrywane uprawnienie może być wykonywane – dani pracodawcy nie wiedzą, w jakich szczególnych i obiektywnych okolicznościach uprawnienie to może mieć zastosowanie, ponieważ sytuacje umożliwiające wykonanie tego uprawnienia są potencjalnie liczne, nieokreślone i niedające się ustalić, a także pozostawiają danemu organowi szeroki zakres uznania, który trudno jest kontrolować. Takie kryteria, które nie zostały uściślone i nie opierają się zatem na obiektywnych oraz możliwych do skontrolowania warunkach, wykraczają poza to, co jest niezbędne, aby osiągnąć wskazane cele, i nie mogą zatem spełnić wymogów zasady proporcjonalności (zob. podobnie wyroki: z dnia 4 czerwca 2002 r., Komisja/Francja, C-483/99, EU:C:2002:327, pkt 51, 53; z dnia 26 marca 2009 r., Komisja/Włochy, C-326/07, EU:C:2009:193, pkt 66, 72; a także z dnia 8 listopada 2012 r., Komisja/Grecja, C-244/11, EU:C:2012:694, pkt 74–77, 86).

101 Ponadto, jak wynika także z orzecznictwa Trybunału, o ile okoliczność, iż wykonywanie takiego uprawnienia do sprzeciwu może podlegać kontroli sądu krajowego, jest niezbędna dla ochrony przedsiębiorstw w świetle stosowania zasad dotyczących swobody przedsiębiorczości, o tyle sama w sobie nie może ona jednak wystarczyć, aby zapobiec niezgodności dwóch wyżej wskazanych kryteriów oceny ze wspomnianymi zasadami (zob. podobnie wyrok z dnia 26 marca 2009 r., Komisja/Włochy, C-326/07, EU:C:2009:193, pkt 54, 72), w szczególności z uwagi na to, że w rozpatrywanym uregulowaniu nie wskazano ponadto sądowi krajowemu wystarczająco precyzyjnych kryteriów, aby umożliwić mu kontrolę wykonywania uprawnień dyskrecjonalnych przez organ administracji (zob. podobnie wyrok z dnia 13 maja 2003 r., Komisja/Hiszpania, C-463/00, EU:C:2003:272, pkt 79).

102 Z powyższego wynika, że reżim prawny kontroli i sprzeciwu taki jak ustanowiony na mocy rozpatrywanego w postępowaniu głównym uregulowania narusza, ze względu na szczegółowe warunki jego stosowania, wymogi wspomniane w pkt 61 niniejszego wyroku i narusza w konsekwencji art. 49 TFUE.

103 To samo uzasadnienie odnosi się do stwierdzenia, że takie uregulowanie narusza również określoną w art. 52 ust. 1 karty zasadę proporcjonalności i w konsekwencji art. 16 karty.

104 W świetle wszystkich powyższych rozważań na część drugą pytania pierwszego należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 49 TFUE należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym pracodawca – wobec braku porozumienia z przedstawicielami pracowników dotyczącego projektu zwolnienia grupowego – może dokonać takiego zwolnienia jedynie pod warunkiem, że właściwy krajowy organ publiczny, któremu należy notyfikować ten projekt, nie przyjął, w terminie określonym we wspomnianym uregulowaniu i po rozpatrzeniu akt sprawy oraz dokonaniu oceny warunków na rynku pracy, sytuacji przedsiębiorstwa i interesu gospodarki krajowej, uzasadnionej decyzji w sprawie nieudzielenia zezwolenia na dokonanie zamierzonych zwolnień w całości lub w części.

W przedmiocie pytania drugiego

105 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy – przy założeniu, że na pytanie pierwsze zostanie udzielona odpowiedź, iż dyrektywę 98/59 lub art. 49 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym – takie uregulowanie krajowe może jednak być zgodne z tymi przepisami z istotnych względów społecznych, w kontekście charakteryzującym się poważnym kryzysem gospodarczym i szczególnie wysoką stopą bezrobocia.

106 Po pierwsze, co się tyczy dyrektywy 98/59, należy uściślić, iż przy założeniu, że przy badaniu, o którym mowa w pkt 43 i 44 niniejszego wyroku, sąd krajowy stwierdzi, że rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie może pozbawić przepisy tej dyrektywy ich skuteczności (effet utile) w ten sposób, że uregulowanie to będzie naruszało tę dyrektywę, okoliczność, iż kontekst krajowy charakteryzuje się poważnym kryzysem gospodarczym i szczególnie wysoką stopą bezrobocia, tym bardziej nie upoważnia z pewnością państwa członkowskiego do pozbawienia skuteczności (effet utile) przepisów wspomnianej dyrektywy, ponieważ ta ostatnia nie zawiera bowiem żadnej klauzuli ochronnej umożliwiającej w drodze wyjątku odstępstwo od zawartych w niej przepisów harmonizujących na wypadek zaistnienia takiego kontekstu krajowego.

107 Po drugie, co się tyczy art. 49 TFUE, należy przypomnieć, że poza możliwością, by niektóre przeszkody dla swobody przedsiębiorczości wynikające ze środków krajowych mogły – zgodnie z orzecznictwem Trybunału i na warunkach wspomnianych w pkt 61 niniejszego wyroku – zostać uzasadnione w świetle określonych nadrzędnych względów interesu ogólnego, w traktatach nie przewidziano natomiast, aby – poza wspomnianymi sytuacjami – można było odstąpić od tego postanowienia prawa pierwotnego lub aby można było, jak wydaje się sugerować sąd odsyłający w pytaniu drugim, po prostu i zwykle pominąć to postanowienie ze względu na fakt istnienia kontekstu krajowego takiego jak wspomniany w pkt 105 niniejszego wyroku.

108 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: ewentualne istnienie w państwie członkowskim kontekstu charakteryzującego się poważnym kryzysem gospodarczym i szczególnie wysoką stopą bezrobocia nie ma wpływu na odpowiedzi udzielone na pytanie pierwsze.

W przedmiocie kosztów

109 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 (wielka izba) orzeka, co następuje:

1) **Dyrektywę 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 co do zasady nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym pracodawca – wobec braku porozumienia z przedstawicielami pracowników dotyczącego projektu zwolnienia grupowego – może dokonać takiego zwolnienia jedynie pod warunkiem, że właściwy krajowy organ publiczny, któremu należy notyfikować ten projekt, nie przyjął, w terminie określonym we wspomnianym uregulowaniu i po rozpatrzeniu akt sprawy oraz dokonaniu oceny warunków na rynku pracy, sytuacji przedsiębiorstwa i interesu gospodarki krajowej, uzasadnionej decyzji w sprawie nieudzielenia zezwolenia na dokonanie zamierzonych zwolnień w całości lub w części. Jednakże odmienna sytuacja ma miejsce, gdy okaże się, co powinien w danym wypadku rozpatrzyć sąd odsyłający, że – przy uwzględnieniu trzech kryteriów oceny, do których odsyła to uregulowanie, i konkretnego stosowania tego uregulowania przez wspomniany organ publiczny pod kontrolą właściwych sądów – wspomniane uregulowanie skutkuje pozbawieniem przepisów tej dyrektywy ich skuteczności (effet utile).**

   Artykuł 49 TFUE należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak wskazane w zdaniu pierwszym akapit pierwszy niniejszego punktu.

2) **Ewentualne istnienie w państwie członkowskim kontekstu charakteryzującego się poważnym kryzysem gospodarczym i szczególnie wysoką stopą bezrobocia nie ma wpływu na odpowiedzi zawarte w pkt 1 niniejszej sentencji.**

Podpisy