Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 13 maja 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Zwolnienia grupowe — Dyrektywa 98/59/WE — Pojęcie zakładu — Zasady obliczania liczby zwalnianych pracowników

W sprawie C-392/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Hiszpania) postanowieniem z dnia 9 lipca 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 9 lipca 2013 r., w postępowaniu:

Andrés Rabal Cañas

przeciwko

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: T. von Danwitz, prezes izby, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (sprawozdawca), i D. Šváby, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Wahl,

sekretarz: I. Illéssy, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 20 listopada 2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez M.J. Garcíę-Valdecasas Dorrego, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu węgierskiego przez M. Fehéra oraz K. Szíjjártó, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena, R. Vidala Puiga oraz J. Samnaddę, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 5 lutego 2015 r.,

* Język postępowania: hiszpański.

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni przepisów dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy A. Rabalem Cañasem a Nexea Gestión Documental SA (zwaną dalej „Nexeą") i Fondo de Garantía Salarial w przedmiocie zwolnienia A. Rabala Cañasa, które uważa on za niezgodne z przepisami tej dyrektywy.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Z motywu 1 dyrektywy 98/59 wynika, że ujednoliciła ona dyrektywę Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 48, s. 29).

4 Zgodnie z motywem 2 dyrektywy 98/59 należy zwiększyć stopień ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego w Unii.

5 Motywy 3 i 4 dyrektywy 2001/18 mają następujące brzmienie:

„(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".

6 Motyw 7 tej dyrektywy podkreśla konieczność popierania zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących zwolnień grupowych.

7 Artykuł 1 rzeczonej dyrektywy, zatytułowany „Definicje i zakres", stanowi:

„1. Dla celów niniejszej dyrektywy

a) »zwolnienia grupowe« oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym[i] pracownik[ami], w przypadku gdy, w zależności od wyboru państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi

i) bądź [albo] w okresie trzydziestu dni:

— co najmniej 10 w przedsiębiorstwach [zakładach] zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,

— co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach [zakładach] zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,

— co najmniej 30 w przedsiębiorstwach [zakładach] zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

ii) bądź [albo] w okresie dziewięćdziesięciu dni co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach [zakładach];

[…]

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w [akapicie pierwszym] lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym[i] pracownik[ami], pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:

a) zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, z wyjątkiem przypadku, gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów;

[…]".

8 Artykuł 2 dyrektywy 98/59 stanowi:

„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 przekwalifikowaniem zwalnianych pracowników.

[…]

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

a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i

b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:

i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;

ii) liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia;

iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;

iv) okres[u], w którym przewidywane są zwolnienia;

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

vi) przewidzian[ej] metod[y] obliczeń [ewentualnych] odszkodowań za zwolnienia, niewynikając[ej] z prawodawstwa i/lub praktyki krajowej.

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

[…]”.

9 Artykuł 3 ust. 1 wspomnianej dyrektywy przewiduje, że:

„Pracodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwego organu władzy publicznej o każdym zamiarze [każdego zamierzanego] 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”.

10 Artykuł 4 ust. 1 i 2 rzeczonej dyrektywy brzmi następująco:

„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”.

11 Artykuł 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 zbiorowych”.

Prawo hiszpańskie

12 Na mocy art. 49 ust. 1 lit. c) Ley del Estatuto de los Trabajadores (ustawy o statucie pracowniczym) w brzmieniu mającym zastosowanie w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ET”) umowa o pracę ulega rozwiązaniu wskutek upływu uzgodnionego terminu albo wykonania dzieła lub usługi stanowiących jej przedmiot.

13 Artykuł 51 ET przewiduje:

„1. Na potrzeby niniejszej ustawy »zwolnienie grupowe« oznacza rozwiązanie umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych, jeżeli w okresie 90 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

a) 10 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 100 pracowników;

b) 10% pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;

c) 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 300 lub więcej pracowników.

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

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

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

Aby ustalić liczbę rozwiązanych umów dla celów, o których mowa w akapicie pierwszym niniejszego ustępu, bierze się również pod uwagę wszelkie inne przypadki rozwiązania umowy o pracę, które miały miejsce w okresie odniesienia z inicjatywy pracodawcy z innych przyczyn, niezwiązanych z konkretnym pracownikiem, odmiennych od przyczyn określonych w art. 49 ust. 1 lit. c) niniejszej ustawy, jeżeli zwolnienie dotyczy co najmniej pięciu pracowników.

Gdy w celu ominięcia przepisów niniejszego artykułu przedsiębiorstwo w następujących po sobie okresach 90 dni podejmuje decyzję o rozwiązaniu umów na podstawie art. 52 lit. c) niniejszej ustawy w liczbie nieprzekraczającej wskazanych progów, a nie zachodzą nowe przyczyny uzasadniające takie działanie, te nowe przypadki rozwiązania umów uznaje się za dokonane z obejściem prawa i stwierdza się ich nieważność i bezskuteczność.

2. Zwolnienie grupowe poprzedzone jest okresem konsultacji z przedstawicielami prawnymi pracowników trwającymi najwyżej 30 dni kalendarzowych lub 15 dni w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 50 pracowników […]. Konsultacje z przedstawicielami prawnymi pracowników obejmują przynajmniej możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, takich jak przesunięcia lub kształcenie bądź przekwalifikowanie zawodowe w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia.

O rozpoczęciu okresu konsultacji przedsiębiorstwo informuje prawnych przedstawicieli pracowników na piśmie, którego odpis przesyła organowi właściwemu do spraw zatrudnienia. Pismo to zawiera w szczególności:

a) wyszczególnienie przyczyn zwolnienia grupowego zgodnie z ust. 1; […]

Do pisma należy załączyć objaśnienie przyczyn zwolnienia grupowego i pozostałych aspektów wskazanych w poprzednim akapicie […].

[…]

Po upływie terminu konsultacji przedsiębiorstwo powiadamia o ich wyniku organ właściwy do spraw zatrudnienia. Jeżeli osiągnięto porozumienie, przedsiębiorstwo przekazuje jego pełen odpis. W przeciwnym wypadku przedsiębiorstwo przekazuje przedstawicielom pracowników i organowi właściwemu do spraw zatrudnienia ostateczną decyzję w sprawie zwolnienia zbiorowego, jaką podjęło, wraz z warunkami zwolnienia.

[…]”.

Okoliczności w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne

14 A. Rabal Cañas był zatrudniony od dnia 14 stycznia 2008 r. jako wykwalifikowany pracownik spółki Nexea, wchodzącej w skład grupy handlowej Correos, której cały kapitał zakładowy należał do Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Sama SEPI jest publiczną spółką handlową podlegającą Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (ministerstwu gospodarki i administracji publicznej), a jej celem jest zarządzanie jednostkami udziałowymi o charakterze handlowym przekazywanymi jej przez rząd oraz zwiększanie ich wartości.

15 W lipcu 2012 r. Nexea posiadała dwa zakłady, zatrudniające odpowiednio 164 i 20 osób, z których jeden znajdował się w Madrycie, a drugi w Barcelonie. W dniu 20 lipca 2012 r. rzeczone przedsiębiorstwo zwolniło z pracy 14 osób w zakładzie w Madrycie, podając jako przyczynę spadek obrotów w trzech kolejnych kwartałach oraz straty poniesione w 2011 r. i straty prognozowane na 2012 r. Powództwa o stwierdzenie niezgodności z prawem zwolnień z pracy zostały oddalone.

16 W sierpniu 2012 r. rozwiązane zostały umowy o pracę z dwoma pracownikami zakładu w Barcelonie, a we wrześniu 2012 r. z jednym pracownikiem zatrudnionym w zakładzie w Madrycie.

17 W październiku i listopadzie 2012 r. doszło do kolejnych pięciu przypadków rozwiązania stosunku pracy, z których trzy miały miejsce w zakładzie Madrycie, a dwa pozostałe w zakładzie w Barcelonie – z powodu upływu terminów umów o pracę na czas określony zawartych w celu sprostania wzrostowi produkcji.

18 W dniu 20 grudnia 2012 r. A. Rabal Cañas i 12 innych pracowników zakładu w Barcelonie zostało poinformowanych o zwolnieniu z przyczyn ekonomicznych i produkcyjnych oraz organizacyjnych, zmuszających Nexeę do zamknięcia rzeczonego zakładu i przeniesienia reszty zainteresowanego personelu do Madrytu. Powody, jakie podano, były zasadniczo takie same jak powody wskazane w przypadkach zwolnień, które miały miejsce w lipcu 2012 r.

19 A. Rabal Cañas zaskarżył fakt swego zwolnienia do sądu odsyłającego, powołując się na jego nieważność, albowiem Nexea w oszukańczy sposób uniknęła stosowania procedury dotyczącej zwolnień zbiorowych, której zastosowanie było obowiązkowe na mocy dyrektywy 98/59.

20 Skarżący w postępowaniu głównym uważa, po pierwsze, że Nexea powinna była zastosować tę procedurę, gdyż zamknięcie zakładu w Barcelonie, które spowodowało w grudniu 2012 r. rozwiązanie stosunków pracy z 16 osobami, można było uznać za zwolnienie grupowe, zważywszy, że owo zamknięcie i zwolnienie całego personelu odpowiadały zamknięciu przedsiębiorstwa lub zaprzestaniu prowadzenia przez nie działalności gospodarczej.

21 A. Rabal Cañas twierdzi, po drugie, że wobec okoliczności, iż uwzględniać należy wszystkie przypadki rozwiązania umowy o pracę, w tym również umowy o pracę na czas określony, osiągnięty został ustalony przez przepisy krajowe transponujące dyrektywę 98/59 próg, powyżej którego obowiązkowe jest przeprowadzenie procedury zwolnienia grupowego.

22 Sąd odsyłający zastanawia się, po pierwsze, czy pojęcie zwolnień grupowych zdefiniowane w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 – w związku z tym, że obejmuje ono wszystkie zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub większej liczby powodów niezwiązanych z konkretnymi pracownikami – należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie krajowemu przepisowi, który ogranicza zakres tego pojęcia wyłącznie do przypadków rozwiązania umów pracę, które odpowiadają przyczynom ekonomicznym, technologicznym, organizacyjnym lub związanym z procesem produkcji, jak czyni to przepis sporny w postępowaniu głównym.

23 Po drugie, sąd ten zastanawia się, czy art. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dla obliczania liczby zwolnień koniecznych, aby można było uznać, że ma miejsce „zwolnienie grupowe", należy uwzględnić przypadki rozwiązania stosunków pracy wynikające z upływu terminów indywidualnych umów o pracę.

24 Po trzecie, sąd odsyłający zastanawia się, czy art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy 98/59, wykluczający z zakresu stosowania tej dyrektywy zwolnienia grupowe dokonane w ramach umów o pracę na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, należy interpretować w ten sposób, że wyjątek ten definiowany jest wyłącznie przez kryterium ściśle liczbowe zawarte w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) rzeczonej dyrektywy, czy też wymaga on, aby przyczyna grupowego rozwiązania stosunku pracy wynikała z tych samych ram zbiorowego zatrudnienia na ten sam czas lub na wykonanie tego samego zadania.

25 Sąd ten wyjaśnia w odniesieniu do tych trzech pytań, że w zależności od odpowiedzi, jakie zostaną na nie udzielone, do 5 przypadków rozwiązania umów o pracę, do których doszło w październiku i listopadzie 2012 r. – z powodu czasowego charakteru tych umów – możliwe jest dodanie 13 zwolnień dokonanych w grudniu 2012 r., do których zaliczało się zwolnienie A. Rabala Cañasa. Skutkiem powyższego byłoby, że w okresie 90 dni całkowita liczba przypadków rozwiązania umów o pracę wyniosłaby 18, która to liczba odpowiada ponad 10% stanu zatrudnienia, i w konsekwencji przypadki te należałoby uznać za „zwolnienia grupowe".

26 Po czwarte, sąd odsyłający stara się uzyskać wyjaśnienia odnośnie do pojęcia zakładu, znajdującego się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59. Gdyby bowiem próg 10 pracowników zastosować do zakładu w Barcelonie, zwolnienia skarżącego w postępowaniu głównym i 12 innych zainteresowanych pracowników, do których doszło w tym samym dniu, powinny były zostać uznane za „zwolnienia grupowe".

27 W tym względzie sąd odsyłający dodaje, że zgodnie ze spornymi w postępowaniu głównym przepisami zwolnienie grupowe oznacza również rozwiązanie umów o pracę z całym personelem przedsiębiorstwa, pod warunkiem że liczba zainteresowanych pracowników przekracza pięciu, jeżeli rozwiązanie wynika z całkowitego zaprzestania działalności przedsiębiorstwa. Według sądu odsyłającego natomiast tenże przepis krajowy przewiduje odmienne traktowanie w przypadku zwolnień wynikających z zamknięcia zakładu przedsiębiorstwa.

28 W konsekwencji sąd odsyłający pragnie ustalić, czy art. 1 ust. 1 i 5 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że przepisy te stoją na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który odnosi przewidziany próg liczbowy wyłącznie do całego przedsiębiorstwa, wyłączając sytuacje, w których próg ten zostałby przekroczony, gdyby jako jednostkę odniesienia przyjąć zakład.

29 W powyższych okolicznościach Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie) postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy pojęcie zwolnień grupowych zawarte w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy nr 98/59 – w związku z tym, że obejmuje »zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej [większej liczby] powodów niezwiązanych z poszczególnym[i] pracownik[ami]« zgodnie z ustalonym progiem liczbowym – należy interpretować w ten sposób, że z uwagi na jego zakres oddziaływania na obszarze [Unii] stoi ono na przeszkodzie temu, by krajowy przepis wdrażający

czy transponujący ograniczał zakres tego pojęcia wyłącznie do określonych rodzajów rozwiązania stosunku pracy, to jest tych, które odpowiadają przyczynom »ekonomicznym, technologicznym, organizacyjnym lub związanym z procesem produkcji«, jak czyni to art. 51 ust. 1 [ET]?

2) Czy dla celów obliczenia liczby zwolnień podlegających zaliczeniu dla celów ustalenia, czy ma miejsce »zwolnienie grupowe« w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy nr 98/59 – bądź jako »zwolnienie dokonywane przez pracodawcę« [lit. a)], bądź jako »formy wygaśnięcia [rozwiązania] umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej [większej liczby] powodów niezwiązanych z poszczególnym[i] pracownik[ami], pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć« (art. 1 ust. 1 akapit drugi) – należy uwzględniać indywidualne przypadki rozwiązania stosunku pracy w związku z końcem umowy na czas określony (zawartej na uzgodniony czas, w celu wykonania określonego zadania lub usługi), takie jak te, o których mowa w art. 49 ust. 1 lit. c) [ET]?

3) Czy pojęcie »zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego« dla celów zasady niestosowania dyrektywy nr 98/59, zawarte w jej art. 1 ust. 2 lit. a), definiowane jest wyłącznie przy użyciu kryterium ściśle ilościowego z art. 1 ust. 1 lit. a), czy wymagane jest ponadto, żeby przyczyna grupowego rozwiązania umów wynikała z tych samych ram grupowego zatrudniania na taki sam czas, do wykonania takiej samej usługi lub takiego samego zadania?

4) Czy dopuszczalna jest taka wykładnia pojęcia zakładu jako »pojęcia prawa [Unii]«, mającego zasadnicze znaczenie dla ustalenia, co należy rozumieć jako »zwolnienie grupowe« w kontekście art. 1 ust. 1 dyrektywy nr 98/59 oraz z uwzględnieniem statusu tej dyrektywy jako normy minimalnej w myśl jej art. 5, która pozwala, by przepis wdrażający czy transponujący do prawa krajowego, to jest w przypadku Hiszpanii art. 51 ust. 1 [ET], odnosił zakres obliczania progu liczbowego wyłącznie do całości »przedsiębiorstwa«, z wyłączeniem sytuacji, w których – wobec uznania za jednostkę referencyjną »zakładu« – zostałby przekroczony próg liczbowy ustalony w tym przepisie?”.

Postępowanie przed Trybunałem

30 Sąd odsyłający wystąpił do Trybunału z wnioskiem o rozpatrzenie sprawy w procedurze przyspieszonej zgodnie z art. 105 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem. Wniosek ten został oddalony postanowieniem Prezesa Trybunału Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Pismem z dnia 10 lutego 2015 r. sąd odsyłający przekazał Trybunałowi swe uwagi w przedmiocie opinii rzecznika generalnego przedstawionej w dniu 5 lutego 2015 r. Uznawszy, że rzecznik generalny nie zaproponował odpowiedzi na czwarte pytanie zadane w niniejszej sprawie, sąd odsyłający zwrócił się do Trybunału, aby wezwał rzecznika generalnego do uzupełnienia opinii lub ewentualnie dopuścił uwagi sądu odsyłającego jako wyjaśnienia na podstawie art. 101 regulaminu postepowania.

32 W tym względzie należy przypomnieć, że statut Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i regulamin postępowania przed nim nie przewidują możliwości przedstawiania przez strony lub sąd odsyłający uwag w odpowiedzi na opinię rzecznika generalnego. Ponadto zgodnie z art. 101 regulaminu postępowania jedynie Trybunałowi przysługuje możliwość zwrócenia się do sądu odsyłającego o udzielenie wyjaśnień.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania czwartego

33 Trybunał uważa, że w pierwszej kolejności należy zbadać pytanie czwarte.

34 Rząd hiszpański uważa, że pytanie czwarte jest niedopuszczalne, jako że dyrektywa 98/59 nie ma zastosowania w niniejszym przypadku.

35 Wspomniany rząd twierdzi, że przewidziane przez tę dyrektywę kryteria nie pozwalają stwierdzić w postępowaniu głównym istnienia przypadku zwolnienia grupowego. Przypomina on, że dyrektywa 98/59 określa swój zakres stosowania w swym art. 1, wspominając w ust. 1 akapit 1 lit. a) ppkt (i) tego przepisu jedynie zakłady zatrudniające zwykle więcej niż 20 osób lub w ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) rzeczonego przepisu przypadki, w których zwolnienia dotyczą co najmniej 20 osób. Jako że zakład w Barcelonie nie osiąga żadnego z tych progów, pytanie to jest zdaniem rzeczonego rządu hipotetyczne.

36 Tymczasem pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się do Trybunału sąd krajowy w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest odpowiedzialny – przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie Trybunału – objęte są bowiem domniemaniem znaczenia dla sprawy. Odmowa udzielenia przez Trybunał odpowiedzi na pytanie prejudycjalne postawione przez sąd krajowy jest możliwa jedynie wówczas, gdy żądana wykładnia prawa Unii w sposób oczywisty nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu toczącego się przed sądem krajowym lub też gdy problem ma charakter hipotetyczny albo gdy Trybunał nie posiada wystarczającej wiedzy na temat okoliczności faktycznych i prawnych, aby odpowiedzieć na postawione mu pytania w użyteczny sposób (zob. w szczególności wyrok Fish Legal i Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 Rząd hiszpański uważa, iż skorzystał z możliwości przewidzianej w art. 5 dyrektywy 98/59, wprowadzając przepisy ustawowe w zamierzeniu korzystniejsze dla pracowników. Rząd ten między innymi przyjął jako jednostkę referencyjną przedsiębiorstwo, a nie zakład. Jako że ustalanie progów stosowania na poziomie przedsiębiorstwa może uniemożliwić stosowanie procedury informacji i konsultacji przewidzianej w tej dyrektywie do spornych w postępowaniu głównym zwolnień, sąd odsyłający zastanawia się, czy rozpatrywane w postępowaniu głównym przepisy są zgodne z rzeczoną dyrektywą

38 W tych okolicznościach nie można uznać, że zadane pytanie jest hipotetyczne.

39 W konsekwencji należy uznać, że pytanie czwarte jest dopuszczalne.

40 W pytaniu tym sąd odsyłający stara się w istocie ustalić, czy art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie krajowemu przepisowi definiującemu pojęcie zwolnień grupowych poprzez przyjęcie jako jedynej jednostki referencyjnej przedsiębiorstwa zamiast zakładu.

41 Odpowiedź na to pytanie wymaga przede wszystkim wyjaśnienia pojęcia zakładu.

42 Na wstępie należy stwierdzić w tym względzie, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału pojęcie zakładu, które nie jest zdefiniowane w dyrektywie 98/59, stanowi pojęcie prawa Unii i nie może być definiowane poprzez odesłanie do przepisów państw członkowskich (zob. podobnie wyrok Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, pkt 25). Z tego powodu należy zapewnić mu autonomiczną i jednolitą wykładnię we porządku prawnym Unii (zob. podobnie wyrok Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, pkt 23).

43 Trybunał dokonywał już wykładni pojęcia zakładu lub zakładów znajdującego się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59.

44 W pkt 31 wyroku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Trybunał, odnosząc się do pkt 15 wyroku Botzen i in. (186/83, EU:C:1985:58), zauważył, że stosunek pracy cechuje zasadniczo związek istniejący pomiędzy pracownikiem i częścią przedsiębiorstwa, do której jest przypisany w celu wykonywania swego zadania. Wobec tego w pkt 32 wyroku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Trybunał orzekł, że pojęcie zakładu znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, iż oznacza ono, w zależności od okoliczności, jednostkę, do której pracownicy objęci zwolnieniem są przydzielenia w celu wykonywania ich zadań. To, czy dana jednostka posiada kierownictwo mogące niezależnie dokonywać zwolnień zbiorowych, nie ma zasadniczego znaczenia dla definicji pojęcia zakładu (Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, pkt 32).

45 W wyroku Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Trybunał dokonał dalszego wyjaśnienia pojęcia zakładu, orzekając w szczególności w pkt 27 tego wyroku, że dla celów stosowania dyrektywy 98/59 „zakład" w ramach przedsiębiorstwa może stanowić w szczególności odrębna jednostka, charakteryzująca się pewną trwałością i stabilnością, powołana w celu wykonania określonego zadania lub zadań i posiadająca zespół pracowników, jak również środki techniczne oraz określoną strukturę organizacyjną umożliwiającą wykonywanie tych zadań.

46 Poprzez wykorzystanie terminów „odrębna jednostka" i „w ramach przedsiębiorstwa" Trybunał wyjaśnił, że pojęcia przedsiębiorstwa i zakładu różnią się od siebie i że zakład stanowi zwykle część przedsiębiorstwa. Nie wyklucza to jednak, aby w wypadkach, w których przedsiębiorstwo nie posiada wielu odrębnych jednostek, zakład i przedsiębiorstwo mogły się ze sobą pokrywać.

47 W pkt 28 wyroku Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Trybunał uznał, że skoro dyrektywa 98/59 dotyczy skutków społeczno-ekonomicznych, jakie zwolnienia grupowe mogą powodować w określonym kontekście lokalnym lub środowisku społecznym, rozpatrywana jednostka nie musi koniecznie być wyposażona w jakąkolwiek autonomię prawną ani w autonomię gospodarczą, finansową, administracyjną czy technologiczną, by mogła być zakwalifikowana jako „zakład".

48 Ponadto Trybunał orzekł w wyrokach Lyttle i in. (C-182/13, EU:C:2015:0000, pkt 35) oraz USDAW i Wilson (C-80/14, EU:C:2015: 291, pkt 54), że pojęcia zakładu lub zakładów znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) dyrektywy nr 98/59 mają takie samo znaczenie jak pojęcia zakładu lub zakładów znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) tej dyrektyw.

49 W konsekwencji w przypadku gdy „przedsiębiorstwo" obejmuje kilka jednostek spełniających kryteria określone w pkt 44, 45 i 47 niniejszego wyroku, to właśnie ta jednostka, do której przypisani są pracownicy objęci zwolnieniami w celu wykonywania swoich zadań, stanowi „zakład" w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 i to w jej ramach należy uwzględniać liczbę dokonanych zwolnień oddzielnie od innych zakładów tego samego przedsiębiorstwa (zob. podobnie wyroki Lyttle i in., C-182/13, EU:C:2015:0000, pkt 33; a także USDAW i Wilson, C-80/14, EU:C:2015: 291, pkt 52).

50 W niniejszej sprawie z uwag złożonych przez rząd hiszpański, których sprawdzenie należy do sądu odsyłającego, wynika, że w momencie zwolnienia będącego przedmiotem sporu w postępowaniu głównym Nexea wykonywała działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu hybrydowych usług pocztowych w dwóch zakładach, mieszczących się w Madrycie i w Barcelonie. Chociaż te dwa zakłady miały jednego kierownika produkcji, wspólną księgowość i zarządzanie budżetem oraz pełniły zasadniczo takie same funkcje, a mianowicie drukowanie, przetwarzanie i pakowanie do kopert przesyłek pocztowych, to jednak zakład w Barcelonie posiadał kierownika udostępnionego przez zakład w Madrycie i odpowiedzialnego za koordynację zadań na miejscu. Zakład w Barcelonie został otwarty w celu zwiększenia zdolności Nexei w zakresie przetwarzania przesyłek pocztowych jej klientów, a w szczególności w zakresie przetwarzania zamówień lokalnych klientów przedsiębiorstwa.

51 W konsekwencji zakład w Barcelonie mógł spełniać kryteria przewidziane w orzecznictwie przytoczonym w pkt 44, 45 i 47 niniejszego wyroku dotyczące pojęcia zakładu znajdującego się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59.

52 Zastąpienie pojęcia zakładu pojęciem przedsiębiorstwa można uznać za korzystne dla pracowników jedynie pod warunkiem, że element ten jest dodatkowy i nie oznacza zniesienia lub zmniejszenia ochrony przyznanej pracownikom, w wypadku gdy, biorąc pod uwagę pojęcie zakładu, osiągnięta jest liczba zwolnień wymaganych przez art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) dyrektywy 98/59 dla celów uznania za „zwolnienia grupowe".

53 Dokładniej rzecz ujmując przepisy krajowe można by uznać za zgodne z art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) dyrektywy 98/59, jedynie gdyby przewidywały stosowanie obowiązków informacji i konsultacji wynikających z jej art. 2–4 przynajmniej w wypadku zwolnienia 10 pracowników w zakładach zatrudniających zwykle ponad 20 i poniżej 100 pracowników. Obowiązek ten jest niezależny od dodatkowych wymogów wynikających z prawa krajowego nałożonych na przedsiębiorstwa zwykle zatrudniające poniżej 100 pracowników.

54 W konsekwencji niezgodny z art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jest przepis krajowy wprowadzający jako jedyną jednostkę referencyjną przedsiębiorstwo, a nie zakład, jeśli konsekwencją stosowania tego kryterium jest uniemożliwienie przeprowadzenia procedury informacji i konsultacji przewidzianej w art. 2–4 tej dyrektywy, w sytuacji gdy dane zwolnienia należałoby uznać za „zwolnienia zbiorowe" w świetle definicji przyjętej w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) rzeczonej dyrektywy, gdyby jako jednostkę referencyjną przyjąć zakład.

55 W niniejszej sprawie z akt będących w posiadaniu Trybunału wynika, że sporne w postępowaniu głównym zwolnienia nie osiągnęły progu stosowania przewidzianego w art. 51 ust. 1 akapit pierwszy lit. b) ET na poziomie przedsiębiorstwa obejmującego dwa zakłady Nexei położone w Madrycie i w Barcelonie. Jako że ów drugi zakład nie zatrudniał w omawianym okresie więcej niż 20 pracowników, wydaje się, że ani próg stosowania przewidziany w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) tiret pierwsze dyrektywy 98/59, ani drugi próg stosowania przewidziany w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy nie zostały osiągnięte.

56 W okolicznościach takich jak w postępowaniu głównym dyrektywa 98/59 nie wymaga stosowania jej art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) do sytuacji, w której nie są pełnione wszystkie składowe progu stosowania przewidzianego przez ten przepis.

57 Z powyższych uwag wynika, że art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie przepisom krajowym wprowadzającym jako jedyną jednostkę referencyjną przedsiębiorstwo, a nie zakład, jeśli konsekwencją stosowania tego kryterium jest uniemożliwienie przeprowadzenia procedury informacji i konsultacji przewidzianej w art. 2–4 tej dyrektywy, w sytuacji gdy dane zwolnienia należałoby uznać za „zwolnienia zbiorowe" w świetle definicji przyjętej w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) rzeczonej dyrektywy, gdyby jako jednostkę referencyjną przyjąć zakład.

W przedmiocie pytania pierwszego

58 Jako że w wyniku badania czwartego pytania okazało się, że dyrektywa 98/59 nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, nie ma potrzeby odpowiadania na pierwsze pytanie prejudycjalne.

W przedmiocie pytania drugiego

59 Poprzez swe pytanie drugie sąd odsyłający stara się w istocie ustalić, czy art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dla celów stwierdzenia, że dokonano zwolnień zbiorowych w rozumieniu tego przepisu należy uwzględnić również indywidualne przypadki rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, gdy do rozwiązań tych dochodzi w dniu upływu terminu umowy o pracę lub w dniu wykonania zadania.

60 Sąd odsyłający odnosi się do art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy 98/59, zgodnie z którym dyrektywa ta nie ma zastosowania do zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, z wyjątkiem przypadku gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów. Sąd ten sugeruje, że prawodawca Unii, wykorzystując termin „zwolnienia grupowe" znajdujący się w tym przepisie pozostawił – a contrario – otwartą możliwość objęcia indywidualnych przypadków rozwiązania umów o pracę pojęciem „zwolnień grupowych" znajdującym się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy.

61 Chociaż prawdą jest, że wyłączenie przewidziane w art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy 98/59 dotyczy wyłącznie zwolnień zbiorowych, czyli tych zwolnień, których liczba osiąga określony próg, to nie można wysnuć z tego wniosku a contrario, iż indywidualne przypadki rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego również nie są wyłączone z zakresu stosowania tej dyrektywy.

62 Niemniej jednak takie wyłączenie z zakresu stosowania dyrektywy 98/59 indywidualnych przypadków rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego wynika jasno z tekstu i systematyki tej dyrektywy.

63 Umowy takie ulegają rozwiązaniu nie tyle z inicjatywy pracodawcy, co na mocy zawartych w nich postanowień lub na mocy mającej zastosowanie ustawy, w dniu upłynięcia ich terminu lub w dniu wykonania zadania, na które zostały zawarte. Stosowanie procedur przewidzianych w art. 2–4 dyrektywy 98/59 byłoby więc daremne. W szczególności w odniesieniu do zwolnień wynikających z rozwiązania umów o pracę nie mógłby zostać w żaden sposób osiągnięty cel polegający na uniknięciu zwolnień lub ograniczeniu liczby dotkniętych nim pracowników oraz złagodzeniu ich konsekwencji.

64 Ponadto interpretacja przypomniana w pkt 60 w zdaniu drugim niniejszego wyroku prowadziłaby do paradoksalnego rezultatu, gdzie zwolnienia grupowe wynikające z przypadków rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego i następujące wraz z upływem terminu lub wykonaniem tych umów byłyby wyłączone z zakresu stosowania dyrektywy 98/59, podczas gdy takie same przypadki rozwiązania rozważane indywidualnie nie byłyby z niego wyłączone.

65 Niemniej jednak sąd odsyłający twierdzi, że objęcie zakresem stosowania dyrektywy przypadków rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego byłoby użyteczne dla celów kontroli ich uzasadnienia.

66 W tym względzie, jak podkreśla Komisja Europejska, chociaż dyrektywa 98/59 nie ma na celu takiej kontroli, to istnieją w tym zakresie teksty szczególne, takie jak w szczególności dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80, s. 29) oraz dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43).

67 Z powyższych uwag wynika, że na pytanie drugie należy odpowiedzieć, iż art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dla celów stwierdzenia, że dokonano „zwolnień grupowych" w rozumieniu rzeczonego przepisu, nie należy uwzględniać indywidualnych przypadków rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, w sytuacjach gdy do rozwiązań tych dochodzi w dniu upływu terminu umowy lub w dniu wykonania owego zadania.

W przedmiocie pytania trzeciego

68 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający stara się w istocie ustalić, czy art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że w celu stwierdzenia istnienia zwolnień grupowych dokonanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego konieczne jest, aby powód zwolnień grupowych wynikał z tych samych ram grupowego zatrudniania na taki sam czas lub do wykonania takiego samego zadania.

69 Należy stwierdzić, że pojęcie zwolnień grupowych, jak wynika to z brzmienia wprowadzającej części art. 1 dyrektywy 98/59, jest zdefiniowane dla celów całej tej dyrektywy, w tym dla celów stosowania jej art. 1 ust. 2 lit. a). Tym samym interpretacja tego drugiego przepisu, o którą wystąpiono, mogłaby ograniczyć również zakres stosowania dyrektywy 98/59.

70 Tymczasem w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 prawodawca posłużył się tylko kryterium jakościowym, a mianowicie kryterium, wedle którego powód zwolnienia musi być „niezwiązany z poszczególnym[i] pracownik[ami]". Nie przewidział więc innych wymogów w odniesieniu ani do powstania stosunku pracy, ani też jego rozwiązania. Ograniczając zakres stosowania tej dyrektywy, wymogi takie mogłyby naruszyć jej cel polegający – jak wynika to z jej motywu 2 – na ochronie pracowników w wypadku zwolnień grupowych.

71 W konsekwencji wymogów takich jak wspomniane w trzecim pytaniu nie można uważać za uzasadnione dla celów stosowania art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy 98/59.

72 Z powyższych uwag wynika, iż na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, że art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dla stwierdzenia istnienia zwolnień grupowych dokonanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie nie jest konieczne, aby powód zwolnień grupowych wynikał z tych samych ram grupowego zatrudniania na taki sam czas lub do wykonania takiego samego zadania.

W przedmiocie kosztów

73 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 (piąta izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuł 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie przepisom krajowym wprowadzającym jako jedyną jednostkę referencyjną przedsiębiorstwo, a nie zakład, jeśli konsekwencją stosowania tego kryterium jest uniemożliwienie przeprowadzenia procedury informacji i konsultacji przewidzianej w art. 2–4 tej dyrektywy,**

w sytuacji gdy dane zwolnienia należałoby uznać za „zwolnienia zbiorowe” w świetle definicji przyjętej w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) rzeczonej dyrektywy, gdyby jako jednostkę referencyjną przyjąć zakład.

2) **Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dla celów stwierdzenia, że dokonano „zwolnień grupowych” w rozumieniu rzeczonego przepisu, nie należy uwzględniać indywidualnych przypadków rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, w sytuacjach gdy do rozwiązań tych dochodzi w dniu upływu terminu umowy lub w dniu wykonania owego zadania.**

3) **Artykuł 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dla stwierdzenia istnienia zwolnień grupowych dokonanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego nie jest konieczne, aby powód zwolnień grupowych wynikał z tych samych ram grupowego zatrudniania na taki sam czas lub do wykonania takiego samego zadania.**

Podpisy