WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 15 lutego 2007 r. *

W sprawie C-270/05

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Areios Pagos (Grecja) postanowieniem z dnia 9 czerwca 2005 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 1 lipca 2005 r., w postępowaniu:

Athinaïki Chartopoïïa AE

przeciwko

L. Panagiotidisowi i in.,

przy udziale:

Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, E. Juhász (sprawozdawca), J.N. Cunha Rodrigues, K. Schiemann i E. Levits, sędziowie,

* Język postępowania: grecki.

rzecznik generalny: M. Poiares Maduro,
sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 26 października 2006 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Athinaïki Chartopoïïa AE przez I.D. Filiotisa, K. Keramefsa, M. Merolę oraz C. Santacroce, dikigori,

— w imieniu L. Panagiotidisa i in. przez A. Vagiasa oraz E. Dibanidoya-Vrakę, dikigori,

— w imieniu Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE) przez A. Kazakosa, dikigoros,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. Patakię oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni pojęcia „przedsiębiorstwo", o którym mowa w szczególności w art. 1 ust. 1 lit. a) 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, str. 16).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między pracownikami, z którymi rozwiązano stosunki pracy, a ich byłym pracodawcą, spółką Athinaïki Chartopoïïa AE (zwaną dalej „spółką"), w przedmiocie prawidłowości zwolnienia grupowego dokonanego w następstwie zaprzestania działalności przez jedną z jednostek produkcyjnych tej spółki w oparciu o decyzję spółki.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Z pierwszego motywu dyrektywy 98/59 wynika, że ze względów jasności i racjonalności ma ona na celu ujednolicenie dyrektywy 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, str. 29), w brzmieniu zmienionym dyrektywą Rady 92/56/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. (Dz.U. L 245, str. 3). Zgodnie z drugim motywem dyrektywa 98/59 ma na celu „zwiększ[enie] stop[nia] ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie".

4 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 określa jej zakres stosowania w sposób następujący:

„1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

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

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

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

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

— co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

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

[…]".

5 Artykuł 1 ust. 2 dyrektywy 98/59 wymienia przypadki, w których dyrektywa ta nie znajduje zastosowania. W ramach dyrektywy 75/129, art. 1 ust. 2 lit. d) przewidywał, że ta dyrektywa nie stosowała się „do pracowników, z którymi rozwiązano stosunki pracy w związku z zakończeniem działalności przedsiębiorstwa wynikającym z orzeczenia sądowego" [tłumaczenie nieoficjalne]. Wspomniany przepis został uchylony dyrektywą 92/56 i nie został powtórzony w dyrektywie 98/59.

6 Dyrektywa 98/59 przewiduje w art. 2 ust. 1, 2 i 3 określone obowiązki po stronie pracodawcy, który zamierza dokonać zwolnień grupowych. Przede wszystkim jest on zobowiązany do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników, które obejmują przynajmniej możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji. Pracodawca jest również zobowiązany do notyfikowania im na piśmie przyczyn zamierzonego zwolnienia, liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia, liczby pracowników zwykle zatrudnionych, okresu, w którym przewidywane są zwolnienia, przewidzianych kryteriów selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, jak również przewidzianą metodę obliczeń ewentualnych odszkodowań.

7 Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 98/59 stanowi, że pracodawca jest zobowiązany do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego oraz przekazania mu wszystkich informacji, które powinien udostępnić pracownikom. Akapit drugi tego przepisu stanowi:

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

8 Artykuł 4 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 […].

[…]

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 [upływem] pierwotnego terminu, przewidzianego w ust. 1, pracodawca musi zostać powiadomiony o przedłużeniu terminu i jego przyczynach.

4. Państwa członkowskie mogą nie stosować niniejszego artykułu do zwolnień grupowych następujących w związku z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa, w przypadku gdy jest ono wynikiem [orzeczenia] sądowe[go]".

9 Wreszcie art. 5 dyrektywy 98/59 stanowi, że „[…] 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 [porozumień] zbiorowych".

Uregulowania krajowe

10 Dyrektywa 75/129 została wdrożona do prawa greckiego ustawą nr 1387/1983. Zmiany wprowadzone dyrektywą 92/56, jak również wersją jednolitą dyrektywy 98/59 zostały wdrożone do prawa greckiego w rezultacie zmiany ustawy nr 1387/1983

ustawami nr 2736/1999 i nr 2874/2000 (zwanej dalej „ustawą nr 1387/1983"). Artykuł 3 ustawy nr 1387/1983 przewiduje przekazanie pracownikom przez pracodawcę pełnej informacji na piśmie odnośnie do planowanych zwolnień grupowych, obowiązek pracodawcy przeprowadzania konsultacji z przedstawicielami pracowników, jak również obowiązek notyfikowania i informowania właściwego organu władzy publicznej.

11 Artykuł 1 ust. 1 ustawy nr 1387/1983 stanowi:

„Przez zwolnienia grupowe rozumie się zwolnienia dokonywane przez przedsiębiorstwa lub zakłady zatrudniające ponad dwudziestu pracowników, z przyczyn niezwiązanych z pracownikami, przekraczające w trakcie każdego miesiąca kalendarzowego pułapy przewidziane w poniższym ustępie".

12 Artykuł 5 ust. 2–4 ustawy nr 1387/1983 przewiduje, że jeśli zawierane jest porozumienie pomiędzy pracownikami i pracodawcą w ustawowym terminie dwudziestu dni przewidzianym na negocjacje pomiędzy tymi stronami, to zwolnienia grupowe są dokonywane zgodnie z treścią tego porozumienia i wywołują skutki dziesięć dni po przekazaniu prefektowi lub ministrowi pracy protokołów z zawarcia tego porozumienia. W braku porozumienia między stronami prefekt lub minister pracy może, po zbadaniu akt sprawy i ocenie danych rynku pracy, sytuacji przedsiębiorstwa, jak również interesu gospodarki narodowej, przedłużyć konsultacje o dwadzieścia dodatkowych dni lub odmówić zatwierdzenia w całości lub w części planowanych zwolnień grupowych. Pracodawca może dokonać zwolnień grupowych w części ustalonej decyzją prefekta lub ministra pracy.

13 Zgodnie z art. 5 ust. 5 tej ustawy:

„Ustępy 2, 3 i 4 niniejszego artykułu nie znajdują zastosowania do zwolnień grupowych spowodowanych zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa lub zakładu w wyniku orzeczenia sądowego".

14 Wreszcie art. 6 ust. 1 ustawy nr 1387/1983 przewiduje, że zwolnienia grupowe dokonane z naruszeniem przepisów tej ustawy są nieważne i niebyłe.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

15 Z postanowienia odsyłającego wynika, że spółka posiada położone w trzech różnych miejscach trzy oddzielne jednostki produkcyjne, a konkretnie: pierwszą jednostkę produkującą papier piśmienny, papier drukarski, masę mechaniczną, płyty cząstkowe i siarczan aluminium, która zatrudnia 420 pracowników, drugą jednostkę produkującą papierowe ręczniki kuchenne, papier toaletowy, torebki papierowe, itd. oraz trzecią jednostkę przetwarzającą miękki papier.

16 Każda z jednostek produkcyjnych posiada odrębny sprzęt oraz wyspecjalizowany personel, jak również kierownika produkcji zapewniającego właściwe wykonywanie pracy, nadzór nad funkcjonowaniem urządzeń jednostki oraz rozwiązywanie problemów technicznych. Na funkcjonowanie każdej z jednostek produkcyjnych nie mają wpływu pozostałe jednostki. Ponadto decyzje dotyczące kosztów

funkcjonowania jednostek, zakupu surowców oraz obliczania kosztów produktów są podejmowane, na podstawie informacji przekazywanych przez te jednostki, w siedzibie spółki, gdzie wspólne służby finansowe zapewniają wypłatę wynagrodzeń, jak również sporządzają faktury oraz wspólny bilans.

17 W dniu 18 lipca 2002 r. zarząd spółki postanowił o zakończeniu działalności przez pierwszą jednostkę produkcyjną z powodu przynoszonych przez nią strat i o rozwiązaniu stosunków pracy z prawie wszystkimi pracownikami tej jednostki. Ponadto pismem z dnia 22 lipca 2002 r. wezwał przedstawicieli pracowników do ustawowych konsultacji, a o wezwaniu tym zawiadomił prefekta oraz właściwe służby inspekcji pracy. Jednakże nie przedstawił przedstawicielom pracowników bilansu oraz wszelkich ogólnych informacji dotyczących spółki, poświadczających potrzebę zakończenia działalności rozpatrywanej jednostki, lecz ograniczył się do przedstawienia wyników świadczących o stratach tej jednostki w trakcie trzech ostatnich lat obrachunkowych, tzn. od 1999 r. do 2001 r.

18 Na tym etapie, w związku z tym, że negocjacje nie doprowadziły do porozumienia we wskazanym terminie, minister pracy przedłużył negocjacje o 20 dodatkowych dni. Spółka nie uczestniczyła jednak w tych negocjacjach, rozwiązała umowy o pracę na czas nieokreślony z pracownikami i wypłaciła im ustawowo określone odszkodowania.

19 Skarga pracowników na decyzję o zwolnieniach została uwzględniona w pierwszej instancji. Efeteio Thrakis (sąd apelacyjny Tracji) rozpatrujący apelację spółki orzekł przede wszystkim, że sporna jednostka produkcyjna, która zakończyła działalność, nie była jednostką autonomiczną w ramach spółki wnoszącej apelację i stąd nie była objęta zakresem wyjątku przewidzianego w art. 5 ust. 5 ustawy nr 1387/1983. Chociaż zgodnie ze swoim brzmieniem przepis ten dotyczy tylko przypadków, w których zakończenie działalności wynika z orzeczenia sądowego, to jest w istocie interpretowany przez sądy krajowe jako mający zastosowanie również, w przypadku gdy zakończenie wynika z jednostronnej decyzji pracodawcy.

20 Efeteio Thrakis orzekł następnie, że:

— spółka wnosząca apelację uchybiła obowiązkowi powiadomienia pracowników stosownie do art. 3 wyżej wspomnianej ustawy oraz

— rozwiązała umowy o pracę podczas okresu przedłużonych negocjacji z naruszeniem art. 5 ust. 3 ustawy nr 1387/1983. W rezultacie, zgodnie z art. 6 ust. 1 tej ustawy, rozwiązanie umów o pracę było nieważne.

21 Areios Pagos rozpatrujący kasację złożoną przez spółkę uznał, że w sprawie powstaje kwestia wykładni aktu wspólnotowego, a biorąc pod uwagę to, że od jego orzeczenia nie istnieją środki odwoławcze w prawie krajowym, postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy powyższe okoliczności faktyczne ustalone przez Efeteio wchodzą w zakres wspólnotowego pojęcia »przedsiębiorstwa« dla potrzeb zastosowania dyrektyw Rady, wymienionych w niniejszym postanowieniu, i ustawy 1387/1983 o »kontroli zwolnień grupowych i innych przepisów«?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

22 W swoim pytaniu sąd krajowy odwołuje się do wyroku Efeteio Thrakis, w którym ustalono, że jednostka produkcyjna będąca przedmiotem postępowania przed sądem krajowym nie była autonomiczna w stosunku do spółki, i zmierza zasadniczo do ustalenia, czy taka jednostka produkcyjna wchodzi w zakres pojęcia „przedsiębiorstwo" dla potrzeb stosowania dyrektywy 98/59.

23 W tym względzie należy podnieść, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału pojęcie „przedsiębiorstwo", które nie jest zdefiniowane w tej dyrektywie, stanowi pojęcie prawa wspólnotowego i nie może być definiowane poprzez odesłanie do przepisów krajowych państw członkowskich (wyrok z dnia 7 grudnia 1995 r. w sprawie C-449/93 Rockfon, Rec. str. I-4291, pkt 23 i 25). Należy zatem zapewnić mu autonomiczną i jednolitą wykładnię we wspólnotowym porządku prawnym.

24 Trybunał podniósł również, że sformułowania użyte w różnych wersjach językowych dyrektywy 98/59 dla określenia pojęcia „przedsiębiorstwo" różnią się od siebie i mają odmienną treść, w zależności od przypadku, przedsiębiorstwo, zakład, centrum pracy, jednostka lokalna lub miejsce pracy (zob. ww. wyrok w sprawie Rockfon, pkt 26 i 27).

25 W świetle tych rozważań i zważywszy na cel tej dyrektywy, jakim jest zgodnie z drugim jej motywem w szczególności zwiększenie stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, Trybunał dokonał wykładni pojęcia „przedsiębiorstwo", o którym mowa w dyrektywie 98/59, a konkretnie jej art. 1 ust. 1 lit. a), jako oznaczającego według okoliczności jednostkę, w której zatrudnieni są w celu wykonywania swoich zadań pracownicy, których dotyczą zwolnienia (ww. wyrok w sprawie Rockfon, pkt 31 i 32, jak również przywołane orzecznictwo).

26 W ten sposób Trybunał sformułował bardzo szeroką definicję pojęcia „przedsiębiorstwo" w celu ograniczenia w największym możliwym stopniu przypadków zwolnień grupowych, do których dyrektywa 98/59 nie znajdowałaby zastosowania z uwagi na kwalifikację prawną tego pojęcia na poziomie krajowym (zob. w szczególności wyrok z dnia 7 września 2006 r. w sprawach połączonych od C-187/05 do C-190/05 Agorastoudis i in., Zb.Orz. str. I-7775, pkt 37). Jednak zważywszy na ogólny charakter tej definicji, nie może być ona sama w sobie rozstrzygająca dla określenia konkretnych okoliczności sprawy w postępowaniu krajowym.

27 Dla potrzeb stosowania dyrektywy 98/59 „przedsiębiorstwo" może stanowić odrębna jednostka w ramach zakładu pracy, charakteryzująca się pewną trwałością i stabilnością, powołana w celu wykonania określonego zadania lub zadań i posiadająca daną liczbę pracowników, jak również środki techniczne oraz określoną strukturę organizacyjną umożliwiającą wykonywanie tych zadań.

28 Biorąc pod uwagę to, że cel realizowany przez dyrektywę 98/59 dotyczy w szczególności 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 „przedsiębiorstwo".

29 W tym to właśnie duchu Trybunał orzekł, że nie jest istotne dla definicji pojęcia „przedsiębiorstwo", by rozpatrywana jednostka posiadała kierownictwo mogące w sposób niezależny przeprowadzić zwolnienia grupowe (ww. wyrok w sprawie Rockfon, pkt 34 oraz pkt 2 sentencji). Geograficzna odrębność od innych jednostek i sprzętu zakładowego również nie jest konieczna.

30 Biorąc powyższe pod uwagę, należy stwierdzić przede wszystkim, że okoliczność, iż ustawa nr 1387/1983 używa na przemian sformułowań „przedsiębiorstwo" i „zakład", nie jest sama w sobie sprzeczna z dyrektywą 98/59, pod warunkiem że wykładnia pojęcia „przedsiębiorstwo" dokonana przez Trybunał byłaby stosowana i że użycie dwóch pojęć nie mogłoby doprowadzić do wykluczenia kategorii pracowników z ochrony wymaganej przez dyrektywę.

31 Co do następnie charakteru jednostki produkcyjnej rozpatrywanej w postępowaniu przed sądem krajowym, z akt sprawy wynika, że jednostka ta jest jedną z trzech oddzielnych jednostek produkcyjnych, jakie posiada spółka. Zatrudnia 420 pracowników, posiada odrębny sprzęt i wyspecjalizowany personel, na jej funkcjonowanie nie mają wpływu pozostałe jednostki, oraz posiada kierownika produkcji, który odpowiada za prawidłowe wykonanie pracy oraz nadzór nad funkcjonowaniem urządzeń jednostki oraz rozwiązywanie problemów technicznych.

32 Elementy te w oczywisty sposób przyznają takiej jednostce charakter „przedsiębiorstwa" dla potrzeb stosowania dyrektywy 98/59, zgodnie z rozważaniami Trybunału przedstawionymi w pkt 27–29 niniejszego wyroku, i sprawiają, że sporna jednostka wchodzi w zakres tego pojęcia wspólnotowego. Okoliczność, iż decyzje dotyczące kosztów funkcjonowania każdej z trzech jednostek, zakupu surowców oraz obliczania kosztów produktów są podejmowane w siedzibie spółki, gdzie istnieją wspólne służby finansowe, jest pozbawiona znaczenia w tym względzie.

33 W celu udzielenia użytecznej odpowiedzi sądowi krajowemu należy jeszcze podnieść, że jak wynika z akt sprawy, Efeteio Thrakis orzekł, że jednostka produkcyjna rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym nie była autonomiczna w stosunku

do spółki, a tym samym nie stanowiła „przedsiębiorstwa" i z tego względu nie wchodziła w zakres wyjątku przewidzianego w art. 5 ust. 5 ustawy nr 1387/1983, który zapewnia transpozycję do prawa wewnętrznego odstępstwa z art. 4 ust. 4 dyrektywy 98/59.

34 Innymi słowy, zgodnie z rozumowaniem tego sądu, jeśli taka jednostka produkcyjna byłaby autonomiczna i stanowiłaby „przedsiębiorstwo", to wyżej wspomniane odstępstwo znajdowałoby zastosowanie w zakresie, w jakim zaprzestanie działalności przez jednostkę spowodowane byłoby wyłącznie wolą pracodawcy.

35 Stanowisko takie wpisuje się w ramy takiego samego podejścia sądu krajowego, które legło u podstaw ww. wyroku w sprawie Agorastoudis i in., i nie znajduje podstaw w dyrektywie 98/59. Konieczne jest zatem, jak słusznie zauważyła Komisja Wspólnot Europejskich, dookreślenie w tym względzie, że nawet jeśli stwierdzona zostałaby autonomia jednostki rozpatrywanej przed sądem krajowym i ta stanowiłaby „przedsiębiorstwo", to wyżej wspomniane odstępstwo nie znajdowałoby zastosowania.

36 W istocie z tych samych przyczyn, które zostały przedstawione w pkt 25–45 ww. wyroku w sprawie Agorastoudis i in., rozpatrywane odstępstwo znajduje zastosowanie tylko i wyłącznie gdy zakończenie działalności przedsiębiorstwa lub zakładu spowodowane jest orzeczeniem sądowym. We wszystkich innych przypadkach, a w szczególności, gdy zakończenie działalności przedsiębiorstwa jest spowodowane tylko wolą pracodawcy, ten ostatni ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji z pracownikami podczas dodatkowego okresu przed właściwym organem władzy publicznej.

37 Należy wreszcie podnieść, że w ramach postępowania przed Trybunałem z naciskiem przywoływano kwestię zgodności z dyrektywą 98/59 i art. 43 WE interwencji krajowych organów władzy publicznej, a konkretnie prefekta czy ministra pracy, przewidzianej w art. 5 ust. 3 ustawy nr 1387/1983. Kwestia ta nie stanowiła jednakże przedmiotu niniejszego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

38 Biorąc pod uwagę powyższe, odpowiedź na postawione pytanie winna brzmieć tak, że wykładni dyrektywy 98/59, a w szczególności jej art. 1 ust. 1 lit. a), należy dokonywać w ten sposób, że jednostka produkcyjna taka jak rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym wchodzi w zakres pojęcia „przedsiębiorstwo" dla potrzeb stosowania tej dyrektywy.

W przedmiocie kosztów

39 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

Wykładni dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, a w szczególności jej art. 1 ust. 1 lit. a), należy dokonywać w ten sposób, że jednostka produkcyjna taka jak rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym wchodzi w zakres pojęcia „przedsiębiorstwo" dla potrzeb stosowania tej dyrektywy.

Podpisy