OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
ANTONIA TIZZANA
przedstawiona w dniu 30 września 2004 r. [1]

1. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym obejmuje dwa pytania przedłożone Trybunałowi Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich przez Arbeitsgericht Berlin (sąd pracy w Berlinie) (Republika Federalna Niemiec) i dotyczy wykładni dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (zwanej dalej „dyrektywą") [2].

2. Sąd krajowy zmierza do ustalenia szczegółowego znaczenia pojęcia „zwolnienia", o którym mowa w dyrektywie, oraz zakresu obowiązków informacji i konsultacji spoczywających na pracodawcy zgodnie z brzmieniem dyrektywy.

I — Ramy prawne

A — *Odpowiednie uregulowania wspólnotowe*

3. Dyrektywa została wydana w oparciu o art. 100 Traktatu EWG (obecnie art. 94 WE) w celu zmniejszenia następstw, jakie mogą mieć różnice między przepisami obowiązującymi w Państwach Członkowskich w zakresie zwolnień grupowych wobec funkcjonowania rynku wewnętrznego (czwarty motyw dyrektywy). Dyrektywa ma na celu zwiększenie stopnia ochrony pracowników, z uwzględnieniem potrzeby zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie oraz zasady polityki społecznej zawartych we Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników, przyjętej w dniu 9 grudnia 1989 r., oraz w art. 136 WE (drugi i szósty motyw dyrektywy).

4. W art. 1 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy określone zostało pojęcie „zwolnień grupowych", które oznaczają „zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem", jeśli liczba zwolnień osiąga w określonym okresie pewien pułap obliczony na podstawie liczby pracowników zwykle zatrudnianych w danym przedsiębiorstwie.

1 — Język oryginału: włoski.
2 — Dz.U. L 225, str. 16.

5. Artykuły 2–4 dyrektywy określają szczegółowo procedury, jakich powinien przestrzegać pracodawca, jeśli decyduje się na przeprowadzenie zwolnienia grupowego.

6. Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy 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 [uzyskaniu innego zatrudnienia] lub przekwalifikowani [u] zwalnianych pracowników.

Państwa Członkowskie mogą dopuścić możliwość korzystania przez przedstawicieli pracowników z pomocy biegłych, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktykami krajowymi.

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 [odpraw] za zwolnienia, niewynikając[ych] z prawodawstwa i/lub praktyki krajowej.

Pracodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii, zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie [Pracodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy przynajmniej kopii danych zawartych w pisemnym zawiadomieniu], któr[e] jest [są] przewidzian[e] w akapicie pierwszym lit. b) ppkt i)–v).

[...]".

7. Artykuł 3 tej dyrektywy stanowi następnie, że:

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

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

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

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

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

8. Ponadto należy uwzględnić art. 4 dyrektywy, który ma następujące brzmienie:

„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 [okresu] 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 przedłużeni [a] terminów.

Przed wygaśnięciem 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 zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa, w przypadku gdy jest ono wynikiem decyzji sądowej".

9. Wreszcie art. 5 dyrektywy stanowi, że:

„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".

B — *Prawo krajowe*

10. Republika Federalna Niemiec transponowała dyrektywę do porządku krajowego poprzez uchwalenie Kündingungsschutzgesetz (ustawa dotycząca ochrony w przypadku zwolnienia, zwana dalej „KSchG").

11. Paragrafy 17–18 KSchG, jak również § 102 Betriebsverfassungsgesetz (ustawa o organizacji przedsiębiorstw, zwana dalej „BetrVG") znajdują zastosowanie do niniejszej sprawy.

12. Paragraf 17 KSchG przewiduje, że w przypadku zamiaru dokonania pewnej liczby zwolnień [3] w okresie 30 dni kalendarzowych pracodawca jest obowiązany: i) przedstawić radzie zakładowej wszelkie istotne informacje dotyczące, w szczególności, przyczyn planowanych zwolnień, okresu, w którym przewidywane są zwolnienia, liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia oraz przewidzianych kryteriów selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni (ust. 2 tego przepisu) oraz ii) zawiadomić urząd pracy poprzez przekazanie mu kopii zawiadomienia, które skierował on do rady zakładowej i opinii rady zakładowej w przedmiocie tych zwolnień (ust. 1–3 tego przepisu).

13. Paragraf 18 KschG przewiduje, że:

„1) Zwolnienia, które podlegają zawiadomieniu na podstawie art. 17, następują przed upływem miesiąca następującego po otrzymaniu zawiadomienia przez urząd pracy jedynie za jego zgodą, która może zostać udzielona z mocą wsteczną aż do daty złożenia wniosku.

2) W niektórych przypadkach urząd pracy może postanowić, że zwolnienia nie będą skuteczne przed upływem maksymalnie dwóch miesięcy następujących po otrzymaniu zawiadomienia".

14. Wreszcie §102 BetrVG stanowi, że wypowiedzenie umów o pracę dokonane bez konsultacji z radą zakładową jest bezskuteczne.

II — Okoliczności faktyczne i postępowanie

15. I. Junk zatrudniona była w AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbh, spółce świadczącej usługi z zakresu opieki domowej (zwanej dalej „AWO"), która zatrudniała około 430 pracowników.

3 — W szczególności liczba zwolnień planowanych w okresie 30 dni, która zobowiązuje do rozpoczęcia omawianej procedury, została ustalona w następujący sposób: „1. ponad 5 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 60 pracowników; 2. 10% liczby pracowników zwykle zatrudnionych lub ponad 25 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 60, a mniej niż 500 pracowników; 3. co najmniej 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 500 pracowników".

16. Z akt sprawy wynika, że w dniu 31 stycznia 2002 r. AWO złożyła wniosek o ogłoszenie upadłości z powodu problemów w płatnościach. Ze skutkiem od dnia 1 lutego 2002 r. zwolniła ona wszystkich pracowników z obowiązku świadczenia pracy i nie wypłaciła wynagrodzeń za styczeń 2002 r.

17. W dniu 5 lutego 2002 r wszczęte zostało postępowanie upadłościowe, a po nim rozpoczęło się, w dniu 1 maja 2001 r., postępowanie likwidacyjne [4].

18. W dniu 23 maja 2003 r. syndyk zawarł z radą zakładową porozumienie w sprawie rekompensaty z tytułu zaprzestania działalności przez AWO oraz planu działań osłonowych zgodnie z § 112 BetrVG.

19. Pismem z dnia 19 czerwca 2002 r. syndyk poinformował radę zakładową AWO, iż zważywszy na likwidację spółki ma on zamiar wypowiedzieć wszystkie jeszcze obowiązujące umowy o pracę, w tym umowę z I. Junk, z zachowaniem maksymalnego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia przewidzianego w postępowaniu upadłościowym. Do pisma załączona była lista pracowników przewidzianych do zwolnienia grupowego, wraz z ich nazwiskami, adresami, datami urodzenia, klasyfikacją podatkową, odliczeniami podatkowymi podanymi na rozliczeniu podatkowym na dzieci pozostające na utrzymaniu oraz datą rozpoczęcia pracy.

20. Pismo to wpłynęło do rady zakładowej tego samego dnia.

21. W dniu 26 czerwca 2002 r. przewodniczący rady zakładowej poinformował syndyka, że na jego propozycję zgodziła się rada zakładowa.

22. Pismem z dnia 27 czerwca 2002 r., które I. Junk otrzymała dnia 29 czerwca 2002 r., syndyk poinformował ją o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę ze skutkiem od dnia 30 września 2002 r. z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

23. W dniu 27 sierpnia 2002 r. syndyk zawiadomił urząd pracy o zwolnieniu pracowników wciąż zatrudnionych przez AWO zgodnie z § 17 ust. 3 KSchG; do zawiadomienia tego dołączył opinię rady zakładowej. Zawiadomienie wpłynęło do urzędu pracy tego samego dnia.

4 — Z akt sprawy wynika, że w trakcie okresu po rozpoczęciu postępowania upadłościowego wielu pracowników zrezygnowało z pracy; i tak w połowie czerwca 2002 r. zatrudnionych przez AWO było jeszcze 176 pracowników, a pod koniec sierpnia 2002 r. liczba ta wynosiła 172.

24. I. Junk zaskarżyła zwolnienie do sądu krajowego powołując się na jego nieważność.

25. Dla celów niniejszej spray należy przypomnieć, że według skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym taka nieważność wiąże się z tym, że syndyk nie przeprowadził w prawidłowy sposób konsultacji z radą zakładową przed zwolnieniem, zgodnie z § 102 BetrVG, i że niewłaściwie zastosował procedurę informacji i konsultacji przewidzianą dla zwolnień zbiorowych w § 17 i następnych KSchG.

26. Arbeitsgericht Berlin, mając wątpliwości co do wykładni dyrektywy, zawiesił toczące się przed nim postępowanie i przedstawił Trybunałowi, na podstawie art. 234 WE, następujące pytania prejudycjalne:

„1. Czy dyrektywę Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że »zwolnienie« [»Entlassung«] oznacza w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy wypowiedzenie umowy o pracę [»Kündigung«], pierwszą czynność zmierzającą do zakończenia umowy o pracę, czy też »zwolnienie« [»Entlassung«] określa zakończenie stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia?

2. Jeśli »zwolnienie« [»Entlassung«] oznacza wypowiedzenie umowy o pracę, to czy dyrektywa stawia wymóg, aby zarówno procedura konsultacji, o której mowa w art. 2 dyrektywy, jak i procedura zawiadomienia, o której mowa w art. 3 i 4, zostały obowiązkowo zamknięte zanim dojdzie do wypowiedzenia umów o pracę [»Kündigung«]?".

27. Rząd austriacki, rząd Zjednoczonego Królestwa oraz Komisja Wspólnot Europejskich przedstawiły uwagi na piśmie w niniejszym postępowaniu.

28. Rząd Zjednoczonego Królestwa oraz Komisja wzięli udział w rozprawie w dniu 15 lipca 2004 r.

III — Analiza prawna

A — *W przedmiocie pierwszego pytania prejudycjalnego*

29. Przez swoje pierwsze pytanie sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia

wykładni pojęcia „zwolnienie", w celu określenia, czy obowiązki konsultacji i zawiadomienia ustalone w dyrektywie zostały dopełnione.

30. Według wyjaśnień sądu krajowego problem powstaje w związku z użyciem w niemieckiej wersji dyrektywy pojęcia „Entlassung" [5]. Według tego sądu bowiem w niemieckim porządku prawnym pojecie to odwołuje się do chwili, w której zwolnienie wywiera skutki i różni się nieznacznie od pojęcia „Kündigung", które z kolei dotyczy „rozwiązania umowy o pracę", czyli oświadczenia woli pracodawcy o zamiarze zakończenia stosunku pracy.

31. Zastosowanie do zwolnień grupowych tego rozróżnienia oznaczałoby, że w celu przestrzegania obowiązków proceduralnych określonych w dyrektywie chwila, w której obowiązki te powinny być dopełnione nie byłaby chwilą „rozwiązania umowy o pracę" przez pracodawcę, lecz raczej *faktycznym zakończeniem* stosunku pracy. Pracodawca mógłby zatem przeprowadzić procedurę informacji i konsultacji z przedstawicielami pracowników i zawiadomić właściwy organ władzy o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych *po* wypowiedzeniu umów o pracę, jeśli tylko dokonałby tego przed formalnym zakończeniem stosunków pracy.

32. Uznając, że taka wykładnia mogłaby być niezgodna z wytyczonym przez dyrektywę celem ochrony pracowników, sąd krajowy poszukuje odpowiedzi na pytanie, czy pojęcie „zwolnienia", o którym mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy, nie powinno odpowiadać raczej pojęciu „rozwiązania umowy o pracę" („Kündigung").

33. Rząd Zjednoczonego Królestwa nie podziela tego stanowiska i podnosi, powołując się na wykładnię literalną i teleologiczną, że pojęcie „zwolnienia" stosowane dla celów dyrektywy odwołuje się właśnie do chwili zakończenia stosunku pracy.

34. Co do wykładni literalnej, rząd ten zauważa, że dyrektywa używa wyrażenia „zwolnienia dokonywane" przez pracodawcę („dismissals *effected*") [art. 1 ust. 1 lit. a)]. Tymczasem zwolnienie może „sta[ć] się skuteczne" (art. 4 ust. 1) tylko w chwili, gdy stosunek pracy kończy się, tzn. gdy pracownik faktycznie zaprzestaje świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Do tej chwili w istocie

5 — Patrz: niemiecka wersja art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy: „Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) »Massenentlassungen« sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten — die Zahl der Entlassungen [...]".

rozwiązanie umowy o pracę mogłoby wciąż zostać odwołane.

35. Wykładnię taką potwierdzałoby, według rządu Zjednoczonego Królestwa, wyraźne rozróżnienie dokonane w art. 4 ust. 1 dyrektywy pomiędzy pojęciami „zwolnienia" a „wypowiedzenia" („notice of dismissal"). Rozróżnienie pomiędzy tymi dwoma pojęciami jest zupełnie jasne, gdyż jedno odnosi się do chwili, w której zwolnienia „stają się skuteczne" („collective redundancies [...] shall take effect"), podczas gdy drugie wskazuje na chwilę, w której pracodawca powiadamia za pośrednictwem pisma dotyczącym wypowiedzenia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy. Wyklucza to jakąkolwiek wykładnię, która utożsamia pojęcie „zwolnienia" z wyrażeniem tej woli, czyli rozwiązaniem umowy o pracę.

36. Rząd Zjednoczonego Królestwa zauważa następnie, że art. 2 dyrektywy ograniczałby się do wymogu, by pracodawca przystąpił „we właściwym czasie" (art. 2 ust. 1) do konsultacji z przedstawicielami pracowników i by pewne informacje zostały im przedstawione również „we właściwym czasie" (art. 2 ust. 3), nie odwołując się dokładniej do chwili, w której obowiązki te powinny zostać spełnione. Przepis ten nie stoi zatem na przeszkodzie temu, by przedstawiciele pracowników byli informowani i proszeni o konsultacje nawet po oświadczeniu przez pracodawcę woli rozwiązania umów o pracę.

37. Wreszcie wykładnia zaproponowana przez rząd Zjednoczonego Królestwa byłaby według tego rządu zgodna z celami dyrektywy. Umożliwiając w istocie pracodawcy szybsze przystąpienie do zwolnień, wykładnia taka umożliwiałaby przestrzeganie zarówno wymogu ochrony pracowników, jak i zachowania zdolności finansowej przedsiębiorstwa. Przeciwna wykładnia natomiast, niepozwalająca pracodawcy na przystąpienie do rozwiązywania umów o pracę przed zakończeniem procedury konsultacji i zawiadamiania, wydłużałaby sytuację kryzysową i stąd mogłaby prowadzić do utraty innych miejsc pracy, a nawet utrudnienia ratunku samego przedsiębiorstwa.

38. Rząd austriacki oraz, w sposób mniej wyraźny, Komisja opowiadają się za kierunkiem obranym przez sąd krajowy, opierając się na argumentach dotyczących brzmienia i skuteczności dyrektywy.

39. Komisja, nawet jeśli uznaje ostatecznie, że dla celów stosowania procedury konsultacji i zawiadamiania przewidzianych w dyrektywie należałoby odwołać się do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, podnosi jednakże, że pierwsze pytanie jest bezprzedmiotowe, zważywszy na to, że art. 1 tej dyrektywy nie zawiera żadnej definicji pojęcia „zwolnienia" lub innej wskazówki użytecznej dla wykładni art. 2–4 tej samej dyrektywy, lecz ogranicza się do zdefiniowania charakteru „grupowego" zwol-

nienia. Trybunał nie jest zatem zobowiązany do udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

40. Ja jestem jednak zdania, iż okoliczność, że dyrektywa nie zawiera definicji „krótkiego" pojęcia *zwolnienia* nie jest wystarczającym uzasadnieniem oddalenia pierwszego pytania. W istocie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, które słusznie przywołuje rząd austriacki, jeśli akt wspólnotowy używa pojęcia, którego definicji nie przedstawia i które nie zawiera wyraźnego odesłania do prawa Państw Członkowskich dla określenia znaczenia i zasięgu takiego pojęcia, to z wymogu jednolitego stosowania prawa wspólnotowego i zasady równości wynika, że takiemu pojęciu należy nadać niezależną i jednolitą wykładnię, którą należy ustalić przy uwzględnieniu kontekstu przepisu i celu, jakiemu służą dane uregulowania [6].

41. W przeciwnym razie wytyczony choćby tylko częściowo przez dyrektywę cel harmonizacji byłby poważnie naruszony, ponieważ ochrona zapewniana pracownikom na mocy tych uregulowań w przypadku zwolnień grupowych mogłaby różnić się w różnych Państwach Członkowskich w zależności od rozumienia pojęcia „zwolnienia" w różnych porządkach prawnych.

42. Ponadto należy przyznać rację Komisji, że rozstrzygnięcie sporu przed sądem krajowym zależy nie tyle od pojęcia „zwolnienia", o którym mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy, lecz raczej sposobów stosowania procedury konsultacji (art. 2) i zawiadomienia (art. 3 i 4) w czasie. Oba te aspekty powinny jednak być jednak rozpatrywane łącznie, gdyż jak wskazywały na to argumenty przedstawione przez strony, chwila, w której powstają obowiązki konsultacji i zawiadomienia, może różnić się zasadniczo w zależności od znaczenia przypisywanego pojęciu „zwolnienia".

43. I. Junk nie twierdzi w istocie, że jej zwolnienie jest nieważne, dlatego że procedury przewidziane w dyrektywie nie były przestrzegane przez syndyka, lecz dlatego, że syndyk nie dochował ich *przed* powiadomieniem zainteresowanej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę. Tymczasem jak wyjaśnia sąd krajowy, nie miałoby miejsca naruszenie przepisów dotyczących zwolnień grupowych, gdyby zakończenie stosunku pracy stanowiła chwila, którą należy uwzględnić w celu przestrzegania obowiązków konsultacji i zawiadomienia; natomiast takie naruszenie miałoby miejsce, gdyby rozwiązanie umowy

6 — Zobacz np. wyroki z dnia 18 stycznia 1984 r. w sprawie 327/82 Ekro (Rec. str. 107, pkt 11) i z dnia 7 stycznia 2004 r. w sprawie C-201/02 Wells (Rec. str. I-723, pkt 37).

o pracę stanowiła chwila, w której dokonuje się zwolnienie, i stąd chwila, w której obowiązki te powinny były być już spełnione.

44. Wydaje mi się zatem, że definicja pojęcia „zwolnienie", o którym mowa w dyrektywie, jest rozstrzygająca w tych okolicznościach i należy jej nadać, jak wszystkim pojęciom prawa wspólnotowego, niezależną i jednolitą wykładnię według kryteriów ustalonych przez Trybunał.

45. Ponadto uważam, że należy podzielić stanowisko prezentowane przez rząd austriacki i pośrednio Komisję, zgodnie z którym pojęcie „zwolnienia" rozumie się jako oświadczenie woli pracodawcy zakończenia stosunku pracy.

46. Taka wykładnia wynika, według mnie, z litery i ducha rozpatrywanego przepisu.

47. Najpierw należy zauważyć, że odesłanie do zwolnień grupowych, których pracodawca jedynie „ma zamiar dokonać" (art. 2 ust. 1 dyrektywy), jak również zawiadomienie o „zamiarze" zwolnienia (art. 3 ust. 1 i art. 4 ust. 1 dyrektywy) wskazuje jednoznacznie, że pracodawca powinien przeprowadzić konsultacje z przedstawicielami pracowników i zawiadomić o zamiarze zwolnienia właściwy organ władzy publicznej, gdy zwolnienia są jeszcze na etapie *zamiaru*.

48. Ponadto jeśli pracodawca mógłby powiadomić pracowników, których dotyczy procedura zbiorowa, o zamiarze rozwiązania ich umów o pracę, rozpoczynając w ten sposób bieg terminu wypowiedzenia, przed konsultacją z ich przedstawicielami oraz przed zawiadomieniem właściwego organu władzy publicznej, to nie można byłoby mówić więcej o *zamiarze* zwolnienia. Jak słusznie podkreśliły rząd austriacki i Komisja, możliwość odwołania się do zwolnienia już przeprowadzonego pozbawiłaby skuteczności procedury konsultacji i zawiadomienia.

49. Proponowanej tu wykładni nie wydaje się zaprzeczać okoliczność podnoszona przez rząd Zjednoczonego Królestwa (zob. pkt 34 niniejszej opinii), że art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy wspomina o zwolnieniach „dokonywanych". W rzeczywistości wyrażenie to nie ma wartości niezależnej, jaką przypisuje mu ten rząd; jest natomiast używane jako niezbędny związek z innymi pojęciami. Innymi słowy, jest używany dla uszczegóło-

wienia, że dyrektywa stosuje się wyłącznie do zwolnień „dokonywanych przez pracodawcę" („effected by an employer"), a nie w przypadku rozwiązania stosunku pracy w następstwie rezygnacji pracownika [7]. Nie wydaje mi się zatem, by można było korzystać z tego wyrażenia, gdyż ogranicza się ono do wskazania *kto* rozwiązuje stosunek pracy nie mając wpływu na definicję pojęcia „zwolnienia", oraz by w szczególności można było wyciągać wnioski, że pojęcie to powinno odnosić się do chwili, w której zwolnienia „stają się skuteczne", zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy (odesłanie, do którego powrócimy badając drugie pytanie: zob. pkt 62 niniejszej opinii).

50. Podobnie nie wydaje mi się, żeby pojęcie „wypowiedzenia", o którym mowa w art. 4 ust. 1, mogło mieć wpływ na pojęcie „zwolnienia" w celu stosowania procedur konsultacji i zawiadomienia. W istocie z brzmienia tego przepisu wynika, że odniesienie do długości terminu wypowiedzenia ma jedynie na celu nienaruszanie przepisów krajowych, które są korzystniejsze dla praw indywidualnych w tej dziedzinie. Innymi słowy, odniesienie to nie dotyczy definicji pojęcia „zwolnienia", lecz służy jedynie sygnalizacji, że celem dyrektywy jest wyłącznie harmonizacja pewnych procedur stosowanych do zwolnień grupowych bez ingerencji w system wypowiadania indywidualnych umów o pracę.

51. To na tyle, jeśli chodzi o argumenty związane z wykładnią literalną. Dodajmy, że zalecana przeze mnie wykładnia pojęcia „zwolnienia" wydaje się także zgodna z celem i duchem dyrektywy. Lepiej zapewnia skuteczną ochronę pracowników, którą Trybunał w swoim orzecznictwie w tej dziedzinie zawsze usiłował zagwarantować, zarówno w zakresie definicji zakresu stosowania dyrektywy [8], jak i zwężającej wykładni odstępstw, jakie przewiduje dyrektywa [9].

52. Nie wydaje mi się również, żeby można było poświęcić ten cel, co proponuje rząd Zjednoczonego Królestwa, w imię interesów natury ekonomicznej przedsiębiorstwa, aby nie przedłużać sytuacji kryzysowej, która może utrudniać jego ratunek i to nie dlatego, że interesy te nie zasługują na ochronę, lecz dlatego że moim zdaniem mogą być w wystarczający sposób gwarantowane kompetencją przyznaną organom władzy publicznej w art. 4 dyrektywy ograniczenia okresu

7 — W tym zakresie zob. wyrok z dnia 12 lutego 1985 r. w sprawie 284/83 Nielsen & Son, Rec. str 553, pkt 8 i 11.

8 — Zobacz np. wyrok z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-383/92 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu (Rec. str. I-2479) odnośnie do pojęcia „zwolnień grupowych" oraz wyrok z dnia 16 października 2003 r. w sprawie C-32/02 Komisja przeciwko Włochom (Rec. str. I-12063) odnośnie do pojęcia „pracodawcy".

9 — Zob. wyrok z dnia 17 grudnia 1998 r. w sprawie C-250/97 Lauge i in., Rec. str. I-8758, odnośnie do odstępstwa stosującego się do zwolnień grupowych wynikających z zaprzestania działalności przedsiębiorstwa w związku z orzeczeniem sądowym.

„zamrożenia" zwolnień, do którego to przepisu wrócimy jeszcze przy analizie pytania drugiego.

53. W związku z powyższym wydaje mi się, że można powiedzieć, że pojęcie „zwolnienia", o którym mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy, odwołuje się do wyrażenia przez pracodawcę woli zakończenia stosunku pracy i że stąd pracodawca ten nie może rozwiązać tego stosunku przed konsultacją z przedstawicielami pracowników i zawiadomieniem o zamiarze zwolnienia właściwego organu władzy publicznej.

54. W rezultacie proponuję, aby Trybunał odpowiedział na pierwsze pytanie prejudycjalne w ten sposób, że pojęcie „zwolnienia" zawarte w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy, odwołuje się do wyrażenia przez pracodawcę woli zakończenia stosunku pracy.

B — *W przedmiocie drugiego pytania prejudycjalnego*

55. Przez swoje drugie pytanie sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy z przepisów dyrektywy wynika, że zarówno procedura konsultacji przewidziana w art. 2 dyrektywy, jak i pracodawca procedura zawiadomienia przewidziana w art. 3 i art. 4 tej dyrektywy powinny być zakończone zanim pracodawca wyrazi wolę zakończenia stosunku pracy.

56. Wydaje mi się, że odpowiedź na to pytanie może być wydedukowana z brzmienia rozpatrywanych przepisów.

57. Zauważmy najpierw, że dyrektywa obejmuje sekwencję proceduralną, która wyraża się w dwóch odrębnych, i następujących kolejno etapach.

58. Pierwszy etap polega na konsultacjach z przedstawicielami pracowników, które — co zamierzałem wykazać odpowiadając na pierwsze pytanie — powinny poprzedzać rozwiązanie umowy o pracę.

59. Taka wykładnia jest według mnie potwierdzona i wzmocniona celem tych konsultacji, które nie ograniczają się jedynie do „biernego" informowania pracowników, lecz są przewidziane „w celu osiągnięcia porozumienia" (art. 2 ust. 1 dyrektywy) i „obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji" (art. 2 ust. 2

dyrektywy). Zatem art. 2 dyrektywy nakłada przynajmniej obowiązek negocjacji.

60. Jak słusznie zauważają rząd austriacki oraz Komisja, realizacja tego celu byłaby poważnie zagrożona, jeśli nie niemożliwa, gdyby pracodawca miał prawo rozwiązać stosunek pracy przed zakończeniem konsultacji. W takim przypadku pracodawca z pewnością nie byłby gotowy na użyteczne rokowania z drugą stroną w celu uniknięcia zwolnień lub ograniczenia ich negatywnych skutków, gdyż decyzja o przeprowadzeniu zwolnień byłaby już podjęta. Innymi słowy, pracownicy byliby skonfrontowani z faktem dokonanym, a przepis pozbawiony byłby swojej skuteczności.

61. Drugi etap polega na zawiadomieniu właściwego organu władzy publicznej o zamiarze zwolnień grupowych. Według mnie takie zawiadomienie może następować tylko po etapie konsultacji, zważywszy na to, że pracodawca zdaje sprawozdanie z przebiegu tego etapu w notyfikacji (art. 3 ust. 1 akapit trzeci dyrektywy).

62. Wydaje mi się, że takie rozwiązanie jest jedynym rozwiązaniem zgodnym z celem rozpatrywanego etapu. Etap ten przewiduje w istocie działanie organu władzy publicznej mające na celu „znalezienie rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi" (art. 4 ust. 2 dyrektywy), a zatem głównie w przypadku braku zgody pomiędzy stronami.

63. Zauważmy jeszcze, że na podstawie art. 4 ust. 1 dyrektywy zwolnienia zgłaszane organowi władzy publicznej mogą zasadniczo „sta[ć] się skuteczne" najwcześniej trzydzieści dni po notyfikacji określonej w art. 3 ust. 1 dyrektywy „nie naruszając postanowień dotyczących indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia".

64. Zjednoczone Królestwo oraz Komisja różnią się w stanowiskach co do zakresu tego przepisu: według rządu Zjednoczonego Królestwa z brzmienia wspomnianego art. 4 ust. 1 wynika jasno, że przepis ten oznacza jedynie zamrożenie skuteczności zwolnienia, podczas gdy dla Komisji, która podnosi głównie skuteczność procedury zawiadomienia, zamrożenie dotyczyłoby także możliwości zakończenia stosunku pracy przez pracodawcę.

65. Doprecyzujmy od razu, że nie przekonuje mnie teza Komisji. Nie tylko okoliczność, że przepis ten, jak słusznie podnosi rząd Zjednoczonego Królestwa, odwołuje się wyraźnie do chwili, w której zwolnienia „stają się skuteczne", lecz także odesłanie do przepisów krajowych w zakresie „terminu wypowiedzenia", które nie miałoby żadnego sensu, gdyby okres zawieszenia stosował się

do rozwiązania umowy o pracę, a nie faktycznego zakończenia stosunku pracy, stanowią argumenty przeciwko takiej wykładni.

66. W istocie odwołanie to gwarantuje stosowanie okresów wypowiedzenia dłuższych niż 30 dni, o których mowa w dyrektywie, stanowiąc, że korzystniejsze przepisy krajowe dotyczące wypowiedzenia pozostają nienaruszone. Tymczasem odesłanie to jest zrozumiałe tylko wtedy, jeśli art. 4 ust. 1 tej dyrektywy zawieszający skuteczność zwolnienia może mieć wpływ na długość okresu wypowiedzenia. Nie byłoby natomiast w ogóle konieczne w przypadku zawieszenia rozwiązania umowy o pracę, gdyż takie zawieszenie powodowałoby jedynie różnicę w dacie rozpoczęcia biegu wypowiedzenia.

67. Wykładnia, jaką zalecam w niniejszym przypadku nie wydaje mi się też sprzeczna z celem etapu notyfikacji, który w przeciwieństwie do etapu konsultacji z przedstawicielami pracowników nie tyle dotyczy zasady zwolnienia, co raczej konsekwencji tegoż lub *„problemów spowodowanych* zwolnieniami grupowymi", (art. 2 ust. 2 dyrektywy). Podczas tego etapu „zarządzania" skutkami zwolnienia zawieszenie możliwości rozwiązania stosunków pracy jest zatem mniej konieczne w porównaniu z poprzednim etapem konsultacji, który miał głównie na celu uniknięcie lub ograniczenie zwolnień.

68. W rezultacie uważam, że art. 4 ust. 1 dyrektywy zawiesza skuteczność zwolnień, lecz nie oświadczenie woli. Pracodawca może zatem przystąpić do rozwiązywania stosunków pracy od dnia notyfikacji zwolnienia grupowego właściwemu organowi władzy publicznej.

69. Wniosek taki nie zderza się oczywiście z praktyką, do której zastosowują się już niektóre Państwa Członkowskie zgodnie z art. 5 dyrektywy, polegającą na zapewnieniu największej ochrony pracowników, interpretując rozpatrywany przepis w ten sposób, że powoduje zawieszenie nie tylko skuteczności zwolnień, lecz także oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunków pracy.

70. Powyższe rozważania prowadzą w rezultacie do zaproponowania, aby Trybunał odpowiedział na drugie pytanie prejudycjalne w ten sposób, że pracodawca może wyrazić wolę rozwiązania stosunku pracy dopiero po zakończeniu konsultacji przewidzianych w art. 2 dyrektywy i po zawiadomieniu o zamiarze zwolnień grupowych, o którym mowa w art. 3 tej dyrektywy.

IV — Wnioski

71. Na podstawie powyższych rozważań proponuję Trybunałowi następującą odpowiedź na pytanie przedłożone przez Arbeitsgericht w Berlinie:

„1. Pojęcie »zwolnienia« zawarte 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 odwołuje się do oświadczenia przez pracodawcę woli zakończenia stosunku pracy.

2. Pracodawca może wyrazić wolę rozwiązania stosunku pracy tylko po zakończeniu procedury konsultacji przewidzianej w art. 2 dyrektywy 98/59 i po przewidzianym w art. 3 tej dyrektywy zawiadomieniu o zamiarze zwolnień grupowych".