WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 10 września 2009 r.*

W sprawie C-44/08

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Korkein oikeus (Finlandia) postanowieniem z dnia 6 lutego 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 8 lutego 2008 r., w postępowaniu:

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry i in.

przeciwko

Fujitsu Siemens Computers Oy,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes izby, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (sprawozdawca), G. Arestis i J. Malenovský, sędziowie,

* Język postępowania: fiński.

rzecznik generalny: P. Mengozzi,
sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 14 stycznia 2009 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry i in. przez H. Laitinena, asianajaja,

— w imieniu Fujitsu Siemens Computers Oy przez P. Uotiego, asianajaja,

— w imieniu rządu fińskiego przez A. Guimaraes-Purokoski, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez L. Seeboruth, działającego w charakterze pełnomocnika,

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

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 22 kwietnia 2009 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225, s. 16).

2 Wniosek ten został przedstawiony przez Korkein oikeus (sąd najwyższy) w ramach sporu między Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry i in. a Fujitsu Siemens Computers Oy (zwaną dalej „FSC") dotyczącego obowiązku przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w przypadku zwolnień grupowych.

Ramy prawne

Prawo wspólnotowe

3 W dniu 17 lutego 1975 r. Rada Wspólnot Europejskich przyjęła dyrektywę 75/129/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 48, s. 29), która została zmieniona dyrektywą Rady 92/56/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. (Dz.U. L 245, s. 3).

4 Dyrektywa 75/129 została uchylona dyrektywą 98/59. Motywy 2, 9 i 11 tej ostatniej dyrektywy brzmią następująco:

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

[…]

Należy również postanowić, że niniejszą dyrektywę stosuje się w zasadzie również do zwolnień grupowych wynikających z faktu zaprzestania działalności przez przedsiębiorstwo w wyniku decyzji sądowej.

[…]

Należy zapewnić, by obowiązki pracodawców w zakresie informacji, konsultacji i notyfikacji stosowane były niezależnie od tego, czy źródłem decyzji w sprawie zwolnienia grupowego jest pracodawca, czy przedsiębiorstwo, które sprawuje kontrolę nad pracodawcą".

5 Artykuł 2 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„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".

6 Artykuł 2 ust. 2 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy przewiduje:

„Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu między innymi pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników".

7 Artykuł 2 ust. 3 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 precyzuje, że aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca, we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji, zobowiązany jest do dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i przedstawienia im na piśmie informacji dotyczących danych wymienionych w tym akapicie.

8 Zgodnie z art. 2 ust. 4 dyrektywy 98/59:

„Obowiązki ustanowione w ust. 1, 2 i 3 stosuje się niezależnie od faktu, czy decyzja dotycząca zwolnień grupowych pochodzi od pracodawcy, czy od przedsiębiorstwa, które sprawuje kontrolę nad pracodawcą.

Przy rozpatrywaniu naruszeń obowiązków informacyjnych, konsultacyjnych i notyfikacji, przewidzianych niniejszą dyrektywą, nie uwzględnia się jakichkolwiek uzasadnień ze strony pracodawcy opierających się na fakcie, że przedsiębiorstwo, które podjęło decyzję prowadzącą do zwolnień grupowych, nie dostarczyło mu wymaganych informacji".

9 Artykuł 3 ust. 1 wspomnianej dyrektywy brzmi następująco:

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

[…]

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

10 Artykuł 4 ust. 1 i 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Zamierzone zwolnienia grupowe, notyfikowane właściwemu organowi władzy publicznej, stają się skuteczne najwcześniej trzydzieści dni po notyfikacji określonej w art. 3 ust. 1, nie naruszając postanowień dotyczących indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia.

Państwa członkowskie mogą upoważnić właściwy organ władzy publicznej do skracania terminu przewidzianego w poprzednim akapicie.

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

Prawo krajowe

11 Zgodnie z § 1 yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki 725/1978 (ustawa 725/1978 w sprawie współpracy w ramach przedsiębiorstw; zwana dalej „ustawą o współpracy") w celu dalszego rozwoju działalności przedsiębiorstwa i polepszenia warunków pracy oraz rozwinięcia współpracy między pracodawcą a załogą, jak również w ramach samej załogi stwarza się dla należących do załogi zakładu pracowników możliwość wpływu na kwestie dotyczące ich zatrudnienia i miejsca pracy.

12 Na podstawie § 6 ust. 3 i 3b ustawy o współpracy do postępowania z zakresu współpracy wewnątrzzakładowej kwalifikują się likwidacja przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa, przeniesienie zakładu do innego miejsca czy rozszerzenie lub zawężenie jego działalności, jak również między innymi zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysyłanie na urlop i zwolnienia z powodu przestoju lub z przyczyn ekonomicznych.

13 Paragraf 7 ust. 1 ustawy o współpracy stanowi, że przed podjęciem decyzji w kwestii, o której mowa w § 6, pracodawca jest zobowiązany przeprowadzić konsultacje z pracownikami lub przedstawicielami pracowników, których dany środek dotyczy, na temat powodów jego przyjęcia, jego skutków oraz alternatywnych względem niego rozwiązań. Zgodnie z § 7 ust. 2 tej ustawy przed wszczęciem postępowania z zakresu

współpracy wewnątrzzakładowej pracodawca jest zobowiązany udzielić zainteresowanym pracownikom oraz przedstawicielom załogi informacji niezbędnych do rozpatrzenia danej kwestii. Informacje te, dotyczące przyczyn planowanych zwolnień, szacowanej liczby pracowników poszczególnych kategorii, których zwolnienie może dotyczyć, szacowanego okresu, w jakim planuje się przeprowadzenie zwolnień, podobnie jak informacje dotyczące zasad, na jakich będą wybierani pracownicy podlegający zwolnieniu, winny zostać przedstawione na piśmie, jeżeli pracodawca zamierza zwolnić, wysłać na urlop na okres ponad 90 dni lub zatrudnić w niepełnym wymiarze czasu przynajmniej dziesięciu pracowników.

14 Paragraf 7a ust. 1 wspomnianej ustawy przewiduje, że propozycja przeprowadzenia konsultacji w kwestii, o której mowa w § 6 ust. 1–5, winna zostać przedstawiona na piśmie na co najmniej pięć dni przed ich rozpoczęciem, jeżeli omawiany środek w sposób oczywisty prowadzi do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwolnienia lub wysłania na urlop przynajmniej jednego pracownika.

15 Zgodnie z § 7b ustawy o współpracy jeżeli propozycja przeprowadzenia konsultacji dotyczy środków mających na celu zwolnienie pracowników, taką propozycję lub zawarte w niej informacje należy przekazać na piśmie urzędowi pracy przy rozpoczęciu konsultacji, o ile właściwe informacje nie zostały przedstawione już wcześniej w innym kontekście. Jeżeli zgromadzone w trakcie konsultacji informacje, które są istotne dla danej kwestii, znacznie odbiegają od wcześniej udzielonych informacji, pracodawca jest zobowiązany powiadomić o tym urząd pracy.

16 Zgodnie z § 8 tej ustawy jeżeli między pracodawcą a przedstawicielami załogi nie zostanie uzgodniony żaden inny sposób postępowania, uznaje się, że pracodawca spełnił ciążący na nim obowiązek przeprowadzenia konsultacji, jeżeli kwestia zostanie rozpatrzona w sposób uregulowany w § 7. Jeżeli natomiast dany środek z dużym prawdopodobieństwem będzie prowadzić do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwolnienia lub wysłania na urlop na okres ponad 90 dni przynajmniej dziesięciu pracowników, ciążący na pracodawcy obowiązek przeprowadzenia konsultacji zostanie uznany za spełniony dopiero po upływie przynajmniej sześciu tygodni od rozpoczęcia konsultacji. Ponadto, z zastrzeżeniem odmiennych ustaleń, rozpatrywanie alternatywnych w stosunku do planowanego środka rozwiązań może rozpocząć się najwcześniej siedem dni po rozpatrzeniu jego przyczyn i następstw.

17 Na podstawie § 15a ustawy o współpracy jeżeli dana decyzja zostanie podjęta umyślnie lub w wyniku oczywistego niedbalstwa z naruszeniem uregulowania postanowień § 7 ust. 1–3, § 7a lub § 8 oraz jeżeli z przyczyn związanych z takim rozstrzygnięciem dany pracownik zostanie zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysłany na urlop lub zwolniony, przysługuje mu względem pracodawcy roszczenie o odszkodowanie w maksymalnej wysokości 20 miesięcznych wynagrodzeń.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

18 Grupa Fujitsu Siemens Computers rozpoczęła działalność w dniu 1 października 1999 r. w następstwie połączenia niektórych aspektów działalności handlowej w sektorze informatycznym Fujitsu Ltd i Siemens AG w ramach wspólnego przedsiębiorstwa.

19 FSC jest spółką zależną spółki Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (zwanej dalej „spółką dominującą") mającej siedzibę w Niderlandach. W chwili połączenia koncern ten miał zakłady produkcyjne w Espoo (Kilo) (Finlandia) oraz w Augsburgu, Paderborn i Sömmerda (Niemcy).

20 Podczas spotkania, które odbyło się w dniu 7 grudnia 1999 r., dyrekcja spółki dominującej, składająca się z aktywnych członków zarządu, postanowiła przedłożyć zarządowi propozycję odłączenia się od fabryki w Kilo.

21 Na posiedzeniu zarządu w dniu 14 grudnia 1999 r. zdecydowano się przyjąć tę propozycję, jednak nie podjęto żadnych konkretnych decyzji dotyczących wspomnianej fabryki.

22 W tym samym dniu FSC wystąpiła z propozycją przeprowadzenia konsultacji, które odbyły się w dniach od 20 grudnia 1999 r. do 31 stycznia 2000 r.

23 Zarząd FSC, w skład którego wchodzili przede wszystkim dyrektorzy koncernu i któremu przewodniczył zastępca prezesa zarządu spółki dominującej, podjął w dniu 1 lutego 2000 r. decyzję o zaprzestaniu działalności przez FSC, z wyjątkiem sprzedaży komputerów w Finlandii. FSC przystąpiła w dniu 8 lutego 2000 r. do zwolnień pracowników. W sumie z zatrudnionych w spółce 490 pracowników zwolniono około 450 osób.

24 Niektórzy z tych pracowników utrzymywali, że przy okazji podjętych pod koniec 1999 r. i na początku 2000 r. decyzji dotyczących zamknięcia fabryki w Kilo FSC naruszyła ustawę o współpracy. Wspomniani pracownicy przenieśli swe roszczenia o wypłatę przewidzianego tą ustawą odszkodowania, do celów ich dochodzenia, na związki zawodowe, które wniosły do Espoon käräjäoikeus (sądu pierwszej instancji w Espoo) powództwo o nakazanie zapłaty.

25 W toku postępowania przed tym sądem powodowie podnosili, że w rzeczywistości najpóźniej w dniu 14 grudnia 1999 r. zarząd spółki dominującej podjął ostateczną decyzję o ograniczeniu działalności fabryki w Kilo i jej wydzieleniu z działalności koncernu przed przeniesieniem tej działalności do Niemiec, w wyniku czego ten zakład produkcyjny nie miał już stanowić części koncernu. Zdaniem powodów w postępowaniu przed sądem krajowym prawdziwa decyzja została więc podjęta w dniu 14 grudnia 1999 r., przed przeprowadzeniem wymaganych na podstawie ustawy o współpracy konsultacji z pracownikami. Pozwana w postępowaniu przed sądem krajowym naruszyła zatem tę ustawę umyślnie lub w wyniku oczywistego niedbalstwa.

26 FSC twierdzi natomiast, że po pierwsze, na posiedzeniu zarządu spółki dominującej, które odbyło się w dniu 14 grudnia 1999 r., nie podjęto żadnych konkretnych decyzji dotyczących tego zakładu produkcyjnego, a po drugie, w tamtym czasie istniały jeszcze inne potencjalne możliwości, jak na przykład dalsze prowadzenie działalności w niezmienionej lub ograniczonej formie, sprzedaż tego zakładu lub dalsze

prowadzenie działalności we współpracy z innym przedsiębiorstwem. FSC utrzymuje ponadto, że pojęcie decyzji przez pracodawcę wymaga działania właściwego organu danej spółki, w tym przypadku zarządu, który decyzję o zaprzestaniu działalności podjął w dniu 1 lutego 2000 r., czyli po zakończeniu konsultacji.

27 Espoon käräjäoikeus uznał, że powodowie nie wykazali, iż zarząd spółki dominującej podjął decyzję o zamknięciu fabryki w Kilo w taki sposób, że wzajemne stosunki między pracodawcą a pracownikami w ramach FSC nie mogły zostać urzeczywistnione w sposób przewidziany w ustawie o współpracy. Zdaniem tego sądu inne rozwiązania, poza zamknięciem tej fabryki, były rzeczywiste i stanowiły przedmiot rozważań w ramach konsultacji. Sąd ten oddalił powództwo, stwierdzając, że decyzja dotycząca zamknięcia tej fabryki została podjęta na posiedzeniu zarządu FSC w dniu 1 lutego 2000 r., kiedy znalezienie innego rozwiązania okazało się niemożliwe, oraz że konsultacje zostały przeprowadzone w sposób rzeczywisty i właściwy.

28 W postępowaniu odwoławczym Helsingin hovioikeus (sąd odwoławczy w Helsinkach), precyzując, że decyzja ostateczna, o której mowa w § 7 ustawy o współpracy, mogła zostać podjęta wyłącznie przez pracodawcę, czyli pozwanego w postępowaniu przed sądem krajowym, oraz że przedstawione przez spółkę dominującą propozycje nie wiążą się z przewidzianym tą ustawą obowiązkiem przeprowadzenia konsultacji, utrzymał w mocy rozstrzygnięcie Espoon käräjäoikeus.

29 Korkein oikeus, do którego odwołali się powodowie w postępowaniu przed sądem krajowym, stwierdził, że między przepisami dyrektywy 98/59 a przepisami ustawy krajowej istnieją rozbieżności zarówno z punktu widzenia ich struktury, jak i treści, w związku z czym wzajemny stosunek tych dwóch aktów nie jest w pełni jasny.

30 Uznawszy, że wykładnia przepisów dyrektywy 98/59 jest niezbędna w celu wydania orzeczenia w tej sprawie, Korkein oikeus postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, że ustanowiony w nim obowiązek rozpoczęcia konsultacji »we właściwym czasie«, w przypadku gdy pracodawca »ma zamiar dokonać zwolnień grupowych«, wymaga, by konsultacje zostały rozpoczęte w momencie, kiedy ze strategicznych decyzji lub zmian w zakresie działalności przedsiębiorstwa wynika konieczność dokonania zwolnień grupowych? Czy też przepis ten należy rozumieć w ten sposób, że obowiązek podjęcia konsultacji istnieje już w momencie, w którym pracodawca ma zamiar podjąć decyzje lub dokonać zmian w zakresie działalności przedsiębiorstwa, które mogłyby prowadzić do zmiany zdolności produkcyjnej lub do koncentracji produkcji, w wyniku których należy spodziewać się zwolnień grupowych?

2) Czy w świetle zawartego w art. 2 ust. 3 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 odniesienia do udzielenia informacji we właściwym czasie w trakcie konsultacji art. 2 ust. 1 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że ustanowiony w nim obowiązek rozpoczęcia konsultacji »we właściwym czasie« w przypadku »zamiaru« dokonania zwolnień grupowych wymaga, by konsultacje rozpoczęto, zanim plany pracodawcy będą na tyle zaawansowane, by był on w stanie opracować dane, o których mowa w art. 2 ust. 3 [akapit pierwszy] lit. b) [wspomnianej dyrektywy], i przekazać je pracownikom?

3) Czy art. 2 ust. 1 w związku z art. 2 ust. 4 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy pracodawca jest przedsiębiorstwem zależnym od innego przedsiębiorstwa, ciążący na nim obowiązek rozpoczęcia konsultacji z przedstawicielami pracowników powstaje w momencie, w którym albo pracodawca, albo sprawująca nad nim kontrolę spółka dominująca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy?

4) W przypadku konsultacji, które mają zostać przeprowadzone w należącej do koncernu spółce zależnej, gdy ocenie podlega ustanowiony w art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 obowiązek rozpoczęcia konsultacji »we właściwym czasie« w razie »zamiaru« dokonania zwolnień grupowych przy uwzględnieniu przepisu art. 2 ust. 4 tej dyrektywy, czy obowiązek rozpoczęcia konsultacji istnieje już wtedy, gdy zarząd koncernu lub spółki dominującej ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, chociaż zamiar ten nie został jeszcze skonkretyzowany względem pracowników jednej określonej spółki zależnej? Czy też obowiązek podjęcia konsultacji w spółce zależnej istnieje dopiero na etapie, na którym zarząd koncernu lub spółki dominującej ma zamiar dokonania zwolnień grupowych wyraźnie w konkretnej spółce zależnej?

5) W przypadku gdy pracodawca jest przedsiębiorstwem (należącą do koncernu spółką zależną), które jest zależne od innego przedsiębiorstwa (spółki dominującej lub zarządu koncernu) w rozumieniu art. 2 ust. 4 dyrektywy 98/59, czy art. 2 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że przewidziana w nim procedura konsultacji musi zostać zakończona, zanim w ramach spółki dominującej lub zarządu koncernu zostanie podjęta decyzja o przeprowadzeniu zwolnień grupowych w spółce zależnej?

6) W przypadku gdyby dyrektywę 98/59 należało interpretować w ten sposób, że przeprowadzana w spółce zależnej procedura konsultacji musi zostać zakończona, zanim w ramach spółki dominującej lub zarządu koncernu zostanie podjęta decyzja prowadząca do zwolnień grupowych [w tej spółce zależnej], czy w takim kontekście należy brać pod uwagę wyłącznie decyzję, której bezpośrednim następstwem są zwolnienia grupowe w spółce zależnej, czy też procedura konsultacji musi zostać zakończona, zanim spółka dominująca lub zarząd koncernu podejmą decyzję o charakterze gospodarczym lub strategicznym, która prawdopodobnie, chociaż nie na pewno, będzie prowadzić do zwolnień grupowych w spółce zależnej?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

31 FSC podnosi, że cztery pierwsze pytania zawarte we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym są niedopuszczalne, ponieważ nie mają związku ze sporem przed sądem krajowym. Ponieważ żądania powodów przedstawione w postępowaniu przed sądem krajowym w żaden sposób nie dotyczą momentu, w którym należy rozpocząć konsultacje z przedstawicielami pracowników, odpowiedź na te pytania nie jest niezbędna dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed tym sądem. Ponadto zdaniem FSC rozpatrzenie wniosku w tym zakresie odnosiłoby się do sytuacji hipotetycznej.

32 W tym względzie należy przypomnieć, że w ramach postępowania, o którym mowa w art. 234 WE, wyłącznie do sądu krajowego, przed którym toczy się spór i który wobec tego musi przyjąć na siebie odpowiedzialność za wydane orzeczenie, należy ocena, w świetle konkretnych okoliczności sprawy, zarówno niezbędności orzeczenia prejudycjalnego do wydania wyroku, jak i istotnego charakteru pytań skierowanych do Trybunału. W związku z tym, ponieważ postawione pytania dotyczą wykładni prawa wspólnotowego, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (zob. w szczególności wyroki: z dnia 18 lipca 2007 r. w sprawie C-119/05 Lucchini, Zb.Orz. s. I-6199, pkt 43; z dnia 16 lipca 2009 r. w sprawie C-12/08 Mono Car Styling, dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 27).

33 Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w trybie prejudycjalnym, o co wnosi sąd krajowy, jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa wspólnotowego, o którą się wnosi, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje elementami stanu faktycznego albo prawnego, które są konieczne do udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytania, które zostały mu przedstawione (zob. w szczególności wyrok z dnia 4 grudnia 2008 r. w sprawie C-221/07 Zablocka-Weyhermüller, Zb.Orz. s. I-9029, pkt 20; ww. wyrok w sprawie Mono Car Styling, pkt 28).

34 W niniejszym przypadku należy stwierdzić, że jak to wynika z postanowienia odsyłającego, sąd krajowy przedstawił Trybunałowi szczegółowy opis stanu faktycznego i prawnego toczącego się przed nim sporu, jak również powody, dla których uznał, że udzielenie odpowiedzi na zadane przez niego cztery pierwsze pytania jest niezbędne do wydania przez niego wyroku.

35 W konsekwencji pytania prejudycjalne należy uznać za dopuszczalne.

W przedmiocie pytania pierwszego

36 W pierwszym pytaniu sąd krajowy zwraca się o wyjaśnienie znaczenia wyrażenia „ma zamiar dokonać zwolnień grupowych" w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 celem określenia momentu, od którego na pracodawcy zaczyna ciążyć przewidziany w tym artykule obowiązek przeprowadzenia konsultacji. Sąd krajowy zastanawia się w tym względzie, czy obowiązek ten spoczywa na pracodawcy od chwili, gdy decyzje strategiczne lub zmiany w działalności przedsiębiorstwa sprawiają, że zwolnienia grupowe stają się konieczne, czy też od momentu, gdy planowane jest podjęcie takich decyzji lub przyjęcie takich zmian, w wyniku których można się spodziewać konieczności przeprowadzenia zwolnień grupowych.

37 Na wstępie należy zauważyć, że niniejsza sprawa dotyczy decyzji gospodarczych i handlowych, które mogą wpływać na zatrudnienie określonej liczby pracowników w ramach przedsiębiorstwa, a nie decyzji, których przedmiotem jest bezpośrednio rozwiązanie indywidualnych stosunków pracy.

38 W tym zakresie należy przypomnieć, co zresztą wynika z treści art. 2 ust. 1 i art. 3 ust. 1 dyrektywy 98/59, że ciążący na pracodawcy obowiązek konsultacji i zawiadomienia powstaje przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę (zob. podobnie wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r. w sprawie C-188/03 Junk, Zb.Orz. s. I-885, pkt 36, 37). W takim przypadku bowiem istnieje jeszcze możliwość uniknięcia

zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, jak również możliwość złagodzenia ich konsekwencji.

39 Artykuł 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 przewiduje, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia we właściwym czasie konsultacji z przedstawicielami pracowników, w przypadku gdy „ma zamiar dokonać zwolnień grupowych". Jak wskazał rzecznik generalny w pkt 48 i 49 opinii, z porównania poszczególnych wersji językowych tego przepisu wynika, że w odczuciu prawodawcy wspólnotowego powstanie obowiązku przeprowadzenia konsultacji jest powiązane z istnieniem po stronie pracodawcy zamiaru dokonania zwolnień grupowych.

40 Zawarte w art. 3 i 4 dyrektywy 98/59 odniesienia do „zamiaru" dokonania zwolnień grupowych potwierdzają, że jego powzięcie jest czynnikiem, w wyniku którego rodzą się obowiązki przewidziane przez tę dyrektywę, a zwłaszcza przez jej art. 2.

41 Wynika stąd, że przewidziany w wyżej wspomnianym art. 2 dyrektywy 98/59 obowiązek przeprowadzenia konsultacji winien ciążyć na pracodawcy od chwili, gdy ten zamierza dokonać zwolnienia grupowego lub opracowuje jego plan (zob. podobnie wyrok z dnia 12 lutego 1985 r. w sprawie 284/83 Dansk Metalarbejderforbund i Specialarbejderforbundet i Danmark, Rec. s. 553, pkt 17).

42 Warto jednak dodać, że dyrektywa 98/59, co zresztą wynika z samego jej brzmienia, powoduje powstanie przewidzianych w niej obowiązków, a zwłaszcza obowiązku przeprowadzenia konsultacji, przewidzianego w art. 2 tej dyrektywy, również w sytuacjach, w których perspektywa zwolnienia grupowego nie stanowi bezpośrednio wyboru pracodawcy.

43 Artykuł 2 ust. 4 dyrektywy 98/59 czyni bowiem pracodawcę odpowiedzialnym za dopełnienie wynikającego z niej obowiązku informowania pracowników i przeprowa-

dzenia z nimi konsultacji również wtedy, gdy decyzja dotycząca zwolnienia grupowego nie została podjęta przez niego, tylko przez przedsiębiorstwo sprawujące nad nim kontrolę, i nawet wówczas, gdy on sam nie został natychmiast i prawidłowo poinformowany o tej decyzji.

44 W kontekście gospodarczym charakteryzującym się rosnącą liczbą grup przedsiębiorstw przepis ten pozwala na zapewnienie, w przypadku gdy dane przedsiębiorstwo jest kontrolowane przez inny podmiot, skutecznej realizacji celu dyrektywy 98/59, który polega, zgodnie z jej motywem 2, na zwiększeniu stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych (wyrok z dnia 15 lutego 2007 r. w sprawie C-270/05 Athinaïki Chartopoïïa, Zb.Orz. s. I-1499, pkt 25).

45 Ponadto, jak na to słusznie zwrócił uwagę rząd Zjednoczonego Królestwa, przedwczesne powstanie obowiązku przeprowadzenia konsultacji mogłoby prowadzić do rezultatów sprzecznych z celem dyrektywy 98/59, takich jak ograniczenie elastyczności przedsiębiorstw w zakresie planowanej przez nie restrukturyzacji, zwiększenie ograniczeń administracyjnych oraz niepotrzebne wywołanie u pracowników niepokoju dotyczącego ich zatrudnienia.

46 Wreszcie istota i skuteczność konsultacji z przedstawicielami pracowników wymagają, by wpierw zostały określone czynniki, które następnie należy uwzględnić w ich toku, ponieważ prowadzenie konsultacji w sposób właściwy i zgodnie z ich celami nie jest możliwe, jeżeli wcześniej nie określono istotnych kryteriów dotyczących zamierzonych zwolnień grupowych. Co się tyczy samych celów konsultacji, należy przypomnieć, że polegają one, zgodnie z brzmieniem art. 2 ust. 2 dyrektywy 98/59, na uniknięciu zwolnień grupowych lub ograniczeniu liczby dotkniętych nimi pracowników, jak również na złagodzeniu ich konsekwencji (zob. ww. wyrok w sprawie Junk, pkt 38). Wspomniane cele nie mogą jednak zostać osiągnięte, jeżeli decyzja, która ma prowadzić do zwolnień grupowych, jest dopiero planowana, w efekcie czego zwolnienia grupowe są jedynie prawdopodobne, a czynniki istotne dla konsultacji nie są jeszcze znane.

47 Z kolei gdyby powstanie obowiązku przeprowadzenia konsultacji przewidzianego w art. 2 dyrektywy 98/59 było związane z podjęciem decyzji strategicznej lub

gospodarczej, w wyniku której zwolnienia grupowe pracowników stałyby się konieczne, to obowiązek ten mógłby po części zostać pozbawiony sensu (effet utile). Z art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 wynika bowiem, że takie konsultacje winny obejmować między innymi sposoby i możliwości uniknięcia zamierzonych zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników. Tymczasem konsultacje, które rozpoczynałyby się po podjęciu decyzji, w wyniku której zwolnienia grupowe stałyby się konieczne, nie mogłyby już obejmować rozpatrzenia możliwych do wyobrażenia sposobów uniknięcia tych zwolnień.

48 W konsekwencji należy stwierdzić, że w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu przed sądem krajowym pracodawca winien przystąpić do przeprowadzenia konsultacji w momencie podjęcia decyzji strategicznej lub gospodarczej zmuszającej go do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych.

49 Wobec powyższego na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że podjęcie w ramach grupy przedsiębiorstw decyzji strategicznych lub wprowadzenie zmian w działalności, które zmuszają pracodawcę do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych, powoduje powstanie ciążącego na pracodawcy obowiązku przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników.

W przedmiocie pytania drugiego

50 W pytaniu drugim sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy powstanie po stronie pracodawcy obowiązku rozpoczęcia konsultacji w przedmiocie zamierzonych zwolnień grupowych jest zależne od tego, czy jest on już w stanie dostarczyć przedstawicielom pracowników wszystkich informacji wymaganych przez art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 98/59.

51 Brzmienie tego przepisu wyraźnie wskazuje na to, że wymagane informacje winny zostać dostarczone przez pracodawcę „we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji", aby „umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji".

52 Z przepisu tego wynika, że informacje te mogą zostać dostarczone w toku konsultacji, a nie bezwzględnie w momencie ich rozpoczęcia.

53 Jak to bowiem podkreślał rzecznik generalny w pkt 64 i 65 opinii, logika tego przepisu tkwi w założeniu, że pracodawca dostarcza przedstawicielom pracowników istotnych informacji przez cały czas trwania konsultacji. W tym względzie konieczne jest nieco bardziej elastyczne podejście, ponieważ, po pierwsze, informacje te mogą stać się dostępne w różnych momentach procesu konsultacji, w związku z czym pracodawca ma możliwość i obowiązek gromadzenia ich w toku tego procesu. Po drugie, ten obowiązek pracodawcy ma na celu umożliwienie przedstawicielom pracowników jak najbardziej pełnego i skutecznego udziału w procesie konsultacji i aby cel ten mógł zostać osiągnięty, wszystkie nowe informacje muszą być dostarczane do ostatniej chwili tych konsultacji.

54 Z powyższego wynika, że rozpoczęcie konsultacji nie może zależeć od tego, czy pracodawca jest w stanie dostarczyć przedstawicielom pracowników wszystkich informacji wskazanych w art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 98/59.

55 W rezultacie na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że powstanie po stronie pracodawcy obowiązku rozpoczęcia konsultacji w przedmiocie zamierzonych zwolnień grupowych nie jest zależne od tego, czy jest on w stanie dostarczyć przedstawicielom pracowników wszystkich informacji wymaganych przez art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 98/59.

W przedmiocie pytań trzeciego i czwartego

56 W pytaniach trzecim i czwartym, które trzeba rozpatrzyć łącznie, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, po pierwsze, czy art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 w związku z art. 2 ust. 4 akapit pierwszy tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że w przypadku grupy przedsiębiorstw składającej się ze spółki dominującej i co najmniej jednej spółki zależnej obowiązek przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników powstaje w momencie powzięcia przez pracodawcę albo przez spółkę dominującą, która sprawuje nad nim kontrolę, zamiaru dokonania zwolnień grupowych oraz po drugie, czy powstanie obowiązku rozpoczęcia konsultacji wymaga wskazania konkretnej spółki zależnej, w której mogą zostać przeprowadzone zwolnienia grupowe.

57 W tym względzie należy zauważyć, że na podstawie art. 2 ust. 1 i 3 oraz art. 3 ust. 1 i 2 dyrektywy 98/59 jedynym adresatem obowiązków w zakresie informowania pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji oraz zawiadomienia właściwych organów władzy jest pracodawca, czyli osoba fizyczna lub prawna, która pozostaje w stosunku pracy z pracownikami mogącymi podlegać zwolnieniu.

58 Przedsiębiorstwo, które sprawuje nad pracodawcą kontrolę, nawet jeśli może podejmować wiążące go decyzje, nie ma cechy pracodawcy.

59 Jak podkreśla Komisja Wspólnot Europejskich, po pierwsze, sposób organizacji organów decyzyjnych w ramach grupy przedsiębiorstw jest wewnętrzną sprawą takiej grupy, a po drugie, dyrektywa 98/59, podobnie jak dyrektywa 75/129, nie ma na celu ograniczenia swobodnego organizowania działalności przez taką grupę w sposób, który wydaje jej się najbardziej dostosowany do jej potrzeb (zob. podobnie w odniesieniu do dyrektywy 75/129 wyrok z dnia 7 grudnia 1995 r. w sprawie C-449/93 Rockfon, Rec. s. I-4291, pkt 21).

60 Trybunał uznał już w przeszłości, że dyrektywa 98/59, podobnie jak dyrektywa 75/129, zapewnia jedynie częściową harmonizację przepisów odnoszących się do ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych. Nie zmierza ona zatem ku całkowitej harmonizacji krajowych systemów reprezentacji pracowników w ramach przedsiębiorstwa (zob. w odniesieniu do dyrektywy 75/129 wyrok z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-383/92 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Rec. s. I-2479, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 W ramach tej częściowej harmonizacji prawodawca wspólnotowy, przyjmując dyrektywę 92/56 i następnie dyrektywę 98/59, pragnął — na co wskazują powodowie w postępowaniu przed sądem krajowym — wypełnić lukę istniejącą w przyjętych przez niego wcześniejszych aktach prawnych i doprecyzować obowiązki pracodawców wchodzących w skład grupy przedsiębiorstw. Tak więc art. 2 ust. 4 dyrektywy 98/59 stanowi, że obowiązek przeprowadzenia konsultacji stosuje się do pracodawcy niezależnie od faktu, czy decyzja dotycząca zwolnień grupowych pochodzi od samego pracodawcy, czy od przedsiębiorstwa, które sprawuje kontrolę nad tym pracodawcą.

62 W konsekwencji należy przyjąć taką wykładnię art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 4 akapit pierwszy dyrektywy 98/59, zgodnie z którą na mocy tych przepisów — niezależnie od tego, czy zwolnienia grupowe są zamierzone lub planowane wskutek decyzji przedsiębiorstwa zatrudniającego pracowników, których zwolnienia te mogą dotknąć, czy też wskutek decyzji spółki dominującej, od której przedsiębiorstwo to jest zależne — do rozpoczęcia konsultacji z przedstawicielami swych pracowników zobowiązany jest, jako pracodawca, zawsze ten pierwszy podmiot.

63 Jeżeli chodzi o moment powstania tego obowiązku, nie ulega wątpliwości, na co zresztą zwraca uwagę rząd fiński, że konsultacje z przedstawicielami pracowników mogą zostać podjęte dopiero po określeniu przedsiębiorstwa, w którym mogą zostać dokonane zwolnienia grupowe. Jeżeli bowiem spółka dominująca danej grupy przedsiębiorstw podejmie decyzję mogącą wpłynąć na zatrudnienie w ramach tej grupy, to do spółki zależnej, której pracownicy mogą zostać dotknięci zwolnieniami grupowymi, jako pracodawcy, należy podjęcie konsultacji z przedstawicielami pracowników. A zatem rozpoczęcie tych konsultacji nie jest możliwe, dopóki ta spółka zależna nie zostanie wskazana.

64 W pozostałym zakresie w odniesieniu do celów, którym służyć mają takie konsultacje, warto wskazać, że zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 98/59 obejmują one przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników. Aby prowadzenie konsultacji na ten temat miało sens, spółka zależna, której pracownicy zostaną dotknięci tymi zamierzonymi zwolnieniami grupowymi, musi być znana.

65 W tych okolicznościach na pytania trzecie i czwarte należy odpowiedzieć, iż art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 w związku z art. 2 ust. 4 akapit pierwszy tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że w przypadku grupy przedsiębiorstw składającej się ze spółki dominującej i co najmniej jednej spółki zależnej obowiązek przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników powstaje po stronie spółki zależnej będącej pracodawcą dopiero z chwilą wskazania konkretnej spółki zależnej, w której mogą zostać przeprowadzone zwolnienia grupowe.

W przedmiocie pytań piątego i szóstego

66 W pytaniach piątym i szóstym sąd krajowy zwraca się do Trybunału o przedstawienie wyjaśnień dotyczących zakończenia procedury konsultacji przewidzianej w art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59, jeżeli w przypadku grupy przedsiębiorstw składającej się ze spółki dominującej i co najmniej jednej spółki zależnej decyzja prowadząca ewentualnie lub w sposób konieczny do zwolnienia grupowego została podjęta na szczeblu spółki dominującej.

67 Zgodnie z tym, co zostało ustalone w ramach odpowiedzi udzielonej na pytania trzecie i czwarte, ustanowiony w art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 obowiązek przeprowadzenia konsultacji ciąży wyłącznie na pracodawcy.

68 Dyrektywa 98/59 nie zawiera bowiem żadnego przepisu, który można by poddać takiej wykładni, zgodnie z którą obowiązek taki mógłby ciążyć na spółce dominującej.

69 Z powyższego wynika, że obowiązek przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników, których mogą dotknąć zamierzone zwolnienia, zawsze ciąży na spółce zależnej jako pracodawcy i w danym przypadku to ona ponosi konsekwencje niedopełnienia tego obowiązku, nawet jeżeli nie została ona natychmiast i prawidłowo poinformowana o decyzji spółki dominującej, wskutek której takie zwolnienia stały się konieczne.

70 Jeżeli chodzi o zakończenie procedury konsultacji, w orzecznictwie Trybunału zostało już ustalone, że w przypadkach, w których dyrektywa 98/59 znajduje zastosowanie, wypowiedzenie umowy o pracę może zostać dokonane jedynie po zakończeniu procedury konsultacji, czyli po tym, jak pracodawca wypełnił obowiązki określone w art. 2 dyrektywy (ww. wyrok w sprawie Junk, pkt 45). Wynika stąd, że procedura konsultacji musi zostać zakończona, zanim zostanie podjęta decyzja dotycząca wypowiedzenia umów o pracę.

71 W kontekście grupy przedsiębiorstw takiej jak występująca w postępowaniu przed sądem krajowym z orzecznictwa tego wynika, że decyzja spółki dominującej, wskutek której jedna ze spółek zależnych staje się zmuszona do wypowiedzenia umów o pracę zawartych z pracownikami dotkniętymi zwolnieniami grupowymi, może zostać podjęta dopiero po zakończeniu konsultacji w tej spółce zależnej i to pod rygorem poniesienia przez tę spółkę zależną, jako pracodawcy, konsekwencji naruszenia tej procedury.

72 W świetle powyższych rozważań na pytania piąte i szóste należy odpowiedzieć, iż art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 w związku z art. 2 ust. 4 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że w przypadku grupy przedsiębiorstw spółka zależna, w której mają zostać przeprowadzone zwolnienia grupowe, musi zakończyć procedurę konsultacji przed przystąpieniem — tam, gdzie stosowne, również na bezpośrednie polecenie spółki dominującej — do wypowiadania umów o pracę zawartych z pracownikami dotkniętymi tymi zwolnieniami.

W przedmiocie kosztów

73 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 (czwarta izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuł 2 ust. 1 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 podjęcie w ramach grupy przedsiębiorstw decyzji strategicznych lub wprowadzenie zmian w działalności, które zmuszają pracodawcę do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych, powoduje powstanie ciążącego na pracodawcy obowiązku przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników.**

2) **Powstanie po stronie pracodawcy obowiązku rozpoczęcia konsultacji w przedmiocie zamierzonych zwolnień grupowych nie jest zależne od tego, czy jest on w stanie dostarczyć przedstawicielom pracowników wszystkich informacji wymaganych przez art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 98/59.**

3) **Artykuł 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 w związku z art. 2 ust. 4 akapit pierwszy tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że w przypadku grupy przedsiębiorstw składającej się ze spółki dominującej i co najmniej jednej spółki zależnej obowiązek przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników powstaje po stronie spółki zależnej będącej pracodawcą dopiero z chwilą wskazania konkretnej spółki zależnej, w której mogą zostać przeprowadzone zwolnienia grupowe.**

4) **Artykuł 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 w związku z art. 2 ust. 4 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że w przypadku grupy przedsiębiorstw spółka zależna, w której mają zostać przeprowadzone zwolnienia grupowe, musi zakończyć procedurę konsultacji przed przystąpieniem — tam, gdzie to stosowne, również na bezpośrednie polecenie spółki dominującej — do wypowiadania umów o pracę zawartych z pracownikami dotkniętymi tymi zwolnieniami.**

Podpisy