WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 10 grudnia 2009 r.*

W sprawie C-323/08

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Hiszpania) postanowieniem z dnia 14 lipca 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 16 lipca 2008 r. w postępowaniu:

Ovidio Rodríguez Mayor i in.

przeciwko

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila i in.,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes trzeciej izby pełniący obowiązki prezesa czwartej izby, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (sprawozdawca), G. Arestis i T. von Danwitz, sędziowie,

* Język postępowania: hiszpański.

rzecznik generalny: P. Mengozzi,
sekretarz: R. Grass,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez B. Plazę Cruz, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu węgierskiego przez R. Somssich, M. Fehéra oraz K. Veres, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez I. Rao oraz T. de la Mare'a, działających w charakterze pełnomocników,

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

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 16 lipca 2009 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 1–4 i 6 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy O. Rodríguezem Mayorem i sześcioma innymi osobami a Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (nieobjętym spadkiem po Rafaelu de las Herasie Dávili), jego spadkobiercami i Fondo de Garantía Salarial (funduszem gwarancji wynagrodzeń) w przedmiocie żądania przez tych pierwszych odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia grupowego niezgodnego z prawem.

Ramy prawne

Prawo [Unii]

3 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, figurujący w sekcji I tej dyrektywy, zatytułowanej „Definicje i zakres”, stanowi:

„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;

b) »przedstawiciele pracowników« oznaczają przedstawicieli przewidzianych przez prawodawstwo lub praktykę państw członkowskich.

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

4 Artykuł 2 tej samej dyrektywy, zawarty w jej sekcji II, zatytułowanej „Informacja i konsultacja", przewiduje:

„1. W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

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

[…]

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

a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i

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

i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;

ii) liczby [i] kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia;

iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;

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

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

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

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

[…]”.

5 Artykuł 3 dyrektywy 98/59, zawarty w sekcji III tej dyrektywy, zatytułowanej „Procedura zwolnień grupowych”, został sformułowany w następujący sposób:

„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 w rezultacie decyzji sądowej pracodawca zobowiązany jest notyfikować [je] na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej jedynie w przypadku, gdy ta ostatnia wystąpi 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”.

6 Artykuł 4 tej dyrektywy, należący również do jej sekcji III, 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.

[…]

4. Państwa członkowskie mogą nie stosować niniejszego artykułu do zwolnień grupowych następujących w związku z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa, w przypadku gdy jest ono wynikiem decyzji sądowej".

7 Zgodnie z art. 5 tejże dyrektywy dyrektywa ta „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".

8 Artykuł 6 dyrektywy 98/59 przewiduje, iż „państwa członkowskie zapewniają, że przedstawiciele pracowników lub pracownicy mogą korzystać z procedur admini-

stracyjnych lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków przewidzianych niniejszą dyrektywą".

Prawo krajowe

9 Artykuł 49 ust. 1 lit. g) Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy), zatwierdzonego przez królewski dekret z mocą ustawy 1/1995 z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z 29 marca 1995 r., s. 9654, zwanego dalej „kodeksem pracy") przewiduje, że umowa o pracę wygasa w następujących przypadkach:

„Śmierć, przejście na emeryturę w przypadkach przewidzianych w odpowiednim systemie zabezpieczenia społecznego lub niezdolność do pracy pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów art. 44, lub utrata osobowości prawnej przez podmiot, który zawarł umowę.

W przypadku śmierci, przejścia na emeryturę lub niezdolności do pracy pracodawcy pracownikowi przysługuje wypłata kwoty stanowiącej równoważność miesięcznego wynagrodzenia.

W przypadku utraty osobowości prawnej zastosowanie ma procedura określona w art. 51 niniejszej ustawy".

10 Artykuł 51 kodeksu pracy stanowi:

„1. Na potrzeby niniejszego [kodeksu] »zwolnienie grupowe« oznacza rozwiązanie umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, organizacyjnych lub związanych z procesem produkcji, gdy w okresie dziewięćdziesięciu dni to rozwiązanie dotyczy przynajmniej:

a) dziesięciu pracowników, w przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej stu pracowników,

b) 10 procent pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających od 100 do 300 pracowników,

c) trzydziestu pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających 300 lub więcej pracowników.

Przyczyny, o których mowa w niniejszym artykule, uznaje się za zaistniałe, gdy podjęcie zaproponowanych środków przyczynia się, jeżeli powołano się na przyczyny ekonomiczne, do przezwyciężenia niekorzystnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa lub, jeżeli powołano się na przyczyny technologiczne, organizacyjne lub związane z procesem produkcji, do zapewnienia przyszłej rentowności przedsiębiorstwa i zatrudnienia w nim dzięki lepszemu gospodarowaniu zasobami.

Za zwolnienie grupowe uznaje się również rozwiązanie umów o pracę dotyczące całego personelu przedsiębiorstwa, o ile liczba pracowników, których to dotyczy, przekracza

pięć osób, gdy zwolnienie to jest wynikiem całkowitego zaprzestania działalności przedsiębiorstwa wynikającego z powyżej wskazanych przyczyn.

Do celów obliczenia liczby umów, które uległy rozwiązaniu, o których mowa w akapicie pierwszym, bierze się również pod uwagę jakiekolwiek inne przypadki rozwiązania umowy o pracę, które miały miejsce w odnośnym okresie z inicjatywy pracodawcy z innych przyczyn niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, odmiennych od przyczyn określonych w art. 49 ust. 1 lit. c), o ile ich liczba wynosi przynajmniej 5. Gdy w następujących po sobie okresach 90 dni, w celu ominięcia przepisów niniejszego artykułu, przedsiębiorstwo rozwiązuje umowy na podstawie art. 52 lit. c) w liczbie nieprzekraczającej wskazanych progów, gdy nie zachodzą nowe przyczyny uzasadniające takie działanie, te nowe przypadki rozwiązania umów uznaje się za dokonane z naruszeniem prawa i stwierdza się ich nieważność i [bez]skuteczność.

2. Pracodawca, który zamierza dokonać zwolnienia grupowego, musi wystąpić o zezwolenie na rozwiązanie umów o pracę zgodnie z określoną w ustawie i przepisach wykonawczych procedurą regulacji zatrudnienia. Postępowanie wszczyna złożenie wniosku do właściwego urzędu pracy i jednoczesne otwarcie konsultacji z przedstawicielami pracowników.

[…]

8. Pracownikom, których umowy o pracę ulegają rozwiązaniu zgodnie z przepisami niniejszego artykułu, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości wynagrodzenia za dwadzieścia dni za każdy przepracowany rok; wysokość odprawy za okresy krótsze niż rok oblicza się proporcjonalnie na podstawie miesięcy, a odprawa pieniężna może wynieść maksymalnie dwanaście miesięcznych wynagrodzeń.

9. Pracownicy mogą również za pośrednictwem swoich przedstawicieli zażądać wszczęcia postępowania, o którym mowa w niniejszym artykule, jeżeli można w sposób rozsądny oczekiwać, że brak wszczęcia tego postępowania przez pracodawcę mógłby spowodować dla nich niemożliwe lub trudne do naprawienia szkody. W takim przypadku właściwy urząd pracy określa czynności i sprawozdania wymagane do przeprowadzenia postępowania, z poszanowaniem terminów określonych w niniejszym artykule.

[…]

12. Działanie siły wyższej jako przyczyna rozwiązania umów o pracę musi zostać stwierdzone przez urząd pracy, bez względu na liczbę pracowników, których ono dotyczy, po przeprowadzeniu postępowania określonego w niniejszym ustępie. Postępowanie wszczyna złożenie przez przedsiębiorstwo wniosku wraz z materiałem dowodowym, jaki uzna za niezbędny, i jednoczesne powiadomienie przedstawicieli pracowników, którym w toku całego postępowania przysługuje status zainteresowanej strony. Urząd pracy, po tym, jak zostaną dokonane odpowiednie czynności i złożone niezbędne sprawozdania, wydaje w terminie pięciu dni od złożenia wniosku decyzję, która wywiera skutki od dnia zdarzenia, które spowodowało działanie siły wyższej.

Urząd pracy, który stwierdził działanie siły wyższej, może zdecydować, by całość lub część odprawy przysługującej pracownikom, których dotyczy rozwiązanie umów, została pokryta przez Fondo de Garantía Salarial. Przepis ten nie uchybia prawu Fondo de Garantía Salarial do dochodzenia zwrotu od pracodawcy.

13. W sprawach nieuregulowanych przepisami niniejszego [kodeksu] mają zastosowanie przepisy ley 30.1992 de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del procedimiento administrativo como [ustawy nr 30/1992 z dnia 26 listopada 1992 r. w sprawie systemu prawnego administracji publicznej i w sprawie powszechnego postępowania administracyjnego] w szczegól-

ności dotyczące środków odwoławczych. Wszystkich wymaganych czynności i doręczeń dla pracowników dokonuje się poprzez ich przedstawicieli".

11 Sąd odsyłający precyzuje, że skutki niedopuszczalnego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn obiektywnych są takie same, jak w przypadkach, gdy zgodnie z art. 55 kodeksu pracy za niedopuszczalne uznane zostanie zwolnienie dyscyplinarne. Sąd wskazuje, że art. 56 ust. 1 tego kodeksu stanowi w tej kwestii, co następuje:

„Jeżeli zwolnienie zostanie uznane za niedopuszczalne, pracodawca, w terminie pięciu dni od chwili doręczenia wyroku, może bądź przywrócić pracownika do pracy, wypłacając mu wynagrodzenie przysługujące za czas trwania postępowania, o którym mowa w lit. b), bądź wypłacić następujące kwoty pieniężne, które powinny zostać określone w wyroku:

a) odprawę pieniężną w wysokości czterdziestu pięciu dni wynagrodzenia za każdy przepracowany rok. Wysokość odprawy pieniężnej za okresy krótsze niż rok oblicza się proporcjonalnie na podstawie miesięcznej. Odprawa może wynieść maksymalnie 42 miesięczne wynagrodzenia;

b) równowartość kwoty wynagrodzenia, którego pracownik nie otrzymał od dnia zwolnienia do dnia doręczenia wyroku stwierdzającego niedopuszczalność lub do dnia podjęcia innej pracy, jeżeli nastąpiło ono przed wydaniem wyroku, a pracodawca wykazał uzyskanie wynagrodzenia, w celu jego odliczenia od kwoty wynagrodzenia nieotrzymanego".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

12 Siedmioro skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym stanowiło personel zatrudniony w przedsiębiorstwie R. de las Herasa Dávili, prowadzącego to przedsiębiorstwo jako osoba fizyczna, w związku z czym przedsiębiorstwo to nie miało odrębnej osobowości prawnej.

13 W dniu 31 maja 2004 r. skarżący wnieśli do Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid skargę na niezgodne z prawem zwolnienie przeciwko Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila i in., podnosząc, że w dniach od 30 kwietnia do 5 maja 2004 r. stawili się w miejscu pracy, lecz zakład pracy był zamknięty, tak że uznali, iż miało miejsce dorozumiane zwolnienie.

14 Okazało się, że pracodawca zmarł w dniu 1 maja 2004 r., nie sporządziwszy testamentu i nie określając praw swoich spadkobierców. Wszyscy jego spadkobiercy ustawowi odrzucili spadek w aktach notarialnych z dnia 15 czerwca 2004 r. i 27 marca 2007 r. Z postanowienia odsyłającego wynika, że przedsiębiorstwo zaprzestało wszelkiej działalności.

15 Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid oddalił skargę w oparciu o uzasadnienie, że ustanie umowy o pracę ze skarżącymi nastąpiło na skutek śmierci pracodawcy, po której nie nastąpiła sukcesja przedsiębiorstwa, w związku z czym nie miało miejsca zwolnienie.

16 Skarżący w postępowaniu krajowym wnieśli odwołanie od tego orzeczenia do sądu odsyłającego. Podnieśli oni, że decyzja o rozwiązaniu umowy jest czynnością wymagającą określonej formy, w odniesieniu do której muszą zostać spełnione warunki określone w art. 55 ust. 1 kodeksu pracy, tak że spadkobiercy pracodawcy powinni byli ich o niej zawiadomić. W związku z tym domagają się oni stwierdzenia zaistnienia zwolnienia niezgodnego z prawem i zasądzenia na ich rzecz odprawy pieniężnej odpowiadającej 45 dniom wynagrodzenia za każdy przepracowany rok oraz niedotrzymanych wynagrodzeń za czas od dnia zwolnienia do dnia doręczenia wyroku sądu odsyłającego, względnie do dnia przywrócenia ich do pracy. Tytułem żądania ewentualnego domagają się stwierdzenia wygaśnięcia umowy o pracę z powodu śmierci

pracodawcy, stosownie do przepisów art. 49 kodeksu pracy i zasądzenia odpraw pieniężnych przewidzianych w tym przepisie.

17 Pozwani w postępowaniu krajowym twierdzą, że nie miało miejsce zwolnienie i że mamy tu do czynienia z wygaśnięciem stosunku pracy w następstwie śmierci pracodawcy.

18 Ministerio Fiscal (minister skarbu państwa), wezwany przez sąd odsyłający do przedstawienia uwag w sprawie zawisłej przed sądem krajowym, uznał, że może zachodzić niezgodność pomiędzy przepisami prawa [Unii] a art. 49 ust. 1 lit. g) kodeksu pracy.

19 Sąd odsyłający jest zdania, że w prawie hiszpańskim ma miejsce przypadek nierównego traktowania w zakresie wygasania umów o pracę z powodu zaprzestania istnienia przedsiębiorstwa w zależności od charakteru podmiotu będącego pracodawcą. Otóż w takim przypadku osoby świadczące pracę na rzecz osoby fizycznej znajdują się w mniej korzystnej sytuacji aniżeli osoby świadczące pracę na rzecz osoby prawnej, chociaż szkody wynikające ze zwolnienia lub wygaśnięcia umowy o pracę są jednakowe.

20 W tych okolicznościach, uznając, że wykładnia przepisów dyrektywy 98/59 jest niezbędna dla wydania rozstrzygnięcia w sprawie, Tribunal Superior de Justicia de Madrid postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 51 hiszpańskiego [kodeksu pracy] uchybia zobowiązaniom nałożonym dyrektywą […]98/59 […] poprzez ograniczenie określenia »zwolnienia grupowe« do zwolnień z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, organizacyjnych lub związanych z procesem produkcji, a nie obejmując tym pojęciem zwolnień ze wszystkich przyczyn niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem?

2) Czy z dyrektywą […] 98/59 […] jest również niezgodny przepis zawarty w art. 49 ust. 1 lit. g) [kodeksu pracy], który przewiduje dla pracowników, którzy tracą pracę z powodu śmierci, przejścia na emeryturę lub niezdolności do pracy pracodawcy, odprawę pieniężną ograniczoną do jednomiesięcznej pensji, wyłączając ich z zakresu art. 51 tego aktu prawnego i naruszając przepisy art. 1, 2, 3, 4 i 6 przywołanej dyrektywy?

3) Czy hiszpańskie przepisy dotyczące zwolnień grupowych, a konkretnie art. 49 ust. 1 lit. g) i art. 51 [kodeksu pracy] naruszają art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej [proklamowanej w Nicei w dniu 7 grudnia 2000 r. (Dz.U. C 364, s. 1)] oraz Wspólnotową kartę podstawowych praw socjalnych pracowników, przyjętą na posiedzeniu Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. [przez szefów państw lub rządów jedenastu państw członkowskich]?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie właściwości Trybunału

21 Za rządem hiszpańskim i węgierskim oraz Komisją Europejską należy podnieść w odniesieniu do dwóch pierwszych pytań, że w chwili śmierci R. de las Heras Dávila zatrudniał siedmiu pracowników, tak że w zasadzie sytuacja ta jest wykluczona z zakresu zastosowania dyrektywy 98/59.

22 Otóż zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) tej dyrektywy, aby miała ona zastosowanie do sytuacji takiej jak w postępowaniu przed sądem krajowym, konieczne jest, aby liczba zwolnień wynosiła co najmniej 20 w okresie dziewięćdziesięciu dni.

23 Dyrektywa 98/59 przewiduje jednakże w swoim art. 5, że nie ma ona 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.

24 Z postanowienia odsyłającego wynika, że w prawie hiszpańskim istnieją takie przepisy, biorąc pod uwagę, że zgodnie z art. 51 ust. 1 akapity pierwszy i trzeci kodeksu pracy pojęcie zwolnienia grupowego obejmuje również rozwiązanie umów o pracę dotyczące całego personelu przedsiębiorstwa, o ile liczba pracowników, których to dotyczy, przekracza pięć osób, gdy zwolnienie to jest wynikiem całkowitego zaprzestania działalności przedsiębiorstwa wynikającego z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, organizacyjnych lub związanych z procesem produkcji.

25 Sąd odsyłający podnosi, że w zawisłej przed nim sprawie wygaśnięcie umów o pracę dotyczące całego personelu zatrudnianego przez R. de las Herasa Dávilę z powodu jego śmierci powinno należeć do zakresu zastosowania przepisów przywołanych w punkcie powyżej i powinno być, również ono, kwalifikowane jako zwolnienie zbiorowe. Sąd ten jest zdania, że w przeciwnym wypadku zaistniałaby różnica w traktowaniu niezgodna z dyrektywą 98/59 i rozumieniem „zwolnień grupowych" w tej dyrektywie.

26 W tym kontekście wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy, jak najbardziej, przypadku ustania stosunków pracy, których liczba znajduje się poniżej progu przewidzianego w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59.

27 Jednakże, skoro ustawodawca krajowy zdecydował się na objęcie pojęciem zwolnień grupowych w rozumieniu tej dyrektywy przypadków nienależących również do zakresu zastosowania tej dyrektywy, wykluczając jednocześnie z zakresu znaczeniowego tego

pojęcia przypadki takie jak ten w postępowaniu przed sądem krajowym, to, dla uniknięcia rozbieżności interpretacyjnych mogących powstać w przyszłości, w interesie Wspólnoty [Unii] leży, aby pojęcie to oraz związane z nim rozwiązania przewidziane przez prawo wspólnotowe [unijne] były interpretowane w sposób jednolity, niezależnie od warunków, w jakich mają zostać zastosowane (zob. podobnie wyrok z dnia 16 marca 2006 r. w sprawie C-3/04 Poseidon Chartering, Zb.Orz. s. I-2505, pkt 16, 17).

28 W tej sytuacji na pytania prejudycjalne należy odpowiedzieć przyjmując za punkt wyjścia, że pewne rodzaje ustania umowy o pracę dotyczące liczby pracowników znajdującej się poniżej progów przewidzianych w art. 1 dyrektywy 98/59 są przez ustawodawstwo hiszpańskie uznawane za zwolnienia grupowe w rozumieniu tego artykułu, podczas gdy inne rodzaje ustania umowy o pracę mogące dotyczyć tej samej liczby pracowników, w szczególności wygaśnięcie umów o pracę dotyczące całego personelu z powodu śmierci pracodawcy, nie należą, zgodnie z tym ustawodawstwem, do zakresu znaczeniowego pojęcia zwolnień grupowych.

W przedmiocie pytania pierwszego

29 Za pomocą pytania pierwszego sąd odsyłający wyraża swoje wątpliwości co do zgodności z art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 uregulowania hiszpańskiego mającego zastosowanie w postępowaniu przed sądem krajowym, w którym pojęcie zwolnienia zbiorowego nie obejmuje wszystkich sytuacji ustania umowy o pracę z powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem.

30 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że nie jest rolą Trybunału rozstrzyganie, w ramach postępowania wszczętego na podstawie art. 234 WE, w przedmiocie zgodności norm prawa wewnętrznego z postanowieniami prawa wspólnotowego [unijnego]. Natomiast zadaniem Trybunału jest dostarczyć sądowi krajowemu wszystkie elementy wykładni prawa wspólnotowego [unijnego], które mogą mu być pomocne w dokonaniu oceny zgodności norm prawa wewnętrznego z uregulowaniami

wspólnotowymi [unijnymi] (zob. w szczególności wyroki: z dnia 19 września 2006 r. w sprawie C-506/04 Wilson, Zb.Orz. s. I-8613, pkt 34, 35; z dnia 6 marca 2007 r. w sprawach połączonych C-338/04, C-359/04 i C-360/04 Placanica i in., Zb.Orz. s. I-1891, pkt 36).

31 Bezsporne jest, że spór przed sądem krajowym dotyczy zgodności z prawem wygaśnięcia z powodu śmierci pracodawcy umów o pracę dotyczącego całego personelu danego przedsiębiorstwa.

32 Zatem w celu udzielenia sądowi odsyłającemu odpowiedzi użytecznej z punktu widzenia rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu należy określić, czy art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym wygaśnięcie umów o pracę dotyczące pewnej liczby pracowników, których pracodawca jest osobą fizyczną, z powodu śmierci tegoż pracodawcy, nie jest kwalifikowane jako zwolnienie grupowe.

33 W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że z brzmienia tej dyrektywy nie wynika, aby taka sytuacja należała do jej zakresu zastosowania.

34 Trybunał dokonał co prawda szerokiej wykładni wyrażenia „powody niezwiązane z poszczególnym pracownikiem" użytego w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy (zob. podobnie wyroki: z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-55/02 Komisja przeciwko Portugalii, Zb.Orz. s. I-9387, pkt 49; z dnia 7 września 2006 r. w sprawach połączonych od C-187/05 do C-190/05 Agorastoudis i in., Zb.Orz. s. I-7775, pkt 28). Jednakże z jej tekstu wynika, że określenie „zwolnienia grupowe" w rozumieniu tego przepisu zakłada zarówno istnienie pracodawcy, jak i dokonanie przez niego pewnej czynności.

35 Zgodnie z definicją zawartą w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 pojęcie to oznacza zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami, pod warunkiem że spełnione zostaną pewne warunki dotyczące liczby zwalnianych pracowników lub okresów, w których zwolnienia mają miejsce.

36 Zgodnie z art. 1 ust. 1 akapit drugi tej samej dyrektywy do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia [rozwiązania] umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

37 Zgodnie z art. 2 ust. 1 tej samej dyrektywy, 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. Artykuł 2 ust. 3 przewiduje, że pracodawca jest zobowiązany, we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji, do dostarczenia przedstawicielom pracowników wszystkich istotnych informacji i notyfikowania im, w każdym przypadku na piśmie, informacji wskazanych w art. 2 ust. 3 lit. b).

38 Artykuł 3 dyrektywy 98/59 stanowi, że pracodawca jest zobowiązany do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego i że przesyła kopię tej notyfikacji przedstawicielom pracowników.

39 Wszystkie wyrażenia zawarte w tych przepisach, w szczególności sformułowania „zamiar dokona[nia] zwolnień grupowych", „przeprowadzeni[e] konsultacji", „dostarczeni[e] wszystkich […] informacji", „notyfikowani[e] na piśmie informacji",

„notyfikowani[e] na piśmie o każdym zamiarze zwolnienia grupowego" i „przes[łanie] kopii", wskazują na konieczność istnienia pracodawcy oraz dokonania przez niego pewnych czynności.

40 Ponadto z wyrażenia „zwolnienia dokonywane przez pracodawcę", użytego w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 wynika, że pojęcie zwolnień zbiorowych zakłada, co do zasady, iż pracodawca przeprowadza lub w każdym razie ma zamiar przeprowadzenia tych zwolnień, podczas gdy, jak podniósł rzecznik generalny w pkt 81 swojej opinii, wyrażenie „z inicjatywy pracodawcy", użyte w art. 1 ust. 1 akapit drugi, implikuje bezpośredni przejaw woli pracodawcy polegający na podjęciu inicjatywy.

41 Z powyższych rozważań wynika, że pojęcie zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 zakłada istnienie pracodawcy mającego zamiar dokonania tych zwolnień, który jest w stanie, z jednej strony, dopełnić, w tym celu, czynności, o których mowa w art. 2 i 3 tej dyrektywy i, z drugiej strony, dokonać, w danym wypadku, tych zwolnień.

42 Jednakże sytuację taką jak w postępowaniu przed sądem krajowym charakteryzuje nie tylko brak zamiaru przeprowadzenia zwolnień zbiorowych, lecz również brak istnienia pracodawcy mogącego być adresatem obowiązków wynikających z przepisów przywołanych w pkt 37 i 38 niniejszego wyroku, mogącego dopełnić czynności przewidzianych przez te przepisy i dokonać, w danym wypadku, tych zwolnień.

43 W drugiej kolejności, jeżeli chodzi o główny cel dyrektywy 98/59, należy przypomnieć, że, po pierwsze, zgodnie z art. 2 ust. 2 tej dyrektywy konsultacje obejmują sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracow-

ników. Po drugie, zgodnie z art. 2 ust. 3 i art. 3 ust. 1 tej dyrektywy pracodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego przekazania mu informacji wymienionych w tych przepisach.

44 Jednocześnie tenże główny cel dyrektywy 98/59, mianowicie poprzedzenie zwolnień zbiorowych konsultacją z przedstawicielami pracowników i poinformowaniem właściwego organu władzy publicznej, nie mógłby zostać osiągnięty w przypadku kwalifikacji jako „zwolnienie zbiorowe" wygaśnięcia umów o pracę, dotyczącego całego personelu zatrudnianego przez osobę fizyczną z powodu wynikającego ze śmierci pracodawcy zaprzestania działalności przez przedsiębiorstwo, biorąc pod uwagę, że konsultacja ta nie mogła mieć miejsca oraz że nie będzie również możliwe ani uniknięcie, ani ograniczenie liczby ustających umów o pracę, ani też złagodzenie tego konsekwencji.

45 Ponadto należy zauważyć, że dyrektywa 98/59 nie ma na celu stworzenia na poziomie Unii mechanizmu ogólnej rekompensaty pieniężnej na wypadek utraty zatrudnienia.

46 W trzeciej kolejności należy podnieść, że pewne przepisy dyrektywy 98/59 zostały już zinterpretowane przez Trybunał.

47 I tak Trybunał orzekł już, 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 (zob. wyrok z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-44/08 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., Zb.Orz. s. I-8163, pkt 57).

48 Trybunał orzekł również, że ciążący na pracodawcy obowiązek konsultacji i zawiadomienia powstaje przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę (zob. podobnie wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r. w sprawie C-188/03 Junk, Zb. Orz. s. I-885, pkt 36, 37; ww. wyrok w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., pkt 38).

49 Niemniej jednak w przypadku takim jak w sprawie przed sądem krajowym śmierć pracodawcy i wygaśnięcie umów o pracę z zatrudnianymi przez niego pracownikami zbiegają się w czasie. A zatem, jak twierdzi rząd hiszpański, wypełnienie tych obowiązków jest materialnie niemożliwe.

50 Ponadto w przypadku takim jak w postępowaniu przed sądem krajowym brak jest zarówno decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, jak również wcześniejszego zamiaru dotyczącego przeprowadzenia takiego rozwiązania.

51 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że dyrektywa 98/59, tak samo jak uprzednio dyrektywa Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 48, s. 29), dokonuje jedynie częściowej harmonizacji zasad ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych (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; w odniesieniu do dyrektywy 98/59, ww. wyrok w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., pkt 60) i że nie dokonuje ona harmonizacji sposobów definitywnego zaprzestania działalności przedsiębiorstwa, lecz procedurę stosowaną przy zwolnieniach grupowych (zob. w odniesieniu do dyrektywy 75/129 ww. wyrok w sprawie Agorastoudis i in., pkt 36).

52 W końcu należy dodać, że wykładni, zgodnie z którą określenie „zwolnienia zbiorowe" w rozumieniu dyrektywy 98/59 nie obejmują wygaśnięcia umów o pracę dotyczącego pewnej liczby pracowników, których pracodawca jest osobą fizyczną, z powodu śmierci tegoż pracodawcy, nie przeczy ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Portugalii. Otóż wyrok ten został wydany w ramach postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego, w ramach którego dokonano analizy wyrażenia „przyczyny niezwiązane z poszczególnym pracownikiem" użytego w art. 1 dyrektywy 98/59, nie badając jednak konkretnie sytuacji takiej jak w postępowaniu przed sądem krajowym, którą charakteryzuje wygaśnięcie umów o pracę z powodu śmierci osoby fizycznej będącej pracodawcą i brak podmiotu prawa będącego adresatem obowiązków przewidzianych przez dyrektywę.

53 W świetle powyższych rozważań na pierwsze z przedłożonych pytań należy odpowiedzieć, że art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym wygaśnięcie umów o pracę dotyczące pewnej liczby pracowników, których pracodawca jest osobą fizyczną, z powodu śmierci tegoż pracodawcy, nie jest kwalifikowane jako zwolnienie zbiorowe.

W przedmiocie pytania drugiego

54 Za pomocą pytania drugiego sąd odsyłający pragnie ustalić, czy dyrektywę 98/59 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje różne odprawy w zależności od tego, czy pracownicy utracili zatrudnienie w następstwie śmierci pracodawcy, czy zwolnienia zbiorowego.

55 W tej kwestii, po pierwsze, z odpowiedzi na pytanie pierwsze wynika, że wygaśnięcie umów o pracę związane ze śmiercią pracodawcy będącego osobą fizyczną, które miało miejsce w okolicznościach takich jak w postępowaniu przed sądem krajowym, nie należy do zakresu znaczeniowego pojęcia zwolnień zbiorowych w rozumieniu dyrektywy 98/59.

56 Po drugie, jak zostało przypomniane w pkt 45 i 51 niniejszego wyroku, dyrektywa ta dokonuje jedynie częściowej harmonizacji zasad ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych i nie ma na celu stworzenia na poziomie wspólnotowym mechanizmu ogólnej rekompensaty pieniężnej na wypadek utraty zatrudnienia. W tym kontekście kwestia wysokości odprawy dla pracowników w przypadku ustania ich stosunku pracy nie należy do zakresu zastosowania dyrektywy 98/59.

57 W konsekwencji na drugie z przedłożonych pytań należy odpowiedzieć, że dyrektywa ta nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje różne odprawy w zależności od tego, czy pracownicy utracili zatrudnienie w następstwie śmierci pracodawcy, czy zwolnienia zbiorowego.

W przedmiocie pytania trzeciego

58 Za pomocą pytania trzeciego sąd odsyłający pragnie ustalić w istocie, czy art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz przepisy Wspólnotowej karty podstawowych praw socjalnych należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak w postępowaniu przed sądem krajowym.

59 Jednakże, jak wynika z oceny dokonanej w związku z dwoma pierwszymi pytaniami, sytuacja taka jak ta, która doprowadziła do powstania sporu przed sądem krajowym, nie należy do zakresu zastosowania dyrektywy 98/59 ani, w związku z tym, do zakresu zastosowania prawa unijnego. W tych okolicznościach nie ma potrzeby udzielenia odpowiedzi na pytanie trzecie.

W przedmiocie kosztów

60 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 1 ust. 1 dyrektywy 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 nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym wygaśnięcie umów o pracę dotyczące pewnej liczby pracowników, których pracodawca jest osobą fizyczną, z powodu śmierci tegoż pracodawcy, nie jest kwalifikowane jako zwolnienie zbiorowe.**

2) Dyrektywa 98/59 nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje różne odprawy w zależności od tego, czy pracownicy utracili zatrudnienie w następstwie śmierci pracodawcy, czy zwolnienia zbiorowego.

Podpisy