Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
MICHALA BOBEKA
przedstawiona w dniu 11 czerwca 2020 r.[1]

Sprawa C-300/19

UQ
przeciwko
Marclean Technologies, S.L.U.,
przy udziale:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (sąd pracy nr 3 w Barcelonie, Hiszpania)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Zwolnienia grupowe – Dyrektywa 98/59/WE – Artykuł 1 ust. 1 lit. a) – Okres odniesienia na potrzeby ustalania liczby zwolnień

I. Wprowadzenie

1. Dyrektywa Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych[2] ma na celu zapewnienie pracownikom lepszej ochrony poprzez przyznanie im (oraz ich zrzeszeniom) pewnych szczególnych praw w przypadku zwolnień grupowych. Dyrektywa ta ma zastosowanie, jeśli spełnione są przesłanki wymienione w jej art. 1. Jedna z tych przesłanek odnosi się do liczby zwolnień, jakie mają miejsce w danym okresie (30 lub 90 dni w zależności od wyboru dokonanego przez każde państwo członkowskie).

2. Pytania przedstawione w niniejszej sprawie dotyczą sposobu, w jaki należy ustalać ów okres. Krótko mówiąc, chodzi o to, jak ustalić ten okres w sytuacji, kiedy (były) pracownik lub (była) pracownica i jego lub jej (były) pracodawca zapatrują się odmiennie na kwestię tego, czy liczba zwolnień była wystarczająca, aby spowodować zastosowanie dyrektywy 98/59.

1 Język oryginału: angielski.

2 Dz.U. 1998, L 225, s. 16.

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

3. Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 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;

[…]

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

4. Artykuł 2 dyrektywy 98/59 ma następujące brzmienie:

„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.

[…]”.

5. Artykuł 3 dyrektywy 98/59/WE stanowi:

„1. 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.

[…]”.

6. Artykuł 5 dyrektywy 98/59/WE brzmi:

„Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników […]”.

B. Prawo krajowe

7. Artykuł 51 ust. 1 Ley del Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy, zwanego dalej „ET”) stanowi:

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

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

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

c) 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 300 pracowników.

[…]

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

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

8. Artykuł 122 ust. 2 Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (ustawy 36/2011 regulującej sądownictwo ds. społecznych) stanowi, że rozwiązanie umowy uznaje się za nieważne i bezskuteczne „w przypadku gdy dokonano go z naruszeniem prawa, poprzez obejście przepisów przewidzianych w zakresie zwolnień grupowych”.

III. Okoliczności faktyczne, postępowanie główne i pytania prejudycjalne

9. Powódka w postępowaniu głównym rozpoczęła pracę w przedsiębiorstwie Marclean Technologies, S.L.U. w dniu 31 października 2016 r. W dniu 28 maja 2018 r. stała się częściowo niezdolna do pracy. W dniu 31 maja 2018 r. została zwolniona.

10. Marclean Technologies ostatecznie uznał, że zwolnienie było nieuzasadnione, lecz utrzymywał, że wynikało to ze zmniejszenia jego działalności i niewykonywania zobowiązań umownych przez pracownicę. Wydaje się, że inni pracownicy zostali zwolnieni z tych samych powodów.

11. Powódka otrzymała odszkodowanie, które zdaniem przedsiębiorstwa odpowiadało odszkodowaniu przysługującemu w przypadkach, w których nieuzasadniony charakter zwolnienia zostaje stwierdzony orzeczeniem sądu. W dniu 11 czerwca 2018 r. powódka wytoczyła przed Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (sądem pracy nr 3 w Barcelonie, Hiszpania) powództwo przeciwko Marclean Technologies o uznanie rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem. Powódka żądała stwierdzenia nieważności zwolnienia lub, alternatywnie, uznania go za nieuzasadnione. Utrzymywała przy tym, że jej zwolnienie wpisywało się w ramy ukrytych zwolnień grupowych. W tym względzie powódka wskazała, że w okresie od dnia 31 maja 2018 r. do dnia 14 sierpnia 2018 r. w przedsiębiorstwie zaprzestało pracy siedem osób (cztery osoby z powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami, dwie osoby z powodu dobrowolnego rozwiązania umowy i jedna osoba z powodu wygaśnięcia umowy zawartej na czas określony). Następnie, w dniu 15 sierpnia 2018 r., z przedsiębiorstwa odeszło kolejnych 29 osób. Z uwagi na fakt, że wszystkie te osoby złożyły w dniu 26 lipca 2018 r. pisemne wypowiedzenie umowy, przedsiębiorstwo uznało, że wszystkie te osoby dokonały dobrowolnego wypowiedzenia.

12. W dniu 15 sierpnia 2018 r. Marclean Technologies całkowicie zakończył swoją działalność. W dniu 16 sierpnia 2018 r. wszystkie 29 osób, które odeszły z tego przedsiębiorstwa poprzedniego dnia, zostało zatrudnionych przez inne przedsiębiorstwo, Risk Steward, S.L.

13. Sąd odsyłający uważa, że skoro te rozwiązania odbyły się wbrew woli pracowników, to uznaje je on za *„zwolnienia”* w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59. Ponieważ jednak nastąpiły one po zwolnieniu powódki, sąd odsyłający nie ma pewności, czy można wziąć je pod uwagę do celów ustalenia, czy miały miejsca *zwolnienia grupowe*.

14. Według sądu odsyłającego w następstwie wydania przez Tribunal Supremo (sąd najwyższy, Hiszpania) wyroku z dnia 11 stycznia 2017 r. sądy krajowe dokonują wykładni art. 51 ust. 1 ET w przedstawiony niżej sposób. Przy ustalaniu, czy zaistniały zwolnienia grupowe, bierze się pod uwagę jedynie te rozwiązania stosunków pracy, które miały miejsce w okresie 90 dni *przed* datą przedmiotowego zwolnienia indywidualnego. Rozwiązania stosunków pracy, które mają miejsce w okresie 90 dni *po* tej dacie, można brać pod uwagę wyłącznie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się nadużycia.

15. Powziąwszy więc wątpliwości co do sposobu, w jaki należy obliczać odpowiedni okres brany pod uwagę przy ustalaniu, czy rozwiązania stosunków pracy można uznać za zwolnienia grupowe w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59, Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (sąd pracy nr 3 w Barcelonie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) i (ii) [dyrektywy 98/59/WE] należy interpretować w ten sposób, że okres odniesienia wynoszący 30 lub 90 dni, ustalony w celu stwierdzenia istnienia zwolnienia grupowego, powinien być zawsze liczony do dnia, w którym miało miejsce zwolnienie indywidualne będące przedmiotem postępowania?

2) Czy art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) i (ii) [dyrektywy 98/59/WE] należy interpretować w ten sposób, że okres odniesienia wynoszący 30 lub 90 dni, ustalony w celu stwierdzenia istnienia zwolnienia grupowego, może być liczony od dnia, w którym miało miejsce zwolnienie indywidualne będące przedmiotem postępowania, przy czym nie jest konieczne, aby te późniejsze rozwiązania umów zostały uznane za nadużycia?

3) Czy okresy odniesienia, o których mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) i (ii) [dyrektywy 98/59/WE], dopuszczają taką interpretację, że możliwe jest uwzględnienie zwolnień lub rozwiązań umów mających miejsce w ciągu 30 lub 90 dni, gdy zwolnienie będące przedmiotem postępowania nastąpiło w trakcie tych okresów?”.

16. Uwagi na piśmie w niniejszym postępowaniu przedstawiły rząd polski i Komisja Europejska.

IV. Analiza

17. W swoich trzech pytaniach, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o wyjaśnienie sposobu, w jaki należy obliczać okres odniesienia wynoszący 30 lub 90 dni, o którym mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) i (ii) dyrektywy 98/59.

18. Zanim przejdę do tej konkretnej kwestii, pragnę przypomnieć, że stosowanie dyrektywy 98/59 zakłada istnienie „zwolnień grupowych" w rozumieniu jej art. 1 ust. 1 lit. a). W przepisie tym wskazano trzy przesłanki, które muszą być spełnione łącznie: po pierwsze, rozwiązania umów o pracę muszą być *„zwolnieniami*"; po drugie, *liczba* zwolnień musi osiągnąć pewien próg, zaś po trzecie, ów próg musi zostać osiągnięty *w określonym czasie*.

19. Co się tyczy *pierwszej* z tych przesłanek, zwolnieniami do celów stosowania art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 są „zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem"[3]. W wyroku Pujante Rivera Trybunał wyjaśnił, że oznacza to „każde rozwiązanie umowy o pracę wbrew woli pracownika, a więc bez jego zgody"[4]. Zwolnienie ma miejsce również wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy wynika z „dokonani[a] przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem"[5].

20. Jeśli chodzi o *drugą* przesłankę, to – zgodnie z art. 1 ust. 1 akapit ostatni dyrektywy 98/59 – do celów obliczenia całkowitej liczby zwolnień w okresie odniesienia jako zwolnienia można traktować *inne* formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, o ile spełnione są pewne określone warunki. Trybunał wyjaśnił, że wyrażenie „z inicjatywy pracodawcy" implikuje „bezpośredni przejaw woli pracodawcy polegający na podjęciu inicjatywy"[6]. Tego rodzaju wygaśnięcia umowy o pracę różnią się więc od zwolnień „poprzez brak zgody pracownika"[7].

21. To sąd odsyłający będzie musiał ustalić, w świetle owych zasad, czy rozwiązania stosunków pracy z innymi pracownikami, którzy odeszli z przedsiębiorstwa w stosownym okresie, stanowiły „zwolnienia" (lub też czy można je traktować jako zwolnienia) w rozumieniu dyrektywy 98/59 oraz czy całkowita ich liczba osiągnęła wymagany próg.

22. Z kolei w odniesieniu do *trzeciej* przesłanki dotyczącej „zwolnień grupowych" w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 pytanie brzmi, w jaki sposób powinno obliczać się stosowny okres, w którym musiały nastąpić te zwolnienia?

23. Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 państwa członkowskie mogą wybrać długość okresu, w którym wszystkie zwolnienia podlegają „zsumowaniu" w celu ustalenia, czy osiągnięty został próg przewidziany w tymże przepisie. Państwa członkowskie mają możliwość wyboru okresu wynoszącego 30 [ppkt (i)] albo 90 dni [ppkt (ii)].

3 Zobacz także wyrok z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 66.

4 Wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo.

5 Zobacz wyroki: z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, pkt 55; z dnia 21 września 2017 r., Ciupa i in., C-429/16, EU:C:2017:711, pkt 27; z dnia 21 września 2017 r., Socha i in., C-149/16, EU:C:2017:708, pkt 25.

6 Wyrok z dnia 10 grudnia 2009 r., Rodríguez Mayor i in., C-323/08, EU:C:2009:770, pkt 40.

7 Wyrok z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 56.

24. Wygląda na to, że Królestwo Hiszpanii postanowiło połączyć ze sobą dwa rozwiązania przewidziane w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) i (ii) dyrektywy 98/59[8]. Wydawałoby się, że postępując w ten sposób, to państwo członkowskie poszerzyło zakres pojęcia „zwolnień grupowych".

25. Zgodnie z art. 5 dyrektywy 98/59 dyrektywa ta „nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników". Również Trybunał potwierdził, w wyroku Confédération Générale du travail i in., że „progi ustanowione w art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 są […] minimalnymi zaleceniami, od których odstąpienie przez państwa członkowskie jest możliwe jedynie poprzez przyjęcie przepisów bardziej korzystnych dla pracowników"[9].

26. Sednem niniejszej sprawy nie jest potencjalne połączenie ze sobą obu okresów, lecz *sposób*, w jaki należy obliczać okresy odniesienia, o których mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59.

27. Terminy, jakimi się posłużono w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59, stanowią pojęcia wchodzące w zakres prawa Unii. Ich znaczenie i zakres stosowania należy więc interpretować w sposób autonomiczny i jednolity, z uwzględnieniem kontekstu danego przepisu oraz celu analizowanego aktu prawnego. W ten sposób można zapewnić, że państwa członkowskie nie wprowadzają zmian w zakresie stosowania dyrektywy[10]. W konsekwencji obliczanie terminu 30 lub 90 dni, o których mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59, nie może być zależne od przepisów prawa krajowego.

28. Nie wyjaśnia to jednak, w jaki sposób należy ustalać okres odniesienia, w którym na potrzeby stosowania art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 można brać pod uwagę inne zwolnienia. Można przedstawiać – przynajmniej w teorii – różne interpretacje. Sąd odsyłający sam zasugerował trzy różne sposoby obliczania tego okresu odniesienia. Jeszcze inny sposób zaproponował w swoich uwagach rząd polski.

29. Pierwsze dwa sposoby zasugerowane przez sąd odsyłający opierają się na przyjęciu założenia, że stosowny okres jest ustalany albo wyłącznie retrospektywnie, albo wyłącznie prospektywnie, od dnia zwolnienia indywidualnego. W związku z tym na poczet wymaganych progów można uwzględniać jedynie zwolnienia następujące – odpowiednio – przed analizowanym zwolnieniem lub po analizowanym zwolnieniu.

30. Żadna z tych dwóch interpretacji nie jest przekonująca.

31. Na samym początku należy wskazać, że tego rodzaju zawężenie okresu odniesienia nie wynika z *brzmienia* art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59. W rzeczonym przepisie mowa jest, w sposób dość ogólny, o „*okresie* trzydziestu dni" i „*okresie* dziewięćdziesięciu dni"[11]. Moim zdaniem chodzi tutaj, zgodnie ze zwykłym znaczeniem owych pojęć, o *dowolny* okres 30 lub 90 dni.

32. Następnie jedyne zastrzeżenie wynikające z logiki i *kontekstu* [rzeczonego przepisu] jest takie, że okresy te powinny następować kolejno po sobie, bez możliwości wstrzymywania lub przerywania ich biegu. Po pierwsze, tego rodzaju możliwość nie jest przewidziana w żadnym innym przepisie analizowanej dyrektywy. Po drugie, ogólnym celem tejże dyrektywy jest uchwycenie pewnych rodzajów zachowań podejmowanych przez pracodawców w konkretnym okresie, który musi być w rozsądnym stopniu przewidywalny i możliwy do ustalenia.

8 Zobacz art. 51 ET, który został przytoczony powyżej w pkt 7 niniejszej opinii.

9 Wyrok z dnia 18 stycznia 2007 r., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 45.

10 Zobacz między innymi wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo.

11 Wyróżnienie własne.

33. Te dwie interpretacje wydają się również sprzeczne z *celem* przedmiotowego aktu prawnego. Dyrektywa 98/59 ma w zamierzeniu służyć zwiększeniu stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych [12]. Zawężenie zwolnień istotnych z punktu widzenia stosowania dyrektywy 98/59 wyłącznie do zwolnień, które nastąpiły bądź przed indywidualnym zwolnieniem, bądź po indywidualnym zwolnieniu, nie przyczyniłoby się do osiągnięcia owego celu. W istocie w przypadku takiego „jednostronnego" podejścia regulacją art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 objętych byłoby mniej zwolnień, co znacząco ograniczyłoby zakres stosowania tego aktu prawnego.

34. Co więcej, takie sztywne i *ex ante* ustalanie okresu odniesienia może prowadzić do arbitralnych rezultatów dla zainteresowanych pracowników. Jeżeli okres odniesienia byłby obliczany wyłącznie *retrospektywnie* (innymi słowy wstecznie) od dnia przedmiotowego zwolnienia indywidualnego, to oznaczałoby to, że cokolwiek zdarzyłoby się po tej dacie granicznej, nie mogłoby być brane pod uwagę. Tak byłoby nawet wówczas, gdyby na przykład wszystkie zwolnienia, które byłyby istotne przy ustalaniu, czy dany próg został osiągnięty, miały miejsce dopiero później. Byłoby tak również, tyle że odwrotnie, w sytuacji gdyby okres odniesienia był obliczany wyłącznie *prospektywnie*, bez możliwości uwzględnienia liczby lub rodzaju zwolnień, które nastąpiły przed indywidualnym zwolnieniem konkretnego pracownika.

35. W związku z tym moim zdaniem w dyrektywie 98/59 brak jest oparcia dla koncepcji, że okres odniesienia, o którym mowa w art. 1 ust. 1 lit. a), należy obliczać jedynie retrospektywnie lub jedynie prospektywnie w odniesieniu do danego pracownika, który występuje z powództwem do sądu krajowego.

36. Ponadto moim zdaniem oba te minimalne okresy wskazane w tym przepisie mają ze swojej natury charakter *obiektywny*. Ich obliczanie i bieg nie zależy od spełnienia żadnej przesłanki nadużycia leżącego po stronie pracodawcy. Artykuł 1 ust. 1 lit. a) owej dyrektywy nie czyni rozróżnienia między stanowiącymi nadużycie rozwiązaniami stosunku pracy a rozwiązaniami stosunku pracy niestanowiącymi nadużycia. W związku z tym choć przy analizie pierwszej lub drugiej przesłanki stosowania art. 1 ust. 1 lit. a) [13] można pośrednio brać pod uwagę potencjalne nadużycie w postaci ukrywania rzeczywistego charakteru zwolnień, to jednak nie ma ono żadnego wpływu na długość ani bieg okresu odniesienia.

37. W dalszej kolejności wskazuję również, z podobnych przyczyn, że podejście zaproponowane przez rząd polski jest nieprawidłowe. Rząd ten podnosi, że punktem odniesienia dla początku stosownego okresu wynoszącego 30 lub 90 dni musi być pierwsze zwolnienie *dokonane zgodnie z planem pracodawcy* w sprawie przeprowadzenia zwolnień grupowych. O ile zwolnienie jest dokonywane w okresie wynoszącym 30 lub 90 dni, który to okres jest ustalany poprzez odniesienie do planu pracodawcy, to stanowi ono część zwolnień grupowych i dany pracownik powinien móc skorzystać z ochrony przyznawanej przez dyrektywę 98/59.

38. Rząd polski dokonuje zatem wykładni art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 w świetle jej art. 2–4. Te przepisy nakładają na pracodawców zamierzających dokonać zwolnień grupowych pewne obowiązki, zwłaszcza w zakresie informacji i konsultacji. W tym względzie rząd polski wskazuje również, że w wyroku Junk Trybunał orzekł, iż pracodawca musi uczynić zadość owym obowiązkom informacyjnym, konsultacyjnym i notyfikacji *przed* podjęciem jakiejkolwiek decyzji o przeprowadzeniu zwolnień grupowych [14].

12 Zobacz motyw 2 dyrektywy. Zobacz także, w ujęciu bardziej ogólnym, opinia rzecznika generalnego M. Szpunara w sprawie Plessers, C-509/17, EU:C:2019:50, pkt 38–41.

13 Zobacz pkt 18–20 niniejszej opinii.

14 Wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r., C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 36–38.

39. Tego rodzaju podejście byłoby jednak problematyczne, o ile nie zwyczajnie niebezpieczne. Zwolnienia stanowiące zwolnienia w rozumieniu dyrektywy 98/59 należy określać w sposób *obiektywny*, wyłącznie na podstawie kryteriów wymienionych w jej art. 1. Okoliczność, czy zwolnienia pracowników stanowią część planu opracowanego uprzednio przez pracodawcę, czy też nie, może mieć pewne znaczenie dowodowe, ale z pewnością nie jest w tym kontekście rozstrzygająca. Przepisy dyrektywy 98/59 zaczynają mieć zastosowanie z chwilą, w której liczba dokonanych przez pracodawcę zwolnień grupowych osiąga próg przewidziany w tym akcie prawnym, *niezależnie od subiektywnego zamiaru* pracodawcy.

40. Zaproponowana przez rząd polski wykładnia wywoływałaby paradoksalny skutek. Możliwość skorzystania przez pracowników z praw przyznanych im w dyrektywie 98/59 zostałaby uzależniona od przestrzegania przez pracodawcę określonych w niej obowiązków. Pracodawca, który – umyślnie lub wskutek niedbalstwa – nie przekazałby wymaganych informacji organom i przedstawicielom pracowników, w praktyce pozbawiłby swoich pracowników ochrony zapewnianej w dyrektywie 98/59. Tego rodzaju interpretacja jest w sposób wyraźny sprzeczna z celem polegającym na „zwiększ[eniu] stop[nia] ochrony pracowników” [15].

41. W świetle powyższych rozważań uważam, że prawidłową interpretacją art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 jest ta zasugerowana w trzeciej kolejności przez sąd odsyłający, za którą opowiada się również Komisja.

42. Przyznawana pracownikowi na mocy dyrektywy 98/59 ochrona, która obejmuje możliwość skorzystania z procedur sądowych lub administracyjnych w celu wyegzekwowania praw zagwarantowanych w tej dyrektywie, zgodnie z jej art. 6, jest zapewniana wówczas, gdy pracownik zostaje zwolniony podczas trwania okresu wynoszącego 30 lub 90 kolejno następujących po sobie dni – niezależnie od sposobu jego obliczania – w którym liczba zwolnień osiąga wymagany próg.

43. W zależności od okoliczności każdego konkretnego przypadku okres odniesienia może więc przypadać w całości przed analizowanym zwolnieniem, w całości po analizowanym zwolnieniu lub częściowo przed analizowanym zwolnieniem, a częściowo po nim. Konieczne jest spełnienie jedynie dwóch warunków: po pierwsze, te 30 lub 90 dni musi kolejno następować po sobie, a po drugie, pracownik czy pracownica, którzy powołują się na przysługujące im prawa na podstawie rzeczonej dyrektywy, muszą być zwolnieni podczas trwania tego okresu.

44. Wreszcie chciałbym podkreślić, że zaproponowana powyżej wykładnia dotyczy sposobu obliczania minimalnego okresu, o którym mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59, niezależnie od tego, która z przewidzianych w nim dwóch możliwości zostanie wybrana przez dane państwo członkowskie. To samo niekoniecznie odnosi się do szczegółowych zasad i sposobów obliczania dłuższych lub dodatkowych okresów ochrony przewidzianych w prawie krajowym na podstawie art. 5 tej dyrektywy, pod warunkiem że taka dodatkowa ochrona nie prowadzi faktycznie do obniżenia minimalnego standardu ochrony gwarantowanego w art. 1 ust. 1 lit. a).

15 Zobacz motyw 2 dyrektywy 98/59 i wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Bichat i in., C-61/17, C-62/17 i C-72/17, EU:C:2018:653, pkt 38.

V. Wnioski

45. Proponuję Trybunałowi, by na pytania przedstawione przez Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (sąd pracy nr 3 w Barcelonie, Hiszpania) odpowiedział w następujący sposób:

– Artykuł 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 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten odnosi się do dowolnego okresu wynoszącego 30 lub 90 kolejno następujących po sobie dni, w którym następuje zwolnienie danego pracownika.