Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
NILSA WAHLA
przedstawiona w dniu 5 lutego 2015 r.[1]

Sprawa C-182/13
Valerie Lyttle,
Sarah Louise Halliday,
Clara Lyttle,
Tanya McGerty
przeciwko
Bluebird UK Bidco 2 Ltd
[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Zjednoczone Królestwo)]

Sprawa C-392/13

Andrés Rabal Cañas
przeciwko
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Hiszpania)]

Sprawa C-80/14

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),
B. Wilson
przeciwko
WW Realisation 1 Ltd, w likwidacji,
Ethel Austin Ltd,
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Court of Appeal (England and Wales) (Zjednoczone Królestwo)]

Dyrektywa nr 98/59/WE — Artykuł 1 — Zwolnienia grupowe — Pojęcie „zakładu” — Metoda ustalania liczby pracowników na potrzeby zwolnień

1 — Język oryginału: angielski.

1. Trzy rozpatrywane przeze mnie sprawy dotyczą zasadniczo tej samej kwestii, dlatego też rozważę je w niniejszej opinii łącznie, mimo że z formalnego punktu widzenia sprawy te nie zostały połączone. W każdej z tych spraw należy rozstrzygnąć, jaki jest dokładnie zakres pojęcia „przedsiębiorstwa" [zakładu], o którym mowa w art. 1 ust. 1 lit. a)[2] dyrektywy nr 98/59/WE[3], na potrzeby ustalenia, czy miały miejsce zwolnienia grupowe.

2. Tak się składa, że Trybunał dokonał już wykładni przedmiotowego pojęcia, jednak tylko w kontekście art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) dyrektywy nr 98/59. Według Trybunału pojęcie to oznacza „jednostkę, w której zatrudnieni są w celu wykonywania swoich zadań pracownicy, których dotyczą zwolnienia"[4]. W poprzednio rozstrzygniętych sprawach wykładnia taka była korzystna dla odnośnych pracowników. Jednak w sprawach rozpatrywanych aktualnie prima facie wydaje się, że przyjęcie takiej wykładni będzie prowadzić do skutków niekorzystnych dla pracowników, których sprawy te dotyczą. W tych okolicznościach należy zatem ustalić, czy wspomniana linia orzecznicza powinna mieć zastosowanie również w odniesieniu do art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dyrektywy nr 98/59.

3. W moim przekonaniu niezwykle istotne jest, aby Trybunał dokonał spójnej wykładni przedmiotowego pojęcia, ułatwiając tym samym jednolite stosowanie prawa Unii.

I – Ramy prawne

A – *Dyrektywa nr 98/59*

4. Przepisy dyrektywy 75/129/EWG[5] i zmieniającej ją dyrektywy 92/56/EWG[6] zostały ujednolicone dyrektywą nr 98/59, która jednocześnie uchyliła obie te wcześniejsze dyrektywy.

5. Artykuł 1 dyrektywy nr 98/59, będący częścią sekcji 1, zatytułowanej „Definicje i zakres", stanowi:

„1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

a) »zwolnienia grupowe« oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej [większej liczby] 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 [zakładach] zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników;

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

      — co najmniej 30 w przedsiębiorstwach [zakładach] zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

2 — Sprawy komplikuje dodatkowo fakt, że pojęcie to zostało użyte zarówno w ppkt (i), jak i w ppkt (ii) tego przepisu. Odnosząc się do tego pojęcia w niniejszej opinii, będę zatem używał sformułowania „przedmiotowe pojęcie", zaznaczając jednak, jeżeli będzie to konieczne, którego z tych punktów dotyczą moje rozważania.

3 — Dyrektywa Rady z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225, s. 16).

4 — Zobacz wyroki: Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, pkt 32; Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, pkt 25.

5 — Dyrektywa Rady z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 48, s. 29) [tłumaczenie nieoficjalne].

6 — Dyrektywa Rady z dnia 24 czerwca 1992 r. zmieniająca dyrektywę 75/129/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 245, s. 3) [tłumaczenie nieoficjalne].

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

[…]

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 [większej liczby] powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:

a) zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, z wyjątkiem przypadku, gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów […]".

B – *Krajowe ramy prawne*

1. Ustawodawstwo Zjednoczonego Królestwa

6. Rozdział II części IV Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 [ustawy z 1992 r. o związkach zawodowych i zbiorowych stosunkach pracowniczych (wersja skonsolidowana), zwanej dalej „TULRCA"] wdraża w stosunku do Anglii i Walii oraz Szkocji zobowiązania Zjednoczonego Królestwa wynikające z dyrektywy nr 98/59.

7. Sekcja 188 ust. 1 TULRCA stanowi, że w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z co najmniej 20 pracownikami w jednym zakładzie w okresie 90 dni lub krótszym pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia zwolnienia z odpowiednimi przedstawicielami pracowników, których mogą dotyczyć proponowane zwolnienia lub których mogą dotyczyć środki podjęte w związku z tymi zwolnieniami.

8. W przypadku niespełnienia przez pracodawcę wymogu określonego w sekcji 188 TULRCA sąd pracy może przyznać świadczenie ochronne (protective award) na mocy sekcji 189 ust. 2, co zgodnie z sekcją 189 ust. 3 nakłada na pracodawcę obowiązek zapłaty wynagrodzenia za okres ochronny oznaczony w sekcji 189 ust. 4.

9. W Irlandii Północnej dyrektywa nr 98/59 została wdrożona przez część XIII Employment Rights (Northern Ireland) Order (ustawy o prawach pracowniczych Irlandii Północnej, zwanej dalej „ERO"). Treść art. 216 ERO zasadniczo odpowiada treści sekcji 188 ust. 1 TULRCA.

2. Ustawodawstwo hiszpańskie

10. Dyrektywa nr 98/59 została wdrożona do prawa hiszpańskiego przez Ley del Estatuto de los Trabajadores [7] (ustawę o statucie pracowniczym, zwaną dalej „ET"). Artykuł 51 ust. 1 ET („Zwolnienia grupowe") stanowi:

„Na potrzeby niniejszej ustawy »zwolnienie grupowe« oznacza rozwiązanie umów o pracę z przyczyn 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 mniej niż 300 pracowników;

c) 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Za przyczynę ekonomiczną uznaje się przypadek, gdy niekorzystna sytuacja ekonomiczna jest rezultatem wyniku finansowego przedsiębiorstwa, to jest faktycznie poniesionych lub prognozowanych strat lub trwałego spadku zwykłych przychodów lub sprzedaży. W każdym wypadku spadek uważa się za trwały, jeżeli w ciągu trzech kolejnych kwartałów poziom zwykłych przychodów lub sprzedaży w każdym kwartale jest niższy niż odnotowany w odpowiadającym mu kwartale poprzedniego roku.

[…]

Aby ustalić liczbę rozwiązanych umów dla celów, o których mowa w ust. 1 pkt 1, bierze się również pod uwagę wszelkie inne przypadki rozwiązania umowy o pracę, które miały miejsce w okresie referencyjnym z inicjatywy pracodawcy z innych przyczyn, niedotyczących poszczególnego pracownika, odmiennych od przyczyn określonych w art. 49 ust. 1 lit. c)[[8]], jeżeli ich liczba wynosi co najmniej pięć […]".

II – Okoliczności faktyczne, postępowanie główne i pytania prejudycjalne

A – *Pytania prejudycjalne i zdarzenia będące podstawą odesłań*

1. Sprawa C-182/13, Lyttle i in.

11. Spółka Bluebird UK Bidco 2 Ltd (zwana dalej „spółką Bluebird") jest obecnym właścicielem przedsiębiorstwa Bonmarché. W styczniu 2012 r. Bonmarché miało 394 sklepy z odzieżą na terenie Zjednoczonego Królestwa i wyspy Man, w których zatrudnionych było około 4000 pracowników. W Irlandii Północnej i na wyspie Man (uważanych za jeden region administracyjny) Bonmarché było w tym czasie właścicielem 20 sklepów zatrudniających 180 pracowników.

12. Wskutek popadnięcia poprzedniego właściciela Bonmarché w stan niewypłacalności oraz objęcia go zarządem w ramach postępowania restrukturyzacyjnego, w dniu 20 stycznia 2012 r. przedsiębiorstwo Bonmarché przejęła spółka Bluebird. Wiosną 2012 r. spółka Bluebird przeprowadziła w Zjednoczonym Królestwie i na wyspie Man program zwolnień grupowych. W jego wyniku pozostało obecnie jedynie

7 — BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654, ze zmianami.

8 — Artykuł 49 ust. 1 lit. c) ET („Rozwiązanie umowy") stanowi: „Umowa o pracę rozwiązuje się […] z upływem czasu, na jaki była zawarta, lub z dniem ukończenia zadania lub wykonania usługi, na jakie była zawarta […].

265 sklepów Bonmarché i około 2900 pracowników w Zjednoczonym Królestwie oraz 8 sklepów i 75 pracowników w Irlandii Północnej. Proces redukcji stanowisk, który doprowadził do zwolnień, rozpoczął się w styczniu 2012 r. i nie obejmował żadnych konsultacji zbiorowych, które spełniałyby wymogi dyrektywy nr 98/59. Wszystkie zwolnienia, których dotyczy niniejsza sprawa, miały miejsce w dniu 12 marca 2012 r.

13. Cztery skarżące w sprawie C-182/13 należą do grupy 19 pracowników Bonmarché regionu Irlandii Północnej, których zwolniono wiosną 2012 r. i którzy wystąpili z powództwem do Industrial Tribunals (sądów pracy) w Irlandii Północnej. Cztery skarżące pracowały w czterech różnych sklepach Bonmarché zlokalizowanych w różnych miejscach w Irlandii Północnej; każdy z tych sklepów zatrudniał mniej niż 20 pracowników.

14. Mając wątpliwości co do właściwej wykładni dyrektywy nr 98/59, Industrial Tribunals postanowiły zawiesić postępowania i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy w kontekście art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) [dyrektywy nr 98/59] termin »zakład« ma to samo znaczenie co w kontekście art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) tej dyrektywy?

2) W przeciwnym wypadku: czy zakład w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) może stanowić jednostka organizacyjna przedsiębiorstwa składająca się lub obejmująca więcej niż jedną lokalną jednostkę zatrudnienia [składająca się z więcej niż jednej lokalnej jednostki zatrudnienia lub obejmująca taką jednostkę]?

3) Czy użyte w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dyrektywy wyrażenie »co najmniej 20« odnosi się do liczby zwolnień we wszystkich zakładach pracodawcy, czy też odnosi się do liczby zwolnień w danym zakładzie? Innymi słowy, czy »20« odnosi się do 20 zwolnień w konkretnym zakładzie, czy do 20 zwolnień w ogóle?”.

2. Sprawa C-392/13, Rabal Cañas

15. Spółka Nexea Gestión Documental SA (zwana dalej „spółką Nexea”) wchodzi w skład grupy spółek będących wyłączną własnością podmiotu publicznego podlegającego hiszpańskiemu ministerstwu finansów i administracji publicznej.

16. Andrés Rabal Cañas rozpoczął pracę w spółce Nexea w dniu 14 stycznia 2008 r.

17. W dniu 20 lipca 2012 r. spółka Nexea miała dwa zakłady: jeden w Madrycie (dział administracyjny i miejsce produkcji), zatrudniający 164 pracowników, i jeden w Barcelonie (centrum operacyjne), zatrudniający 20 pracowników. W dniu 20 lipca 2012 r. spółka Nexea wypowiedziała 14 umów o pracę w zakładzie w Madrycie. Jako przyczynę podano spadek obrotów w trzech kolejnych kwartałach, począwszy od czwartego kwartału 2011 r., oraz straty w roku bieżącym i straty prognozowane na 2012 r. Powództwa o stwierdzenie niezgodności z prawem rozwiązania umowy zostały oddalone szeregiem wyroków wydanych przez sądy do spraw socjalnych w Madrycie.

18. Następnie w sierpniu 2012 r. w zakładzie w Barcelonie rozwiązane zostały dwie kolejne umowy. We wrześniu 2012 r. rozwiązana została jedna umowa w Madrycie. W październiku 2012 r. w Barcelonie miało miejsce kolejne rozwiązanie umowy. W listopadzie 2012 r. rozwiązane zostały trzy umowy o pracę w zakładzie w Madrycie i jedna umowa w zakładzie w Barcelonie. Sąd odsyłający wyjaśnia, że pięć przypadków rozwiązania umów w październiku i listopadzie dotyczyło rozwiązania umów na czas określony.

19. W dniu 20 grudnia 2012 r. A. Rabal Cañas i 12 innych pracowników zakładu w Barcelonie zostali poinformowani na piśmie o wypowiedzeniu ich umów o pracę ze skutkiem od dnia zawiadomienia. Jako powody wypowiedzenia podano przyczyny ekonomiczne, produkcyjne i organizacyjne, podobne do tych, na które powołano się w związku z rozwiązaniem 14 umów dokonanym w dniu 20 lipca 2012 r. w zakładzie w Madrycie. Jak twierdzi spółka Nexea, spowodowało to konieczność zamknięcia jej centrum operacyjnego w Barcelonie. Pozostali trzej pracownicy zakładu w Barcelonie (kierownik i dwaj przedstawiciele handlowi) zostali podporządkowani zakładowi w Madrycie.

20. W drodze powództwa wniesionego do Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (sądu ds. socjalnych w Barcelonie) przeciwko spółce Nexea i Fondo de Garantía Salarial (funduszowi gwarantowanych świadczeń pracowniczych) A. Rabal Cañas odwołał się od wypowiedzenia swojej umowy o pracę. Mając wątpliwości co do prawidłowej wykładni dyrektywy nr 98/59, sąd ten postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy pojęcie »zwolnienia grupowego« zawarte w art. 1 ust. 1 [lit.] a) dyrektywy nr 98/59, w związku z tym, że obejmuje »zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej [większej liczby] powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem« zgodnie z ustalonym progiem liczbowym, należy interpretować w ten sposób, że – z uwagi na jego zakres oddziaływania na obszarze [Unii] – stoi ono na przeszkodzie temu, by krajowy przepis wdrażający czy transponujący ograniczał zakres tego pojęcia wyłącznie do określonych rodzajów [rozwiązania] stosunku pracy, to jest tych, które odpowiadają przyczynom »ekonomicznym, technologicznym, organizacyjnym lub związanym z procesem produkcji«, jak czyni to art. 51 ust. 1 [FT]?

2) Czy dla celów obliczenia liczby zwolnień podlegających zaliczeniu dla celów ustalenia, czy ma miejsce »zwolnienie grupowe« w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy nr 98/59 – bądź jako »zwolnienie dokonywane przez pracodawcę« [lit. a)], bądź jako »formy wygaśnięcia [rozwiązania] umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej [większej liczby] powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć« [(art. 1 ust. 1 akapit drugi)] – należy uwzględniać indywidualne przypadki [rozwiązania stosunku pracy] w związku z [końcem] umowy na czas określony (zawartej na uzgodniony czas, w celu wykonania określonego dzieła [zadania] lub usługi), takie jak te, o których mowa w art. 49 ust. 1 lit. c) [FT]?

3) Czy pojęcie »zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego« dla celów zasady niestosowania dyrektywy nr 98/59, zawarte w jej art. [1 ust. 2 lit. a)], definiowane jest wyłącznie przy użyciu kryterium ściśle ilościowego z art. [1 ust. 1 lit. a)], czy wymagane jest ponadto, żeby przyczyna grupowego [rozwiązania] umów wynikała z tych samych ram grupowego zatrudniania na taki sam czas, do wykonania takiej samej usługi lub [takiego samego] dzieła [zadania]?

4) Czy dopuszczalna jest taka wykładnia pojęcia »zakładu« jako »pojęcia prawa [Unii]« mającego zasadnicze znaczenie dla ustalenia, co należy rozumieć jako »zwolnienie grupowe« w kontekście art. 1 ust. 1 dyrektywy nr 98/59 oraz z uwzględnieniem statusu tej dyrektywy jako normy minimalnej w myśl jej art. 5, która pozwala, by przepis wdrażający czy transponujący do prawa krajowego, to jest w przypadku Hiszpanii art. 51 ust. 1 [FT], odnosił zakres obliczania progu liczbowego wyłącznie do całości »przedsiębiorstwa«, z wyłączeniem sytuacji, w których – wobec uznania za jednostkę referencyjną »zakładu« – zostałby przekroczony próg liczbowy ustalony w tym przepisie?”.

3. Sprawa C-80/14, USDAW i Wilson

21. Spółka WW Realisation 1 Limited (w likwidacji) i spółka Ethel Austin Limited były krajowymi sieciowymi przedsiębiorstwami handlu detalicznego, działającymi pod nazwami, odpowiednio, Woolworths i Ethel Austin. W wyniku popadnięcia tych spółek w stan niewypłacalności oraz objęcia ich zarządem w ramach postępowania restrukturyzacyjnego tysiące pracowników w Zjednoczonym Królestwie zostało zwolnionych.

22. USDAW jest związkiem zawodowym liczącym ponad 430 000 członków w całym Zjednoczonym Królestwie. Członkowie USDAW reprezentują szereg zawodów i branż, w tym pracowników sklepów, pracowników fabryk i magazynów, kierowców oraz pracowników telefonicznych centrów obsługi klienta. B. Wilson była zatrudniona w sklepie należącym do spółki Woolworths w St Ives, w Kornwalii, oraz reprezentowała USDAW na forum krajowym pracowników Woolworths.

23. Po ogłoszeniu niewypłacalności spółki Woolworths i spółki Ethel Austin do Central Employment Tribunals (sądów pracy) w Liverpoolu i w Londynie wpłynęły powództwa przeciwko Woolworths i Ethel Austin, wniesione w imieniu kilku tysięcy członków USDAW, uprzednio zatrudnionych przez te spółki i zwolnionych z powodu redukcji zatrudnienia. Wobec nieprzeprowadzenia przez pracodawców konsultacji z pracownikami dotyczących proponowanych zwolnień, czego, jak twierdzono, wymagają odpowiednie przepisy TULRCA, wystąpiono do pracodawców o wypłatę świadczeń ochronnych.

24. Secretary of State (sekretarz stanu) został przypozwany do postępowania przeciwko Woolworths przed London Central Employment Tribunal z uwagi na to, że wobec niewypłacalności pracodawcy sekretarz stanu może zostać zobowiązany z tytułu świadczeń ochronnych przyznawanych na mocy ustawodawstwa krajowego wdrażającego dyrektywę 2008/94/WE[9]. Court of Appeal (sąd apelacyjny) wyjaśnia, że w przypadku zasądzenia w postępowaniu głównym od Ethel Austin lub Woolworths świadczeń ochronnych, ich niewypłacenia przez pracodawcę oraz wystąpienia przez pracownika do sekretarza stanu na piśmie, sekretarz stanu będzie zobowiązany do pokrycia kwoty wierzytelności pracownika do wysokości limitu ustawowego. W przypadku niewypłacenia przez sekretarza stanu całości lub części należnej kwoty pracownikowi przysługuje prawo złożenia skargi do sądu pracy, który jest uprawniony do orzeczenia w przedmiocie wysokości kwoty należnej od sekretarza stanu.

25. W dniach, odpowiednio, 2 listopada 2011 r. i 18 stycznia 2012 r. wyżej wspomniane sądy zasądziły świadczenia ochronne na rzecz byłych pracowników Woolworths i Ethel Austin, jednak około 4500 pracownikom odmówiono tych świadczeń ze względu na to, że pracowali w sklepach zatrudniających mniej niż 20 pracowników, uznając każdy sklep za oddzielny zakład. W postępowaniu odwoławczym Employment Appeal Tribunal (zwany dalej „EAT") orzekł w dniu 30 maja 2013 r., że aby dokonać wykładni sekcji 188 ust. 1 TULRCA zgodnie z dyrektywą nr 98/59, konieczne jest wykreślenie słów „w jednym zakładzie". EAT orzekł także, że zwolnieni pracownicy mogą się powoływać bezpośrednio na dyrektywę, i uznał, że za wypłatę świadczeń ochronnych wszystkim pracownikom odpowiada sekretarz stanu.

26. EAT dopuścił możliwość wniesienia apelacji przez sekretarza stanu od jego decyzji do Court of Appeal. Mając wątpliwości co do właściwej wykładni dyrektywy nr 98/59, sąd odsyłający postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1 a) Czy wyrażenie »co najmniej 20« w art. 1 ust. 1) lit. a) ppkt (ii) [dyrektywy nr 98/59] odnosi się do liczby zwolnień przeprowadzonych we wszystkich zakładach pracodawcy, w których miały miejsce zwolnienia w okresie 90 dni, [czy też] odnosi się do liczby zwolnień w każdym poszczególnym zakładzie?

9 — Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (wersja skodyfikowana) (Dz.U. L 283, s. 36).

b) Jeśli art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) odnosi się do liczby zwolnień przeprowadzonych w każdym poszczególnym zakładzie, jakie znaczenie należy przypisać pojęciu »zakładu«? W szczególności, czy pojęcie »zakładu« należy rozumieć w ten sposób, że obejmuje całość danego przedsiębiorstwa handlu detalicznego, rozumianego jako jedna jednostka ekonomiczna i handlowa albo jako część tego przedsiębiorstwa, która rozważa przeprowadzenie zwolnień, a nie jako jednostka taka jak każdy poszczególny sklep, do którego są przypisani w celu wykonywania swoich zadań objęci planowanym zwolnieniem pracownicy?

2) Czy w okolicznościach, w których pracownik występuje do prywatnego pracodawcy z żądaniem o wypłatę [świadczenia ochronnego], państwo członkowskie może się powołać na omawianą dyrektywę albo utrzymywać, że nie przyznaje ona żadnych bezpośrednio skutecznych praw przeciwko pracodawcy, w przypadku gdy:

a) prywatny pracodawca ponosiłby odpowiedzialność za zapłatę pracownikowi [świadczenia ochronnego] w związku z nieodpowiednią transpozycją dyrektywy przez państwo członkowskie z powodu [uchybienia przez tego pracodawcę swojemu] obowiązkowi w zakresie przeprowadzenia konsultacji zgodnie z dyrektywą; oraz

b) od tego znajdującego się w stanie niewypłacalności pracodawcy żąda się wypłaty [świadczenia ochronnego], a żądanie to nie jest spełnione, [wobec czego żądanie to zostaje skierowane do państwa członkowskiego], to czy to państwo członkowskie może na podstawie przepisów krajowych stanowiących transpozycję dyrektywy [2008/94] ponosić odpowiedzialność i mieć obowiązek wypłaty [świadczenia ochronnego] z zastrzeżeniem wszelkich granic odpowiedzialności nałożonych przez instytucje gwarancyjne utworzone przez państwa członkowskie na podstawie art. 4 tej dyrektywy?”.

B – *Postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości*

27. Spółka Bluebird przedstawiła uwagi na piśmie w sprawie C-182/13, podobnie jak USDAW i B. Wilson w sprawie C-80/14. Także rząd Zjednoczonego Królestwa przedstawił uwagi w obydwu tych sprawach. Rząd hiszpański przedstawił uwagi w sprawach C-392/13 oraz C-80/14, natomiast rząd węgierski i Komisja przedstawili uwagi we wszystkich trzech sprawach.

28. W dniu 20 listopada 2014 r. odbyła się wspólna rozprawa, na której USDAW i B. Wilson, spółka Bluebird, rządy hiszpański i Zjednoczonego Królestwa oraz Komisja ustnie przedstawili swoje stanowiska.

III – Analiza

A – *Uwagi wstępne*

29. Z rozpatrywanych spraw wynika, że podstawowym zadaniem Trybunału jest ustalenie odpowiedniej jednostki – *z perspektywy pracodawcy* – dla celów ustalenia, czy doszło do przekroczenia progów określonych w art. 1 dyrektywy nr 98/59. W szczególności pytanie trzecie w sprawie C-182/13 wydaje się identyczne co do meritum z pytaniem pierwszym lit. a) w sprawie C-80/14, jako że oba koncentrują się na określeniu „co najmniej 20” zawartym w art. 1 ust. 1 lit. a) pkt ii) tej dyrektywy. Podobnie pytania pierwsze i drugie w sprawie C-182/13, pytanie czwarte w sprawie C-392/13 i pytanie pierwsze lit. b) w sprawie C-80/14 – wszystkie dotyczą prawidłowej wykładni przedmiotowego pojęcia.

30. Jednak w moim przekonaniu obydwie te kwestie (konsekwencje użycia sformułowania „co najmniej 20” i znaczenie pojęcia „zakładu”) są ze sobą powiązane – wskazuje na to sposób, w jaki Court of Appeal sformułował pytanie pierwsze lit. b). Rzeczywiście, jeśli chodzi o progi określone w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dyrektywy nr 98/59, które uruchamiają procedurę konsultacji, pytanie o konieczność sumowania wszystkich zwolnień, które miały miejsce we wszystkich zakładach pracodawcy, sprowadza się w moim przekonaniu do zwrócenia się w inny sposób o wyjaśnienie, jaki jest właściwy rozmiar „zakładu”. Z tego względu jestem zdania, że do pytań od pierwszego do trzeciego w sprawie C-182/13, do pytania czwartego w sprawie C-392/13 i pytania pierwszego lit. a) i b) w sprawie C-80/14 można odnieść się łącznie, co uczynię w pkt 36–63 niniejszej opinii.

31. Oprócz tego zagadnienia głównego dwie ze spraw (sprawa C-392/13 i C-80/14) dotyczą też pewnych kwestii dodatkowych.

32. Po pierwsze, większość pytań zadanych przez sąd hiszpański w sprawie C-392/13 dotyczy w rzeczywistości innych aspektów pojęcia „zwolnień grupowych” w rozumieniu dyrektywy nr 98/59. Pierwsze trzy pytania dotyczą wykładni tego pojęcia *z pespektywy pracowników*. Jednak moim zdaniem odpowiedź na te pytania bezdyskusyjnie wynika z orzecznictwa Trybunału lub jest oczywista.

33. Po drugie, pytanie drugie w sprawie C-80/14 dotyczy innej kwestii, mianowicie konsekwencji, jakie prawo Unii wiąże z nieprawidłowym wdrożeniem dyrektywy nr 98/59. Mimo że nie wynika to bezpośrednio ze sformułowania tego pytania, każda odpowiedź zakładałaby, iż Zjednoczone Królestwo nie dokonało prawidłowej wykładni przedmiotowego pojęcia i tym samym nie transponowało prawidłowo tej dyrektywy do prawa krajowego.

34. Ponadto przed odniesieniem się do zagadnienia głównego spółka Bluebird podniosła, że sprawa C-182/13 jest niedopuszczalna, ponieważ znaczenie pojęcia „zakładu” nie budzi wątpliwości. Rząd hiszpański utrzymuje natomiast, że wobec nieprzekroczenia progów w okolicznościach sprawy C-392/13 nie doszło też do zwolnień grupowych w rozumieniu dyrektywy nr 98/59. W związku z tym rząd hiszpański stoi na stanowisku, że pytanie czwarte w tej sprawie jest hipotetyczne.

35. Należy ponownie przypomnieć, że pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się sąd odsyłający, objęte są domniemaniem znaczenia dla sprawy[10]. Wnioski o dokonanie wykładni dyrektywy nr 98/59 w sprawach C-392/13 i C-80/14 nie wydają się pozbawione związku z okolicznościami spraw zawisłych przed sądami odsyłającymi; nie wydają się też hipotetyczne; co więcej, także same wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie wydają się pozbawione informacji faktycznych i prawnych koniecznych dla Trybunału do udzielenia użytecznej odpowiedzi. W szczególności argument spółki Bluebird jest bezzasadny, ponieważ sądy odsyłające zachowują pełną swobodę w zakresie zwracania się do Trybunału, jeśli uważają to za stosowne, a fakt, że przepisy, o których wykładnię wystąpiono, były już zinterpretowane przez Trybunał, nie czyni wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym niedopuszczalnym[11]. Ponadto wbrew stanowisku rządu hiszpańskiego uważam, że Juzgado de lo Social nº 33 pragnie ustalić, jak należy prawidłowo interpretować przedmiotowe pojęcie i progi określone w dyrektywie nr 98/59 dla celów zawisłego przed nim postępowania. Mierząc się z podobną sytuacją w innej sprawie, Trybunał nie uznał pytań prejudycjalnych za niedopuszczalne[12]. Nie widzę więc powodu, dla którego przedmiotowe sprawy należałoby traktować inaczej.

10 — Zobacz między innymi wyrok Gruslin, C-88/13, EU:C:2014:2205, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo.

11 — Zobacz podobnie wyrok Torresi, C-58/13 i C-59/13, EU:C:2014:2088, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo.

12 — Zobacz wyrok Rodríguez Mayor i in., C-323/08, EU:C:2009:770, pkt 21–28.

B – *Przedmiotowe pojęcie*

1. Standard wynikający z wyroków Rockfon [13] i Athinaïki Chartopoiïa [14]

36. Na początku pragnę przypomnieć, że w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy nr 98/59 zdefiniowano przede wszystkim kluczowe dla tej dyrektywy pojęcie „zwolnień grupowych". Pojęcie to nie zmieniło się zasadniczo od połowy lat siedemdziesiątych, kiedy to uchwalono pierwszą dyrektywę w sprawie zwolnień grupowych [15].

37. W dyrektywie nr 98/59 definicja „zwolnień grupowych" została podzielona na dwie części. Pierwsza część obejmuje poszczególne rodzaje zwolnień (lub zwolnień z powodu redukcji zatrudnienia) [16], w przypadku których osiągnięcie pewnego ich poziomu przeradza się w zwolnienia grupowe (zwanych dalej „zwolnieniami objętymi dyrektywą"). Druga część obejmuje progi liczbowe, których przekroczenie w określonym czasie powoduje, w myśl art. 2 dyrektywy nr 98/59, powstanie obowiązku poinformowania przez pracodawcę pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji oraz uruchamia procedurę przewidzianą w art. 3 i 4 tej dyrektywy (zwaną dalej „procedurą ochronną"). Przedmiotowe pojęcie zostało użyte właśnie na potrzeby tych progów. To właśnie te przepisy dyrektywy nr 98/59 pozwalają państwom członkowskim na wybór pomiędzy *dwiema różnymi metodami*, przewidzianymi, odpowiednio, w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) i art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) [17].

38. Jak wspomniano powyżej, Trybunał dokonał już wykładni przedmiotowego pojęcia w odniesieniu do art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) dyrektywy nr 98/59, uznając, że oznacza ono „jednostkę, w której zatrudnieni są w celu wykonywania swoich zadań pracownicy, których dotyczą zwolnienia" [18]. Oczywiście termin ten powinien mieć takie samo znaczenie w całej Unii, aby zwiększyć pewność prawa [19]. Z tego względu, jako że Trybunał nie poczynił żadnych zastrzeżeń do tych wyroków, wykładnia prawa dokonana przez Trybunał w trybie prejudycjalnym w sprawie Rockfon i potwierdzona w sprawie Athinaïki Chartopoiïa musi mieć zastosowanie ogólne. Całkowicie niedorzeczne byłoby przyjęcie zmiennej wykładni pojęcia stanowiącego kluczową część przepisu będącego częścią sekcji zatytułowanej „Definicje i zakres". Taka wykładnia ewidentnie uczyniłaby ten przepis całkowicie bezcelowym i budziłaby wątpliwości w świetle zasady pewności prawa.

39. Z powyższego wynika więc jasne założenie, że wykładnia przedmiotowego pojęcia obowiązuje erga omnes, w tym w stosunku do art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dyrektywy nr 98/59. Jednak z uwagi na fakt, że w dotychczasowym orzecznictwie dokonano interpretacji przedmiotowego pojęcia jedynie w kontekście metody z ppkt (i) oraz że w ostatecznym rozrachunku interpretacja ta może być niekorzystna dla pracowników, których dotyczą przedmiotowe sprawy, powstaje pytanie, czy w świetle okoliczności przedłożonych spraw istnieje dostateczny powód, aby tę wykładnię zmienić.

13 — Wyrok EU:C:1995:420.

14 — Wyrok EU:C:2007:101.

15 — Zobacz art. 1 dyrektywy 75/129.

16 — Powinienem zaznaczyć, że angielska wersja językowa dyrektywy nr 98/59 posługuje się terminem „redundancy" (zwolnienie z powodu redukcji zatrudnienia) w wyrażeniu „collective redundancies" (zwolnienia grupowe) (które pojawia się między innymi w tytule dyrektywy) i słowem „dismissal" (zwolnienie) w art. 1 ust. 1 lit. a) w celu zdefiniowania „collective redundancies" (zwolnień grupowych). Z kolei we francuskiej wersji językowej przepisu użyto tego samego słowa („licenciement"). Zwracam uwagę, że aby uniknąć niejasności, w niniejszej opinii będę posługiwał się zamiennie określeniami „zwolnienie z powodu redukcji zatrudnienia" i „zwolnienie".

17 — Mówiąc konkretnie, *pierwsza metoda*, przewidziana w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) dyrektywy nr 98/59 [zwana dalej „metodą z ppkt (i)"], obejmuje trzy warianty, których zastosowanie zależy od całkowitej liczby pracowników danego zakładu. Polega ona na odniesieniu liczby zwolnień objętych dyrektywą, wyrażonych jako ułamek lub wartość bezwzględna, w krótszym okresie (30 dni), do całkowitej liczby pracowników. Natomiast *druga metoda*, przewidziana w art. 1 ust. 1 lit a) ppkt (ii) [zwana dalej „metodą z ppkt (ii)"], wydaje się – przynajmniej na pierwszy rzut oka – bardziej bezpośrednia. Wymaga stwierdzenia, w dłuższym okresie (90 dni), czy ilość zwolnień objętych dyrektywą w danym zakładzie przekracza pewną wartość bezwzględną (19), niezależnie od całkowitej liczby pracowników tego zakładu.

18 — Zobacz przypis 4 powyżej.

19 — Zobacz Porozumienie międzyinstytucjonalne z dnia 22 grudnia 1998 r. w sprawie wspólnych wytycznych dotyczących jakości prawodawstwa wspólnotowego (Dz.U. 1999, C 73, s. 1), pkt 6.

2. Brak uzasadnienia dla zalecenia zmiany standardu

40. W szczególności w sprawach C-182/13 i C-80/14 skarżący sugerują zróżnicowanie obecnego rozumienia przedmiotowego pojęcia w stosunku do metody z ppkt (ii), opierając się przede wszystkim na wykładni celowościowej dyrektywy nr 98/59.

a) Rozważania dotyczące celu dyrektywy nr 98/59

41. Co się tyczy przyjętego *zamierzenia* dyrektywy nr 98/59, jest nim dalsze zbliżanie ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych [20]. W związku z tym procesem pojawiają się dwa konkretne cele. To właśnie pierwszy z tych celów może narazić na krytykę lub podważyć obecne rozumienie przedmiotowego pojęcia (do drugiego celu powrócę w pkt 51 niniejszej opinii).

42. *Z jednej strony* celem dyrektywy nr 98/59 jest zapewnienie minimalnej ochrony pracownikom w zakresie informacji i konsultacji z nimi w sytuacji zwolnień grupowych, przy czym państwa członkowskie mają swobodę w zakresie przyjmowania korzystniejszych środków krajowych w stosunku do pracowników (cel ten będę dalej określał jako *„cel ochrony socjalnej”*) [21]. Z tego względu Trybunał dokonał zdecydowanie „szerokiej” – czy też, innymi słowy, zdecydowanie celowościowej – wykładni pojęcia „zakładu”, w celu ograniczenia w największym możliwym stopniu przypadków zwolnień grupowych, do których dyrektywa nr 98/59 nie znajdowałaby zastosowania z uwagi na kwalifikację prawną tego pojęcia na poziomie krajowym [22].

43. Nie bez znaczenia dla spraw C-182/13 i C-80/14 jest fakt, że wdrażając dyrektywę nr 98/59, Zjednoczone Królestwo wybrało metodę z ppkt (ii). W związku z powyższym można by podnosić, że wyroki Trybunału w sprawach Rockfon i Athinaïki Chartopoïïa dotyczyły jedynie metody z ppkt (i), a przynajmniej, że odnosiły się jedynie do zwolnień, które miały miejsce w jednym tylko zakładzie [23]. Kierując się względami ochrony pracowników, Trybunał mógłby przyjąć wykładnię, w świetle której wszystkie zwolnienia objęte dyrektywą, w całej grupie kapitałowej, mające miejsce w ramach jednego procesu restrukturyzacyjnego, należy rozpatrywać łącznie. Zapewne przyjęcie takiej interpretacji nie powodowałoby konieczności dokonywania odmiennej wykładni art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) i ii) dyrektywy nr 98/59 – to znaczy przy założeniu, że intencją Trybunału było, aby podstawa jego rozstrzygnięcia w tych wyrokach miała mieć zastosowanie tylko do przypadków dotyczących jednego zakładu.

44. Obawiam się jednak, że taki pogląd jest błędny.

45. W sprawie Rockfon Trybunał był w pełni świadomy, że przedmiotowe pojęcie można interpretować na kilka sposobów [24]. Mimo różnic w poszczególnych wersjach językowych dyrektyw 75/129 i nr 98/59 z wyroków Rockfon i Athinaïki Chartopoïïa wynika jeden wniosek. Mianowicie, stwierdzając, że „zakład” oznacza lokalną jednostkę zatrudnienia, Trybunał odrzucił interpretację zaproponowaną przez tytułowe spółki, występujące w charakterze pracodawców. W szczególności nie

20 — Wyrok Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 47.

21 — Zobacz wyrok Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 44. Zobacz także, w odniesieniu do dyrektywy 75/129, wyrok Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, pkt 29.

22 — Zobacz między innymi wyrok Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, pkt 26.

23 — W sprawie Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, tytułowa spółka była własnością grupy Rockwell, zatrudniającej ponad 300 pracowników i mającej wspólny dział kadr. Rockfon A/S zatrudniała 162 pracowników, z których 24 albo 25 zostało zwolnionych. Natomiast w sprawie Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, zarząd Athinaïki Chartopoïïa AE zdecydował o zamknięciu jednego z trzech podmiotów zajmujących się produkcją, zatrudniającego 420 osób.

24 — Zobacz podobnie wyrok Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, pkt 30.

uznał on za właściwe zrównania przedmiotowego pojęcia z „przedsiębiorstwem" w rozumieniu rozdziału 1 tytułu VII TFUE lub z podmiotem gospodarczym mającym osobowość prawną, takim jak spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Trybunał nie uznał też za stosowne, aby nadać temu pojęciu takie samo znaczenie, jakie wiąże się ze swobodą przedsiębiorczości, której dotyczy art. 49 TFUE.

46. W związku z powyższym na gruncie wyroków Rockfon i Athinaïki Chartopoïïa można między innymi przyjąć, że zdaniem Trybunału wewnętrzna struktura podmiotu-pracodawcy nie jest istotna, zaś znaczenie ma lokalna jednostka zatrudnienia [25]. Zmiana stanowiska w chwili obecnej, ze względu na to, że pracodawca ma kilka lokalnych jednostek zatrudnienia, zatrudniających mniej niż 20 pracowników, otworzyłaby drogę, inaczej niż poprzednio, do naginania wykładni tego pojęcia w zależności od wewnętrznej struktury pracodawcy, co z kolei stałoby w sprzeczności z motywem 11 dyrektywy nr 98/59 [26].

47. Podejście, ku któremu skłaniają się skarżący w sprawach C-182/13 i C-80/14, sprowadza się bowiem do rozciągnięcia procedury ochronnej na *wszystkich pracowników* zwolnionych w ramach tego samego procesu restrukturyzacji, niezależnie od wielkości zakładu, w którym pracowali. Przyznanie maksymalnego poziomu ochrony poprzez umniejszenie znaczenia metody wdrażania byłoby wprawdzie ewidentnie korzystne dla tych pracowników, którzy przy obecnym rozumieniu przedmiotowego pojęcia nie są uprawnieni do żadnego świadczenia ochronnego; jednakże podejście takie byłoby niezgodne z minimalnym celem w zakresie harmonizacji przewidzianym w dyrektywie nr 98/59, który, jak słusznie zauważyła Komisja na rozprawie, nie przewiduje jako punktu wyjścia pełnej ochrony dla wszystkich – nawet gdy liczba zwolnień przekracza wskazane w dyrektywie progi – ponieważ spełniony musi być także wymóg dotyczący odpowiedniego okresu [27].

48. W żadnym wypadku nie mogę też zgodzić się z zasugerowaną na rozprawie koncepcją, że przyjęcie tej samej jednostki referencyjnej w stosunku do metody z ppkt (i) i metody z ppkt (ii), mianowicie „zakładu", a nie „przedsiębiorstwa", pozwoliłoby na jednoczesne stosowanie metody z ppkt (ii) do wszystkich zwolnień objętych dyrektywą, w obrębie całej grupy, w ramach tego samego programu restrukturyzacyjnego. Sprowadzałoby się to faktycznie do stworzenia fikcji prawnej o nieznanych konsekwencjach dla metody z ppkt (i). Znacznie bardziej otwartym postawieniem sprawy byłaby sugestia zmiany linii orzeczniczej przyjętej w wyrokach Rockfon i Athinaïki Chartopoïïa.

49. Mojej uwadze nie umknęło też – podobnie jak uwadze rządu Zjednoczonego Królestwa – że Trybunał zawsze starał się podkreślać społeczno-ekonomiczne skutki zwolnień grupowych *w określonym kontekście lokalnym i środowisku społecznym* [28]. W związku z tym Trybunał dokonał wykładni przedmiotowego pojęcia jako odnoszącego się do „jednostk[i], w której zatrudnieni są w celu wykonywania swoich zadań pracownicy, których dotyczą zwolnienia" [29], innymi słowy – *lokalnej jednostki zatrudnienia*. Powodem tego jest fakt, że brak ochrony przed zwolnieniami grupowymi najbardziej uderzyłby w społeczność lokalną, która byłaby zagrożona rozpadem. Natomiast objęte dyrektywą zwolnienia lokalne znajdujące się jednak poniżej progów nie stanowią takiego samego

25 — Zobacz w szczególności wyroki: Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, pkt 30; a także Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, pkt 28.

26 — Motyw ten stanowi, że „[n]ależy 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".

27 — W przypadku spółki Ethel Austin 490 z około 1700 zwolnionych pracowników otrzymało świadczenie ochronne (co oznacza, że nie otrzymało go ponad 71%). Jednak w przypadku spółki Woolworths, jak potwierdziła rozprawa, z 27 000 zwolnionych pracowników 3233 nie było uprawnionych do świadczenia ochronnego (mniej niż 12%; zob. pkt 30 i 31 wyroku EAT w sprawach nr UKEAT/0547/12/KN i UKEAT/0548/12/KN). Jeśli zaś chodzi o spółkę Bluebird, z postanowienia odsyłającego wydaje się wynikać, że na 105 zwolnień w regionie Irlandii Północnej 19 pracowników nie otrzymało świadczenia ochronnego (nieco ponad 18%).

28 — Zobacz wyrok Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, pkt 28.

29 — Zobacz wyroki: Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, pkt 32; a także Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, pkt 25.

zagrożenia dla przetrwania lokalnych społeczności. Mimo że łączna liczba zwolnień w ramach danego procesu restrukturyzacji może być wysoka w skali kraju, nie przekłada się ona na skutki odczuwalne lokalnie. Osoby poszukujące pracy lokalnie mogą, jeżeli ich liczba jest niewielka, zostać szybciej ponownie zagospodarowane przez rynek pracy.

50. W świetle powyższego nie jestem więc przekonany, że cel ochrony społecznej jednoznacznie prowadzi do przyjęcia wykładni sugerowanej przez skarżących w sprawach C-182/13 i C-80/14.

51. Co ważniejsze, chociaż dyrektywa nr 98/59 służy zapewnieniu minimalnego poziomu ochrony praw pracowników w poszczególnych państwach członkowskich, *z drugiej strony* ma też na celu harmonizację kosztów, na jakie narażone są przedsiębiorstwa Unii w związku z zastosowaniem przepisów ochronnych Unii (cel ten będę dalej określał jako *„cel dotyczący rynku wewnętrznego”*) [30]. W rzeczy samej, mimo coraz większej zbieżności wciąż istnieją różnice, które mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku wewnętrznego. Wnosząc z wydźwięku poszczególnych motywów dyrektywy, prawodawca Unii ewidentnie rozumiał, że cel ochrony społecznej nie może być oderwany od celu rynku wewnętrznego [31]. W związku z powyższym, jak zasygnalizował rząd węgierski, ów cel uzasadnia pogląd, że zwiększenie przejrzystości i przewidywalności dla pracodawców postanawiających zrestrukturyzować swoją firmę wymaga jednolitej interpretacji przedmiotowego pojęcia.

b) Pozostałe rozważania

52. Sugestię, że wykładnia przedmiotowego pojęcia powinna zostać zróżnicowana w kontekście art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dyrektywy nr 98/59, należy też odrzucić z wielu innych powodów.

53. Po pierwsze, fakt, że niektóre wersje językowe [32] odnoszą się do „zakładów” w liczbie mnogiej, nie ma znaczenia. Wynika to jedynie ze stylistyki poszczególnych języków. Przeciwnie, wydaje się, że szereg innych wersji językowych celowo zredagowano bardziej precyzyjnie [33]. W wersjach tych mowa jest o „zakładach” w liczbie mnogiej w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) dyrektywy nr 98/59, ale już w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) używa się *liczby pojedynczej*. To bardziej precyzyjne sformułowanie wyklucza możliwość przyjęcia koncepcji, że wyrażenie „co najmniej 20” – którego dotyczą pytanie trzecie w sprawie C-182/13 i pytanie pierwsze w sprawie C-80/14 – oznacza liczbę zwolnień we *wszystkich* zakładach pracodawcy.

54. Po drugie, jeśli przyjrzeć się *kontekstowi* dyrektywy nr 98/59, Trybunał orzekł już, że wymogi proceduralne określone w art. 2 i 3 dyrektywy nr 98/59 dotyczą tylko *zatrudniającego podmiotu zależnego, a nie jego spółki matki* – nawet jeśli decyzję o dokonaniu zwolnień grupowych podejmuje spółka matka – ponieważ nie ma ona cechy pracodawcy [34]. Z uwagi na to, że obowiązki nałożone zostały tylko na zatrudniający podmiot zależny, wymóg obliczania progów w odniesieniu do całej grupy prowadziłby do asymetrii.

30 — Zobacz wyroki: Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 43; a także podobnie Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo. Jak zauważył R. Blanpain w: *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer 1991, s. 153, 154 – odnosząc się do konkretnego przykładu – dyrektywa 75/129 została przyjęta w celu zapobieżenia spekulowaniu przez spółki paneuropejskie na temat tego, gdzie (to jest: w którym państwie członkowskim) koszty zwolnienia pracowników będą najniższe.

31 — Odnoszę się w szczególności do motywów 2–4 i 6 dyrektywy nr 98/59: „[…] należy zwiększyć stopień ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie; […] pomimo postępującego zbliżania wciąż istnieją różnice między przepisami obowiązującymi w państwach członkowskich, dotyczące trybu i procedury zwolnień grupowych, jak również środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień dla pracowników; […] różnice te mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku wewnętrznego; […] [z]akończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej […]”. Zobacz także wyrok Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, pkt 37–40.

32 — Wersje językowe takie jak angielska, hiszpańska, francuska, włoska i niderlandzka.

33 — Wersje językowe takie jak duńska, niemiecka, fińska, chorwacka, węgierska i szwedzka.

34 — Wyrok Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 57, 58.

55. Ponadto należy mieć także na względzie to, jak przedmiotowe pojęcie używane jest ogólnie w prawie pracy Unii. I tak, dyrektywa 2002/14/WE [35] ustanawia w art. 2 („Definicje") dwie odrębne definicje pojęć „przedsiębiorstwa" i „zakładu". Z kolei art. 2 ust. 1 lit. b) (będący częścią rozdziału I, zatytułowanego „Zakres stosowania i definicje") dyrektywy 2008/94 odnosi się do „przedsiębiorstwa *lub* zakładu [jednostki organizacyjnej] pracodawcy" (wyróżnienie moje), zaś art. 1 ust. 1 lit. a) (będący częścią rozdziału I, zatytułowanego „Zakres i definicje") dyrektywy 2001/23/WE [36] dotyczy „przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu [jednostki organizacyjnej] lub części przedsiębiorstwa, zakładu [jednostki organizacyjnej]". To umacnia jeszcze pogląd, że w kontekście prawa pracy Unii przedsiębiorstwo nie jest tym samym co zakład lub jednostka organizacyjna.

56. Po trzecie, przechodząc do rozważań nad *procesem ustawodawczym* dyrektywy nr 98/59, z prac przygotowawczych nad dyrektywą 75/129 wynika, że wypowiadając się w przedmiocie pierwotnego wniosku Komisji [37], Komitet Ekonomiczno-Społeczny zasugerował zdefiniowanie użytego w tym wniosku terminu „przedsiębiorstwo" jako „lokalnej jednostki zatrudnienia" [38]. Jednak w tekście końcowym Rada zastąpiła termin „przedsiębiorstwo" terminem „zakład" – być może w celu podkreślenia różnic między nimi [39]. W tym świetle nadal aktualne pozostają słowa rzecznika generalnego G. Cosmasa, który zauważył, że „[…] jeśli prawodawca wspólnotowy chciał, aby wszyscy pracownicy przedsiębiorstwa, niezależnie od miejsca, w którym są zatrudnieni, byli brani pod uwagę przy określaniu całkowitej liczby pracowników, w kontekście tego, które zwolnienia należy uznać za zgodne z prawem, a które nie, to *powinien był użyć właściwszego określenia*" [40].

57. Ponadto dyrektywa nr 98/59 nie wprowadziła żadnych istotnych zmian do poprzednio obowiązującego porządku prawnego. Połączyła ona jedynie i skonsolidowała dyrektywy 75/129 i 92/56. Nie dokonano też znaczących zmian dotyczących przedmiotowego pojęcia. Ściśle rzecz ujmując, z prac przygotowawczych wynika, że ustawodawca unijny faktycznie nie chciał dokonywać zmian merytorycznych [41] i zadowolił się utrzymaniem status quo. Gdyby natomiast uważał, że wykładnia dokonana przez Trybunał w 1995 r. była błędna, przyjęcie dyrektywy nr 98/59 stanowiłoby doskonałą okazję do zmodyfikowania tego pojęcia, co słusznie zauważyła spółka Bluebird na rozprawie. Taka sytuacja nie miała miejsca. Na dodatek ani po wydaniu wyroku Athinaïki Chartopoiïa, ani też na żadnym późniejszym etapie nie dokonano żadnych modyfikacji. Warto zauważyć – podnosili to zresztą niektórzy komentatorzy – co wykładnia Trybunału w wyroku Rockfon mogła oznaczać dla Zjednoczonego Królestwa [42], nawet przed uchwaleniem dyrektywy nr 98/59 [43].

58. Po czwarte, jak zauważyli USDAW i B. Wilson na rozprawie, z konstrukcją wzmiankowanych progów przewidzianych w metodzie z ppkt (i) i metodzie z ppkt (ii) nieodłącznie wiąże się to, że metody te działają różnie. Obydwie metody zapewniają pracownikom ochronę tylko w określonych przypadkach. Porównując te argumenty, strony podnoszą przed Trybunałem, że owo zróżnicowanie nie znajduje uzasadnienia. Jednakże było ono zamierzone, ponieważ możliwość wyboru metody, której

35 — Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80, s. 29).

36 — Dyrektywa Rady z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. 2001, L 82, s. 16).

37 — COM(72) 1400; zob. na przykład art. 4 wniosku.

38 — Dz.U. 1973, C 100, s. 11, s. 14.

39 — Zobacz także wyrok Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, pkt 33. Wydaje się, że owa zmiana, która nie pojawiła się we wszystkich ówczesnych wersjach językowych, została wprowadzona między konsultacjami z Parlamentem i Komitetem Ekonomiczno-Społecznym.

40 — Zobacz opinia rzecznika generalnego G. Cosmasa w sprawie Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:242, pkt 32. Wyróżnienie moje.

41 — Zobacz w tej kwestii protokół z 2115. posiedzenia Rady (AGRI), które odbyło się w Brukseli w dniu 20 lipca 1998 r. (dokumenty nr C/98/254 i 10395/98), ppkt (iX, który stanowi, że „[c]elem jest prosta konsolidacja {czy też »urzędowa kodyfikacja« w rozumieniu [pkt 1 porozumienia międzyinstytucjonalnego z dnia 20 grudnia 1994 r. – Szybsza metoda pracy nad urzędową kodyfikacją tekstów prawnych (Dz.U. 1996, C 102, s. 2)]}, bez żadnych zmian merytorycznych".

42 — Zobacz M. Rubinstein, Highlights: April 2007, *Industrial Relations Law Reports*, 2007, s. 225 i nast.; C. Barnard, *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford 2012, 4th ed., s. 632, 633.

43 — Zobacz w szczególności M. Rubinstein, Highlights: March 1996, *Industrial Relations Law Reports*, 1996, s. 113 i nast.

nie przewidywał pierwotny wniosek Komisji, została świadomie dodana przez Radę. Rzeczywiście nieuzasadnione byłoby natomiast interpretowanie metody z ppkt (ii) w sposób sugerowany przez USDAW i B. Wilson, ponieważ doprowadziłoby to do dużych rozbieżności między przyznanymi odpowiednio poziomami ochrony.

59. W tym miejscu przypominam, co zostało także potwierdzone na rozprawie, że Zjednoczone Królestwo nie zmieniło wybranej przez siebie metody wdrożenia tej dyrektywy od lat siedemdziesiątych, kiedy to postanowiło skorzystać z przysługującego mu uprawnienia i wybrało metodę z ppkt (ii), a nie metodę z ppkt (i), przy czym przedmiotowe pojęcie nie wydawało się wówczas mieć tak ewidentnych implikacji, jak teraz.

60. Po piąte, niewzięcie pod uwagę nieodłącznych różnic między metodą z ppkt (i) i metodą z ppkt (ii) pozbawiłoby art. 5 dyrektywy nr 98/59 wszelkiego znaczenia [44]. Dyrektywa zapewnia jedynie minimalną harmonizację, co oznacza, że państwa członkowskie mogą uchwalać przepisy korzystniejsze dla pracowników. Tym samym państwa członkowskie mogą na przykład ustanawiać progi, które wdrażają *zarówno* metodę z ppkt (i), jak i metodę z ppkt (ii), postanawiając, że dyrektywa będzie miała zastosowanie do mniejszej liczby zwolnień w dłuższym okresie czasu.

61. Ze wszystkich tych powodów podzielam pogląd przedstawiony przez spółkę Bluebird, rządy hiszpański, Zjednoczonego Królestwa i węgierski oraz Komisję, że przedmiotowe pojęcie należy interpretować w taki sam sposób zarówno w odniesieniu do art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i), jak i do art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dyrektywy nr 98/59, to znaczy jako oznaczające jednostkę, w której zatrudnieni są w celu wykonywania swoich zadań pracownicy, których dotyczą zwolnienia. Tym samym dyrektywa nie wymaga – ani też nie zabrania – sumowania liczby zwolnień we wszystkich zakładach pracodawcy w celu ustalenia, czy osiągnięte zostały progi określone w art. 1 ust. 1 lit. a). Do państw członkowskich należy decyzja, czy w uzasadnionych przypadkach należy zwiększyć poziom ochrony na mocy art. 5 dyrektywy nr 98/59, pod warunkiem że *w każdym* przypadku (a nie tylko uśredniając, jak sugerował rząd hiszpański) byłoby to korzystniejsze dla zwalnianych pracowników. Do sądów krajowych należy natomiast stwierdzenie, czy jest tak w danym wypadku.

62. Na koniec warto wyjaśnić, że do sądów odsyłających we wszystkich trzech sprawach należy ustalenie, jako elementu stanu faktycznego, jak dokładnie należy rozumieć lokalną jednostkę zatrudnienia w świetle okoliczności danej sprawy. Na przykład jeśli pracodawca prowadzi kilka sklepów w jednym centrum handlowym, to nie jest wykluczone uznanie, że wszystkie te sklepy tworzą jedną lokalną jednostkę zatrudnienia. Jak zauważył rząd hiszpański, będzie to zależało od szeregu czynników: (i) czy danemu podmiotowi złożonemu można przypisać pewien stopień trwałości i stabilności; (ii) czy należy do niego wykonywanie jednego lub większej liczby zadań i (iii) czy jego personel, zasoby techniczne i struktura organizacyjna są odpowiednie do wykonania tych zadań. Aby dany podmiot został uznany za zakład, nie jest konieczne, aby charakteryzował się on autonomią prawną, ekonomiczną, finansową, administracyjną lub technologiczną [45].

63. W świetle powyższego nie ma potrzeby orzekania w przedmiocie wniosku spółki Bluebird o ograniczeniu skutków wyroku w czasie. Gdyby jednak Trybunał był odmiennego zdania, wniosek ten wydaje się w każdym razie nieuzasadniony z uwagi na bardzo surowe wymogi w tym zakresie [46].

44 — Artykuł 5 dyrektywy nr 98/59 stanowi: „[n]iniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub na dopuszczanie bądź wspieranie zastosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych”.

45 — Zobacz wyrok Athinaïki Chartopoïa, C-270/05, EU:C:2007:101, pkt 27, 28.

46 — Zobacz wyrok Schulz i Egbringhoff, C-359/11 i C-400/11, EU:C:2014:2317, pkt 57 i nast.

C – *Pozostałe zagadnienia*

64. Jak wcześniej wspomniano, oprócz omówionej powyżej kwestii głównej sprawy C-392/13 i C-80/14 poruszają kilka innych zagadnień.

1. Pytanie pierwsze w sprawie C-392/13: pojęcie „zwolnień grupowych"

65. W swoim pytaniu pierwszym Juzgado de lo Social nº 33 zwraca się zasadniczo do Trybunału o wyjaśnienie, czy pojęcie „zwolnień grupowych" zawarte w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy nr 98/59 należy interpretować jako sprzeciwiające się przepisowi prawa krajowego ograniczającemu zakres tego pojęcia jedynie do rozwiązania umów z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych. Podsumowując, art. 1 ust. 1 lit. a) stanowi, że za zwolnienia objęte rzeczoną dyrektywą uważa się zwolnienia dokonane przez pracodawcę z jednego lub większej liczby powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem.

66. Mimo że rząd hiszpański stwierdził na rozprawie, iż wybrał metodę z ppkt (i), wydaje mi się, że faktycznie Hiszpania wdrożyła połączenie metody z ppkt (i) i metody z ppkt (ii): art. 51 ust. 1 ET przewiduje mechanizm oparty na trzech aspektach – zastosowanie metody z ppkt (i), ale w połączeniu z (dłuższym) okresem 90 dni, zaczerpniętym z metody z ppkt (ii)[47]. Niemniej jednak w tym przypadku powstaje pytanie, czy art. 51 ust. 1 ET zbytnio nie zawęża pojęcia „zwolnienia". Pojęcie to, mające jednolite znaczenie w prawie Unii, obejmuje wszelkie przypadki rozwiązania umowy o pracę wbrew woli pracownika, a zatem bez jego zgody[48]. Nadto, jak wynika z orzecznictwa, wyrażenie „powod[y] niezwiązan[e] z poszczególnym pracownikiem" powinno być interpretowane szeroko[49].

67. Państwa członkowskie mogą także na mocy art. 5 dyrektywy nr 98/59 udzielić pracownikom większej ochrony poprzez na przykład wydłużenie okresu, w jakim sumuje się liczbę zwolnień objętych dyrektywą. Jednak dyrektywa to nie *szwedzki stół* – nie można z niej wybierać pewnych elementów wedle uznania! Państwa członkowskie nie mogą równoważyć zwiększonego poziomu ochrony, ograniczając ją w innych kwestiach, na przykład poprzez dokonywanie węższej wykładni pojęcia „zwolnienia"[50]. Podobnie jak metody obliczania progów – a zatem same progi – pojęcie to nie leży w zakresie ich uznania[51].

68. Artykuł 51 ust. 1 akapit pierwszy ET, który ma na celu wdrożenie art. 1 dyrektywy nr 98/59, odnosi się wyłącznie do „rozwiązania umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych". Takie zastrzeżenie, jak by się wydawało, ogranicza otwarty zakres pojęcia „zwolnienia". Wzmiankowana hiszpańska regulacja przywodzi na myśl sprawę Komisja/Portugalia, w której Portugalia niezgodnie z prawem ograniczyła to samo pojęcie do zwolnień z powodów strukturalnych, technologicznych lub koniunktury[52]. Mimo że następnie w wyroku Rodríguez Mayor i in.[53] Trybunał zróżnicował nieco zakres tego pojęcia w stosunku do wygaśnięcia umów o pracę spowodowanych śmiercią pracodawcy, to dołożył starań, aby mimo wszystko odróżnić tę konkretną sytuację od sytuacji, której dotyczył poprzedni wyrok[54]. Ponieważ sprawa C-392/13 nie

47 — Zobacz wyrok Rodríguez Mayor i in., C-323/08, EU:C:2009:770, pkt 22–24. Ponadto w art. 51 ust. 1 akapit czwarty ET Hiszpania ustanowiła również przepisy, zgodnie z którymi zwolnienia grupowe mają także miejsce, gdy rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych dotyczy całej załogi przedsiębiorstwa i jest spowodowane całkowitym zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa, mimo nieosiągnięcia progów przewidzianych w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy nr 98/59, pod warunkiem że dotyczy więcej niż pięciu pracowników.

48 — Zobacz wyrok Agorastoudis i in., od C-187/05 do C-190/05, EU:C:2006:535, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo.

49 — Zobacz podobnie wyrok Rodríguez Mayor i in., C-323/08, EU:C:2009:770, pkt 34.

50 — Zobacz podobnie wyrok Komisja/Włochy, 91/81, EU:C:1982:212, pkt 8–10.

51 — Zobacz podobnie wyrok Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 47.

52 — Zobacz wyrok Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 66 i sentencja. Zobacz także wyrok Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-383/92, EU:C:1994:234, pkt 29–32.

53 — Wyrok EU:C:2009:770. W sprawie tej zadano pytanie prejudycjalne zasadniczo podobne do tego, które jest przedmiotem niniejszej sprawy.

54 — Ibidem, pkt 52.

wiąże się z taką szczególną sytuacją, nie widzę powodu, dla którego Trybunał miałby orzec inaczej niż w wyroku Komisja/Portugalia. Z powyższych względów, jak stwierdzają sąd odsyłający oraz rząd węgierski, art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy nr 98/59 sprzeciwia się uregulowaniu prawa krajowego takiemu jak art. 51 ust. 1 ET.

69. Jednakże rząd hiszpański powołuje się na ogólny przepis zawarty w art. 51 ust. 1 akapit piąty ET. Stanowi on, że oprócz przypadków, gdy umowy o pracę zawarte na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego (zwane dalej „umowami na czas określony") uległy rozwiązaniu, należy także wziąć pod uwagę inne przypadki rozwiązania umowy z inicjatywy pracodawcy z przyczyn niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, o ile ich liczba wynosi co najmniej pięć.

70. W tej kwestii należy zaznaczyć, że art. 51 ust. 1 akapit piąty ET przypomina w znacznej mierze art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy nr 98/59 i wydaje się ją wdrażać. Ten drugi przepis obejmuje „zwolnienia utożsamiane ze zwolnieniami grupowymi" zrównane ze „zwolnieniami właściwymi" (przy czym „zwolnienia właściwe" charakteryzuje brak zgody pracownika)[55]. Jeżeli liczba zwolnień utożsamianych ze zwolnieniami grupowymi wynosi co najmniej pięć, to do zwolnień tych zaczyna mieć zastosowanie dyrektywa na potrzeby obliczenia progów.

71. Prawdą jest jednak, że jeśli chodzi o „zwolnienia właściwe", dyrektywa nr 98/59 nie wymaga co najmniej pięciu takich zwolnień, aby uznać, że są one objęte dyrektywą, co rząd hiszpański sam przyznał na rozprawie. Z tego względu wydaje się, że poprzez ustanowienie wymogu, aby zwolnień z przyczyn innych niż ekonomiczne, technologiczne, organizacyjne lub produkcyjne było co najmniej pięć, art. 51 ust. 1 ET bezzasadnie ogranicza zakres pojęcia „zwolnienia". W związku z tym proponuję, aby na pytanie pierwsze w sprawie C-392/13 Trybunał odpowiedział w taki sposób, że art. 1 ust. 1 omawianej dyrektywy sprzeciwia się takiemu przepisowi.

2. Pytania drugie i trzecie w sprawie C-392/13: stosowanie dyrektywy nr 98/59 do umów na czas określony

72. Poprzez te dwa pytania Juzgado de lo Social nº 33 zwraca się o wskazówki w przedmiocie stosowania dyrektywy nr 98/59 do umów na czas określony, które uległy rozwiązaniu z powodu upływu czasu, na który zostały zawarte, albo z powodu wykonania konkretnego zadania lub konkretnej usługi, których te umowy dotyczyły.

73. Istota pytania drugiego sprowadza się do tego, czy umowy na czas określony, które uległy rozwiązaniu wskutek upływu czasu bądź wykonania zadania lub usługi, na które zostały zawarte, powinny być traktowane jako zwolnienia objęte dyrektywą do celów obliczania progów zawartych w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy nr 98/59. Odesłanie prejudycjalne sugeruje jednak, że sąd odsyłający chce jedynie wiedzieć, czy dyrektywa wymaga od niego uwzględnienia przypadków rozwiązania takich umów z ww. przyczyn przy obliczaniu progów na potrzeby „zwolnień właściwych" – a niekoniecznie do celów stosowania do nich procedury ochronnej.

74. Pytanie trzecie, mimo że nie zostało całkiem jasno sformułowane, wydaje się sprowadzać do tego, czy art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy nr 98/59 ogranicza się do zwolnień grupowych pracowników zatrudnionych w ramach umów na czas określony, przy takich samych przyczynach zakończenia stosunku pracy (na przykład gdy rozwiązaniu ulega kilka umów na czas określony wraz z końcem sezonu turystycznego lub ukończeniem projektu budowlanego).

55 — Zobacz wyrok Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 56. Zwolnienia utożsamiane ze zwolnieniami grupowymi mają miejsce między innymi w sytuacji, gdy pracownik ma powód do udzielenia zgody, na przykład w zamian za korzyść finansową; zob. opinia rzecznika generalnego A. Tizzana w sprawie Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:139, pkt 46, 47. Przykładowo pracownicy mogą się zgodzić na dobrowolne odejście na wcześniejszą emeryturę, z którego inicjatywą wystąpił pracodawca, a nie poszczególni pracownicy; zob. C. Barnard, op.cit., s. 631.

75. Odpowiedź na obydwa pytania, jak w istocie zauważyli rząd węgierski i Komisja, wynika wprost z redakcji art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy nr 98/59. Przepis ten wyłącza umowy na czas określony z zakresu dyrektywy, chyba że zwolnienia mają miejsce przed końcem przedmiotowych umów lub przed ich wykonaniem. Biorąc pod uwagę charakter takich umów, które – jak słusznie zauważa Komisja – kończą się zawsze z upływem ustalonego okresu, na który zostały zawarte, zasada ta wydaje się jak najbardziej słuszna. W rzeczy samej, umowa na czas określony, która kończy się zgodnie z jej postanowieniami, nie jest tym samym, co zwolnienie pracownika zatrudnionego na stałe z przyczyn od niego niezależnych.

76. Interpretacji takiej nie podważa art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy nr 98/59. Jak wspomniano wyżej, przepis ten obejmuje zwolnienia utożsamiane ze zwolnieniami grupowymi. Tym samym nie obejmuje umów na czas określony, które reguluje wyłącznie art. 1 ust. 2 dyrektywy. O ile odstępstwa należy co do zasady interpretować ściśle, o tyle nie ma możliwości dodania, w drodze wykładni, dodatkowego zastrzeżenia do sformułowania art. 1 ust. 2 dyrektywy nr 98/59, którego tam nie było. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy prawodawca Unii umieścił już konkretne zastrzeżenie w brzmieniu tego wyłączenia, nie uznając za konieczne dodania innego. Z tego samego względu Trybunał odmówił już dokonywania wykładni zawężającej podobnego wyłączenia zawartego w art. 1 ust. 2 dyrektywy nr 98/59[56]. A fortiori, nie jestem w stanie uznać, że wyłączenie umów na czas określony dotyczy tylko sytuacji, gdy przyczyny rozwiązania takich umów są takie same.

77. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby Juzgado de lo Social nº 33 uwzględnił przy obliczaniu progów wszystkie przypadki rozwiązania umowy na czas określony, jeśli możliwość taką dopuszcza prawo hiszpańskie. Jak trafnie zauważył rząd węgierski, państwom członkowskim wolno na mocy art. 5 dyrektywy nr 98/59 przyjmować przepisy korzystniejsze dla pracowników.

78. Z powyższych względów proponuję, aby Trybunał odpowiedział łącznie na pytania drugie i trzecie w sprawie C-392/13, że art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy nr 98/59 należy interpretować w ten sposób, iż wszystkie przypadki grupowego zakończenia stosunku pracy w ramach umów na czas określony są wyłączone z zakresu zastosowania tej dyrektywy, chyba że przypadki te mają miejsce przed końcem takich umów lub przed ich wykonaniem. Nie ma znaczenia, czy powody rozwiązania takich umów są takie same. Nie stoi to jednak na przeszkodzie przyjęciu przepisów krajowych, które będą korzystniejsze dla pracowników.

3. Pytanie drugie w sprawie C-80/14: wykroczenie poza bezpośredni skutek wertykalny

79. Pytanie drugie Court of Appeal sprowadza się do tego, czy w konkretnych okolicznościach niniejszej sprawy państwu członkowskiemu wolno powoływać się na argument, że nieprawidłowo wdrożona dyrektywa nie może nakładać obowiązków na osoby fizyczne. Powód wystąpienia z tym pytaniem wynika zasadniczo z poglądu wyrażonego przez USDAW i B. Wilson: państwo członkowskie nie może się powoływać na niepełne wdrożenie przez siebie dyrektywy nr 98/59 w postępowaniu wszczętym przeciwko niewypłacalnym pracodawcom sektora prywatnego, w sytuacji gdy państwo to samo może być narażone na roszczenia na mocy prawa krajowego wdrażającego dyrektywę 2008/94. Innymi słowy, argument zdaje się sprowadzać do tego, że dyrektywa 2008/94 w jakiś sposób zmienia charakter postępowania wszczętego na mocy dyrektywy nr 98/59 z horyzontalnego na wertykalny.

80. W tym świetle przedłożone pytanie jest interesujące. Jednak dla powstania obowiązków wynikających z dyrektywy 2008/94 roszczenie finansowe mieszczące się w zakresie tej dyrektywy (takie jak świadczenie ochronne) musi pozostać niezaspokojone z powodu niewypłacalności pracodawcy. Gdyby Trybunał orzekł w taki sposób, że Zjednoczone Królestwo nieprawidłowo wdrożyło metodę z ppkt (ii) (abstrahując od możliwości dokonywania wykładni prawa krajowego zgodnie z dyrektywą, czego, jak wyraźnie stwierdza Court of Appeal, przedłożone pytanie nie dotyczy), to z uprawnienia do

56 — Zobacz wyrok Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, pkt 42, 43.

świadczenia ochronnego wynikałoby, że dyrektywa nr 98/59 ma bezpośredni skutek horyzontalny w stosunku do pracodawców sektora prywatnego – zarówno do tych niewypłacalnych, jak i tych wypłacalnych. Gdyby takiego horyzontalnego skutku nie miała, linia argumentacji USDAW i B. Wilson prowadziłaby do absurdalnych wniosków, mianowicie że pracownicy zwolnieni w ramach zwolnień grupowych przez pracodawców, którzy popadli w stan niewypłacalności, mieliby większe prawa niż pracownicy zwolnieni w ramach zwolnień grupowych przez pracodawców wypłacalnych – a jest to niedopuszczalne. W każdym razie nie twierdzono, że dyrektywa nr 98/59 ma bezpośredni skutek horyzontalny, i nie uważam, żeby mogło tak być. W tych okolicznościach linia argumentacji przyjęta przez USDAW i B. Wilson wydaje się z założenia błędna.

81. Niezależnie od powyższego, biorąc pod uwagę fakt, że w moim przekonaniu nie można zgodzić się z tezą, iż Zjednoczone Królestwo nieprawidłowo wdrożyło dyrektywę nr 98/59, proponuję, aby Trybunał odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

IV – Wnioski

82. W świetle powyższego proponuję, aby na pytania przedłożone przez Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Zjednoczone Królestwo) w sprawie C-182/13, na pytanie czwarte przedłożone przez Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Hiszpania) w sprawie C-392/13 oraz na pytania przedłożone przez Court of Appeal w sprawie C-80/14 (England and Wales) (Zjednoczone Królestwo) Trybunał odpowiedział w sposób następujący:

— pojęcie „przedsiębiorstwa" [zakładu], o którym mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, ma takie samo znaczenie jak w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) tej dyrektywy. Pojęcie to oznacza jednostkę, w której zatrudnieni są w celu wykonywania swoich zadań, pracownicy, których dotyczą zwolnienia, a określenie tej jednostki należy do sądu odsyłającego. Niemniej jednak państwa członkowskie mogą ustanawiać przepisy implementujące na podstawie tego pojęcia, które, bez obniżania poziomu minimalnej ochrony, będą korzystniejsze dla pracowników. Do sądu krajowego należy ocena poszczególnych przypadków.

Proponuję, aby w sprawie C-392/13 Trybunał odpowiedział na pytania od pierwszego do trzeciego w następujący sposób:

— art. 1 ust. 1 dyrektywy nr 98/59 sprzeciwia się przepisowi prawa krajowego, takiemu jak art. 51 ust. 1 Ley del Estatuto de los Trabajadores z dnia 29 marca 1995 r., który wymaga co najmniej pięciu przypadków rozwiązania umów o pracę bez zgody zainteresowanych pracowników, z przyczyn innych niż ekonomiczne, technologiczne, organizacyjne lub produkcyjne, aby można je było wziąć pod uwagę w celu ustalenia, czy miały miejsce zwolnienia grupowe;

— wykładni art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy nr 98/59 należy dokonywać w ten sposób, że wszystkie przypadki grupowego zakończenia stosunku pracy w ramach umów zawartych na czas określony lub dla wykonania określonego zadania są wyłączone z zakresu zastosowania tej dyrektywy, chyba że przypadki te mają miejsce przed końcem takich umów lub przed ich wykonaniem. Nie ma znaczenia, czy przyczyny rozwiązania takich umów są takie same. Niemniej jednak państwa członkowskie mogą ustanawiać przepisy, które, bez obniżania poziomu minimalnej ochrony, będą korzystniejsze dla pracowników.