Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
PAOLA MENGOZZIEGO
przedstawiona w dniu 22 marca 2012 r.[1]

Sprawa C-583/10

Stany Zjednoczone Ameryki
przeciwko
Christine Nolan

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

Dyrektywa 98/59/WE — Dopuszczalność — Ochrona pracowników — Zwolnienia grupowe — Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji — Zamknięcie amerykańskiej bazy wojskowej — Zakres stosowania — Rozpoczęcie biegu terminu obowiązku konsultacji

I – Wprowadzenie

1. W swoim wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Zjednoczone Królestwo) zwraca się o wyjaśnienia dotyczące rozpoczęcia biegu terminu obowiązku konsultacji z przedstawicielami pracowników w kontekście rozważanego przez pracodawcę zwolnienia grupowego na podstawie dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych[2].

2. Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Stanami Zjednoczonymi Ameryki a Christine Nolan, cywilną pracownicą amerykańskiej bazy wojskowej w Zjednoczonym Królestwie, w przedmiocie obowiązku przeprowadzenia we właściwym czasie konsultacji z personelem cywilnym tej bazy przed przystąpieniem do zwolnień grupowych, które nastąpiły w dniu 30 czerwca 2006 r., zgodnie z Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 [ustawą o związkach zawodowych i stosunkach pracowniczych (ujednolicenie) z 1992 r.], transponującą dyrektywę 98/59 na poziomie krajowym[3].

1 — Język oryginału: francuski.

2 — Dz.U. L 225, s. 16.

3 — Różnicę między datą ustawy transponującej w Zjednoczonym Królestwie (1992 r.) a datą przyjęcia dyrektywy 98/59 (1998 r.) tłumaczy się okolicznością, że dyrektywa ta stanowi „ujednolicenie" dyrektywy Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 48, s. 29), zmienionej dyrektywą Rady 92/56/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. (Dz.U. L 245, s. 3).

3. W szczególności z informacji przekazanych przez sąd krajowy wynika, że decyzja o zamknięciu bazy wojskowej od końca września 2006 r. została podjęta przez Secretary of the US Army i zatwierdzona przez Secretary of Defence najpóźniej w dniu 13 marca 2006 r. Decyzja ta została zakomunikowana brytyjskim władzom wojskowym nieformalnie w kwietniu 2006 r. i upubliczniona przez media w dniu 21 kwietnia 2006 r. W dniu 24 kwietnia oficer dowodzący bazą zwołał spotkanie pracowników, po pierwsze, aby wyjaśnić decyzję o zamknięciu bazy, a po drugie, aby przeprosić za sposób upublicznienia wiadomości o zamknięciu.

4. Rząd Zjednoczonego Królestwa został powiadomiony oficjalnie w dniu 9 maja 2006 r., że baza zostanie zwrócona Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej w dniu 30 września 2006 r.

5. W czerwcu 2006 r. władze amerykańskie przekazały przedstawicielom personelu cywilnego bazy wojskowej memorandum, w którym stwierdzono, że mają zostać zwolnieni wszyscy członkowie personelu, czyli blisko 200 pracowników. Podczas spotkania, które odbyło się w dniu 14 czerwca 2006 r., władze amerykańskie powiadomiły przedstawicieli personelu, że uważają, iż datą rozpoczęcia konsultacji był dzień 5 czerwca 2006 r.

6. Formalna decyzja o rozwiązaniu umów o pracę została podjęta w kwaterze głównej armii amerykańskiej w Mannheimie (Niemcy). Oświadczenia o wypowiedzeniu zostały złożone w dniu 30 czerwca 2006 r. Podano w nich, że rozwiązanie stosunków pracy nastąpi w dniu 29 i 30 września 2006 r.

7. To w tych okolicznościach Ch. Nolan, przedstawicielka personelu, o którym mowa, wniosła powództwo w sprawie ustalenia odpowiedzialności przeciwko Stanom Zjednoczonym Ameryki przed Southampton Employment Tribunal (sądem pracy w Southampton), który uwzględnił jej żądanie, stwierdzając w szczególności, że pracodawca zaniedbał obowiązek skonsultowania się z przedstawicielami pracowników we właściwym czasie, przy czym pracodawca nie wyjaśnił, z jakich powodów początek tych konsultacji nastąpił dopiero dnia 5 czerwca 2006 r. i nie mogły one rozpocząć się przed podjęciem decyzji z dnia 13 marca 2006 r. lub w każdym razie od dnia 24 kwietnia 2006 r., bądź po podaniu oficjalnej informacji z dnia 9 maja 2006 r. Sąd ten uwzględnił także żądanie odszkodowawcze wniesione przez Ch. Nolan.

8. Odwołanie wniesione przez Stany Zjednoczone Ameryki przed Employment Appeal Tribunal zostało oddalone.

9. Stany Zjednoczone wniosły zatem środek zaskarżenia do Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

10. Rozważywszy argumenty przedstawione wcześniej przez Stany Zjednoczone Ameryki przed Employment Appeal Tribunal, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) uznał, że powinny one zostać oddalone. Jednakże ponieważ powołano się przed nim także na zarzut dotyczący wyroku Trybunału w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in.[4], wydanego po orzeczeniu Employment Appeal Tribunal, sąd odsyłający uznał, że wyrok ten podnosi pewne kwestie co do wykładni przepisów dyrektywy 98/59, które należałoby wyjaśnić, zanim wyda on swój wyrok.

4 — Wyrok z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-44/08, Zb.Orz. s. I-8163.

11. W tych okolicznościach Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy obowiązek przeprowadzenia przez pracodawcę konsultacji dotyczących zwolnień grupowych na podstawie dyrektywy 98/59/WE powstaje: i) gdy pracodawca proponuje strategiczną decyzję gospodarczą lub operacyjną, która przypuszczalnie lub nieuchronnie doprowadzi do zwolnień grupowych, ale jeszcze jej nie podjął; czy ii) tylko gdy decyzja ta faktycznie zapadła i gdy pracodawca proponuje potem będące jej następstwem zwolnienia?”.

12. Uwagi na piśmie zostały przedstawione przez Ch. Nolan, Komisję Europejską i Urząd Nadzoru EFTA. Strony te zostały także wysłuchane na rozprawie, która odbyła się dnia 18 stycznia 2012 r.

II – Analiza

A – *W przedmiocie stosowania dyrektywy 98/59 i właściwości Trybunału do udzielenia odpowiedzi na zadane pytanie*

13. Choć Komisja zasugerowała udzielenie odpowiedzi na zadane pytanie, jednakże uprzednio wyraziła wątpliwości – a nawet zastrzeżenia – co do stosowania dyrektywy 98/95 w przypadku zwolnień grupowych zapowiedzianych w bazie wojskowej, tym bardziej gdy taka baza, nawet jeśli znajduje się na terytorium państwa członkowskiego, podlega władzy państwa trzeciego. W swoich uwagach na piśmie Komisja oparła swoje wątpliwości na art. 1 ust. 2 lit. b) dyrektywy 98/59, wyłączającym z zakresu stosowania tej dyrektywy pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (lub w przypadku gdy państwa członkowskie nie stosują tego pojęcia, jednostek będących ich odpowiednikami), które w jej ocenie mogą obejmować bazy wojskowe. W odpowiedzi na pisemne pytanie Trybunału, a także podczas rozprawy Komisja podniosła, że w każdym razie stosowanie dyrektywy 98/59 w sytuacji takiej jak w sprawie przed sądem krajowym byłoby pozbawione skutku praktycznego, ponieważ powody, którymi kierowało się państwo trzecie, podejmując decyzję o zamknięciu bazy wojskowej, są objęte wykonywaniem jus imperii. Powody te nie mogły z tego względu być przedmiotem uprzednich konsultacji z przedstawicielami pracowników. W swojej odpowiedzi na to samo pytanie pisemne Stany Zjednoczone Ameryki podzielają co do istoty to stanowisko.

14. Uwagi te nie są pozbawione podstaw i rozumiem je doskonale, w szczególności interes prawny o charakterze ogólnym w określeniu dokładnego zakresu art. 1 ust. 2 lit. b) dyrektywy 98/59, przepisu, którego wykładni do tej pory Trybunał nie miał okazji dokonywać.

15. Niemniej jednak podejmowanie tej dyskusji nie wydaje się mi w żadnym razie konieczne ani nawet stosowne dla celów stwierdzenia właściwości Trybunału do odpowiedzi na pytanie zadane przez sąd krajowy w świetle całości okoliczności niniejszej sprawy.

16. W tym względzie należy przypomnieć, że dyrektywa 98/59 dokonuje tylko częściowej harmonizacji zasad ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych [5], a jej art. 5 wskazuje wyraźnie, że nie ma ona wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników.

5 — W odniesieniu do dyrektywy 75/129, zmienionej dyrektywą 92/56, zob. wyrok z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-383/92 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Rec. s. I-2479, pkt 25; w odniesieniu do dyrektywy 98/59 zob.: wyrok z dnia 16 lipca 2009 r. w sprawie C-12/08 Mono Car Styling, Zb.Orz. s. I-6653, pkt 35; a także ww. wyrok w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., pkt 60.

17. Państwa członkowskie zachowują w rezultacie swobodę stosowania przepisów krajowych dotyczących ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, które nie są objęte sensu stricto przepisami dyrektywy 98/59. I tak, na podstawie art. 5 dyrektywy 98/59 państwo członkowskie mogłoby zupełnie rozciągnąć zakres stosowania ochrony przyznanej pracownikom w przypadku zwolnień grupowych na pracowników zatrudnianych przez administrację publiczną lub instytucje prawa publicznego w rozumieniu art. 1 ust. 2 lit. b) dyrektywy 98/59.

18. Wydaje się, że tak właśnie postąpił ustawodawca Zjednoczonego Królestwa w ramach transpozycji dyrektywy 98/59, jak to zostało podkreślone przez Employment Appeal Tribunal i sąd odsyłający w ich odpowiednich orzeczeniach.

19. Otóż, po pierwsze, z uzasadnienia orzeczenia pierwszego z wyżej wymienionych sądów – w szczególności z pkt 71 i 84 tego uzasadnienia, przytoczonych przez Ch. Nolan i Urząd Nadzoru EFTA w ich odpowiednich odpowiedziach na pytanie pisemne Trybunału – wynika, że Zjednoczone Królestwo postanowiło na podstawie art. 5 dyrektywy 98/59 nie wyłączać z jej zakresu stosowania podmiotów wymienionych w art. 1 ust. 2 lit. b) wspomnianej dyrektywy.

20. Po drugie, według sądu odsyłającego jedyna mająca znaczenie sytuacja, w której pracodawca mógłby zostać zwolniony z obowiązków konsultacji przewidzianych w art. 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, dotyczy przypadku określonego w art. 188 ust. 7, w którym pracodawca ten mógł wykazać istnienie szczególnych okoliczności sprawiających, że spełnienie tych obowiązków nie jest już „rozsądnie praktyczne". Sąd odsyłający zauważa, że Stany Zjednoczone Ameryki nie powołały się jednak na to odstępstwo w sprawie przed sądem krajowym [6].

21. Ponadto żaden z tych sądów nie uznał, by sytuacja pracowników cywilnych bazy wojskowej państwa trzeciego znajdującej się w Zjednoczonym Królestwie mogła nie być objęta zakresem stosowania art. 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 na mocy innych szczególnych wyjątków określonych w tej ustawie, na przykład tych przewidzianych w art. 273 ust. 2 i art. 274 tej ustawy, dotyczących członków personelu korony brytyjskiej („crown employment"). W ramach podziału funkcji orzeczniczych między sądami krajowymi a Trybunałem, przewidzianego w art. 267 TFUE, do Trybunału nie należy podważenie dokonanego w danej sytuacji zastosowania prawa krajowego.

22. Wreszcie sąd odsyłający podkreślił również, że kwestia immunitetu państwa, podniesiona po upływie terminu przez Stany Zjednoczone Ameryki przed Southampton Employment Tribunal – jako że została podniesiona jedynie w kontekście sformułowanego przez Ch. Nolan żądania odszkodowawczego, a nie uprzednio w toku postępowania o ustalenie odpowiedzialności – nie podlegała rozpoznaniu w ramach środka zaskarżenia [7] i nie mogła w każdym przypadku podlegać ocenie niezależnie od klauzuli derogacyjnej przewidzianej w art. 188 ust. 7 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, na którą nie powołano się w sprawie przed sądem krajowym [8]. Otóż z akt sprawy wyraźnie wynika, że zastosowanie obowiązku konsultacji z przedstawicielami pracowników, przewidzianego w ustawodawstwie Zjednoczonego Królestwa transponującym dyrektywę 98/59, w żadnym przypadku nie jest pozbawione skutku w okolicznościach takich jak w sprawie przed sądem krajowym [9].

6 — Zobacz pkt 42 postanowienia odsyłającego. Zgodność takiej klauzuli zwalniającej z przepisami dyrektywy 98/59 nie jest przedmiotem niniejszego postępowania.

7 — Zobacz pkt 29 postanowienia odsyłającego.

8 — Zobacz pkt 42 postanowienia odsyłającego.

9 — Co więcej, nawet w odniesieniu wyłącznie do dyrektywy 98/59 nie podzielam zdania Komisji, zgodnie z którym stosowanie tej dyrektywy jest pozbawione jakiegokolwiek praktycznego skutku na tej podstawie, że konsultacje z przedstawicielami pracowników nie mogłyby w każdym razie dotyczyć powodów, które doprowadziły do zamknięcia przez Stany Zjednoczone Ameryki jednej z ich baz wojskowych. Należy bowiem mieć na uwadze, że zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 98/59 przedmiot konsultacji obejmuje nie tylko sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, ale także „możliwości złagodzenia ich konsekwencji". Stosowanie tej dyrektywy mogłoby zatem zachować częściowy, ale znaczący skutek.

23. Wydaje się zatem, że przy założeniu, iż status bazy wojskowej, która ponadto należy do państwa trzeciego, jest podobny do statusu administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego w rozumieniu art. 1 ust. 2 lit. b) dyrektywy 98/59, ustawodawca Zjednoczonego Królestwa zamierzał objąć podmiotowym zakresem stosowania Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 sytuacje, które znajdują się poza zakresem stosowania dyrektywy 98/59, dostosowując rozwiązania dla tych sytuacji do tych przewidzianych przez wspomnianą dyrektywę, mianowicie w szczególności co do konieczności poprzedzenia przez pracodawcę we właściwym czasie zwolnienia grupowego konsultacjami z przedstawicielami pracowników.

24. Tymczasem z utrwalonego orzecznictwa wynika, że w przypadku gdy ustawodawstwo krajowe dostosowuje się w zakresie rozwiązań sytuacji czysto wewnętrznych do rozwiązań przyjętych w prawie Unii, Trybunał zachowuje właściwość w zakresie odpowiedzi na zadane przez sąd krajowy pytania dotyczące interpretacji przepisów lub pojęć tego prawa, tak aby zapewnić ich jednolitą wykładnię bez względu na okoliczności, w jakich przepisy takie mają się stosować [10].

25. Rozwiązanie to zostało zresztą przyjęte przez Trybunał w wyroku w sprawie Rodríguez Mayor i in. [11] w odniesieniu do wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczącego wykładni dyrektywy 98/59 w kontekście, w którym ustawodawca krajowy postanowił włączyć do pojęcia zwolnień grupowych przypadki rozwiązania stosunków pracy nieobjęte zakresem stosowania dyrektywy 98/59, wyłączając jednak z tego pojęcia rozpatrywany przez sąd krajowy przypadek, co do którego sąd ten uważał, że powinien być objęty wspomnianym pojęciem.

26. A fortiori nie widzę żądnych względów, które mogłyby prowadzić do przyjęcia przez Trybunał odmiennego toku rozumowania w niniejszej sprawie.

27. Ponadto z akt niniejszej sprawy nie wynika, by sąd krajowy miał możliwość odstąpienia od wykładni przepisów dyrektywy 98/59 dokonanej przez Trybunał [12]. Wprost przeciwnie, sąd krajowy podniósł kilkakrotnie, że jego obowiązkiem jest interpretowanie art. 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 w możliwie najszerszym zakresie w sposób zgodny z dyrektywą 98/59 w świetle wykładni nadanej jej przez Trybunał [13].

28. W tych okolicznościach proponuję, by Trybunał stwierdził, że należy udzielić odpowiedzi na zadane pytanie.

B – *W przedmiocie pytania prejudycjalnego*

29. Do Trybunału zwrócono się w kwestii określenia początku biegu terminu w odniesieniu do obowiązku uprzednich konsultacji, który spoczywa na pracodawcy w przypadku zwolnienia grupowego.

30. Ściślej rzecz biorąc, sąd krajowy zastanawia się, czy obowiązek ten powstaje, gdy pracodawca planuje podjęcie strategicznej lub operacyjnej decyzji, która przypuszczalnie lub nieuchronnie doprowadzi do zwolnień grupowych, czy też gdy decyzja taka faktycznie zapadła, a pracodawca planuje dokonanie będących jej następstwem zwolnień.

10 — Zobacz podobnie w szczególności wyroki: z dnia 18 października 1990 r. w sprawach połączonych C-297/88 i C-197/89 Dzodzi, Rec. s. I-3763, pkt 37; z dnia 15 stycznia 2002 r. w sprawie C-43/00 Andersen og Jensen, Rec. s. I-379, pkt 18; z dnia 16 marca 2006 r. w sprawie C-3/04 Poseidon Chartering, Zb.Orz. s. I-2505, pkt 16; z dnia 28 października 2010 r. w sprawie C-203/09 Volvo Car Germany, Zb.Orz. s. I-10721, pkt 25; z dnia 31 marca 2011 r. w sprawie C-546/09 Aurubis Balgaria, Zb.Orz. s. I-2531, pkt 24.

11 — Wyrok z dnia 10 grudnia 2009 r. w sprawie C-323/08, Zb.Orz. s. I-11621, pkt 27.

12 — Zobacz podobnie ww. wyroki: w sprawie Poseidon Chartering, pkt 18; w sprawie Volvo Car Germany, pkt 27.

13 — Zobacz na przykład pkt 45 i 60 postanowienia odsyłającego.

31. O ile w ocenie Ch. Nolan tylko w pierwszym przypadku dyrektywa 98/59 może zachować skuteczność, o tyle Komisja i Urząd Nadzoru EFTA zajmują bardziej umiarkowane stanowisko. Obie te instytucje uważają bowiem w istocie, w szczególności w świetle ww. wyroku w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in. i w odniesieniu do okoliczności sporu przed sądem krajowym, że obowiązek wszczęcia przez pracodawcę konsultacji dotyczących zwolnień grupowych powstaje, gdy podjęta zostaje strategiczna lub gospodarcza decyzja zmuszająca pracodawcę do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych.

32. Ja także zgadzam się z taką interpretacją dyrektywy 98/59.

33. Przede wszystkim należy przypomnieć, że zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59, w przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany do przeprowadzenia we właściwym czasie konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

34. Zgodnie z art. 2 ust. 2 tejże dyrektywy konsultacje takie obejmują nie tylko sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, ale również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu między innymi pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników.

35. Obowiązki pracodawcy wynikające z dyrektywy 98/59 powinny zatem ciążyć na nim od chwili, gdy jest jeszcze możliwe, by takie konsultacje zachowały skuteczność, w szczególności co do sposobów i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników[14]. Konsultacje takie nie mogą zatem rozpocząć się zbyt późno. Tak byłoby, gdyby pracodawca wszczął konsultacje po podjęciu decyzji o rozwiązaniu umów o pracę[15].

36. Z powyższego wynika, jak Trybunał orzekł w szczególności w pkt 41 ww. wyroku w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., że obowiązek przewidziany w art. 2 dyrektywy 98/59 winien ciążyć na pracodawcy od chwili, gdy ten zamierza dokonać zwolnienia grupowego lub opracowuje jego plan[16].

37. W tym samym wyroku, do którego sąd krajowy odnosi się obszernie, Trybunał miał jednak także okazję dokonać uściślenia zakresu obowiązków konsultacji ciążących na pracodawcy w przypadku dotyczącym grupy przedsiębiorstw, w którym decyzja o zwolnieniu grupowym bezpośrednio podjęta została nie przez pracodawcę, lecz przez przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę nad pracodawcą, jak to jest przewidziane w art. 2 ust. 4 dyrektywy 98/59[17].

38. Z rozumowania, na którym oparł się Trybunał w tym wyroku, wynika, że był on zupełnie świadomy, iż ten rodzaj sytuacji szczególnie wymaga rozważnego podejścia przy określaniu początku biegu terminu w odniesieniu do obowiązku konsultacji.

39. Przede wszystkim Trybunał we wspomnianym wyroku podkreślił, że obowiązek konsultacji nie może powstać przedwcześnie. I tak, podzielając zastrzeżenia wyrażane przez rząd Zjednoczonego Królestwa w tej sprawie, Trybunał stwierdził w pkt 45 tego wyroku, że przedwczesne powstanie obowiązku przeprowadzenia konsultacji mogłoby prowadzić do rezultatów sprzecznych z celem dyrektywy 98/59, takich jak ograniczenie elastyczności przedsiębiorstw w zakresie planowanej przez nie restrukturyzacji, zwiększenie ograniczeń administracyjnych oraz niepotrzebne wywołanie

14 — Zobacz podobnie ww. wyrok w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., pkt 38.

15 — Zobacz podobnie wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r. w sprawie C-188/03 Junk, Zb.Orz. s. I-885, pkt 36, 37; a także ww. wyrok w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., pkt 38.

16 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo.

17 — Artykuł ten stanowi, że „[o]bowiązki ustanowione w ust. 1, 2 i 3 stosuje się niezależnie od faktu, czy decyzja dotycząca zwolnień grupowych pochodzi od pracodawcy, czy od przedsiębiorstwa, które sprawuje kontrolę nad pracodawcą”.

u pracowników niepokoju dotyczącego ich zatrudnienia. Ponadto co się tyczy trudności związanych z przedwczesnym rozpoczęciem konsultacji z przedstawicielami pracowników, Trybunał dodał w istocie w pkt 46 tegoż wyroku, że istota i skuteczność tych konsultacji wymagają, by wpierw zostały określone czynniki, które następnie należy uwzględnić w ich toku, czego uczynienie nie jest możliwe, gdy czynniki te nie są znane.

40. Następnie Trybunał przypomniał, że obowiązek konsultacji, o którym mowa w art. 2 dyrektywy 98/59, nie może powstawać zbyt późno. W kontekście podjęcia strategicznej lub gospodarczej decyzji przez spółkę sprawującą kontrolę nad pracodawcą Trybunał orzekł w pkt 47 ww. wyroku w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., że gdyby konsultacje rozpoczynały się po podjęciu decyzji, w wyniku której zwolnienia grupowe stałyby się konieczne, nie mogłyby one już obejmować rozpatrzenia możliwych do wyobrażenia sposobów uniknięcia tych zwolnień. Trybunał wniósł na tej podstawie w pkt 48 tego wyroku, że obowiązek konsultacji z przedstawicielami pracowników powstaje w ramach grupy przedsiębiorstw w momencie podjęcia decyzji strategicznej lub gospodarczej, *która zmusza pracodawcę do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych*.

41. Podsumowując, ewentualność zwolnienia grupowego wynika albo bezpośrednio z wyboru pracodawcy, w którym to przypadku zgodnie z pkt 41 ww. wyroku w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in. obowiązek konsultacji zaczyna ciążyć na pracodawcy od chwili, gdy ten zamierza dokonać zwolnienia grupowego lub opracowuje jego plan, albo z wyboru dokonanego nie bezpośrednio przez wspomnianego pracodawcę, ale przez inny podmiot powiązany, w którym to przypadku na podstawie pkt 48 tego wyroku obowiązek konsultacji ciążący na pracodawcy powstaje w momencie podjęcia przez ten podmiot decyzji strategicznej lub gospodarczej, która zmusza pracodawcę do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych.

42. Chciałbym dodać – choć można to wywnioskować już z poprzednich punktów niniejszej opinii – że ze wspomnianego wyroku wynika, iż w sytuacji, w której spółka zależna grupy spółek ma przymiot „pracodawcy" w rozumieniu dyrektywy 98/59, to zawsze do tej spółki zależnej należy wszczęcie konsultacji z przedstawicielami pracowników niezależnie od okoliczności, że te zwolnienia grupowe są rozważane lub planowane w następstwie podjęcia decyzji (strategicznej lub gospodarczej) przez spółkę dominującą [18]. Jednakże aby możliwe było spełnienie celów, które mają realizować konsultacje z przedstawicielami pracowników, konieczne jest w tym przypadku uprzednie określenie spółki zależnej, w której rozważane są zwolnienia grupowe [19]. Wreszcie Trybunał uściślił także, że decyzja spółki dominującej, wskutek której jedna ze spółek zależnych staje się zmuszona do wypowiedzenia umów o pracę zawartych z pracownikami dotkniętymi zwolnieniami grupowymi, może zostać podjęta dopiero po zakończeniu konsultacji w tej spółce zależnej, i to pod rygorem poniesienia przez tę spółkę zależną, w charakterze pracodawcy, konsekwencji naruszenia tej procedury [20].

43. W odniesieniu do sprawy przed sądem krajowym należy zauważyć, że o ile baza wojskowa, w której rozważane były zwolnienia grupowe, była określona, o tyle sąd krajowy nie uściślił, który z podmiotów wymienionych w postanowieniu odsyłającym (dowództwo bazy wojskowej, kwatera główna armii amerykańskiej w Europie z siedzibą w Mannheimie, która skierowała oświadczenia o wypowiedzeniu, a nawet, mimo że byłoby to nieprawdopodobne, Secretary of the US Army) należy uznać za mający przymiot „pracodawcy", na którym ciąży obowiązek konsultacji na podstawie dyrektywy 98/59 i Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

44. Wyjaśnienie wydaje się zasadzać na trochę rozmytym podejściu do terminu „pracodawca" w sprawie przed sądem krajowym, zgodnie z którym to podejściem termin ten oznacza ogólnie siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki; podejście takie być może przyczynia się także do trudności, na które sąd krajowy napotkał przy wykładni obowiązków ciążących na wspomnianym pracodawcy.

18 — Zobacz ww. wyrok w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., pkt 62.

19 — Ibidem, pkt 64.

20 — Ibidem, pkt 71.

Ponowne przeczytanie zadanego pytania prejudycjalnego *w świetle okoliczności faktycznych przedstawionych przez sąd krajowy* wskazuje, że pytanie to wydaje się pod określeniem „pracodawca" rozumieć różne podmioty. I tak, „pracodawca [, który] proponuje strategiczną decyzję gospodarczą lub operacyjną, […] ale jeszcze jej nie podjął", wzmiankowany w pierwszej części alternatywy pod lit. i) tego pytania, nie jest z całym prawdopodobieństwem tym samym podmiotem co „pracodawca", który „proponuje będące jej następstwem zwolnienia", wzmiankowany w drugiej części alternatywy pod lit. ii) wspomnianego pytania.

45. Z postanowienia odsyłającego wynika jednakże dość wyraźnie, jak to zostało podniesione przez Komisję i Urząd Nadzoru EFTA w ich uwagach na piśmie, że sprawa przed sądem krajowym jest objęta drugim przypadkiem wskazanym w pkt 41 niniejszej opinii, to znaczny odpowiada sytuacji, w której pracodawca – mianowicie prawdopodobnie albo dowództwo bazy wojskowej, albo kwatera główna United States Army Europe (Usareur) zastępcy szefa sztabu w Mannheimie – nie był bezpośrednio źródłem planowanych zwolnień grupowych, ale w której zwolnienia te wynikają, jak to zostało wskazane przez sąd krajowy, z decyzji podjętej „na poziomie znacznie wyższym" niż miejscowe dowództwo [21].

46. Otóż w odniesieniu do wyboru dokonanego przez ustawodawcę w Zjednoczonym Królestwie w związku z transpozycją dyrektywy 98/59 na terytorium tego państwa członkowskiego nie sądzę, by istniała przeszkoda w zastosowaniu toku rozumowania przeprowadzonego przez Trybunał w ww. wyroku w sprawie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in. – co do obowiązków konsultacji ciążących na spółce zależnej mającej przymiot pracodawcy w rozumieniu wspomnianej dyrektywy w następstwie strategicznej lub gospodarczej decyzji jej spółki dominującej – do sytuacji bazy wojskowej, w której rozważane są zwolnienia grupowe jej pracowników cywilnych w następstwie podjętej na wyższym poziomie hierarchii decyzji o restrukturyzacji działań wojskowych skutkującej zamknięciem wspomnianej bazy.

47. Na tym etapie w świetle drugiego założenia, o którym mowa w pkt 41 niniejszej opinii, jedyne pozostające pytanie dotyczy tego, czy w sprawie przed sądem krajowym podjęta została strategiczna decyzja zmuszająca pracodawcę do rozważenia lub planowania zwolnień grupowych.

48. Podział kompetencji pomiędzy Trybunał i sądy krajowe, charakteryzujący postępowanie w sprawie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, wymaga oczywiście, by to sąd odsyłający przeprowadził tę analizę. Sąd ten powinien zatem upewnić się w świetle uprzednio wskazanego kryterium, czy – jak to co do zasady orzekły sądy niższych instancji – konsultacje wszczęte w dniu 5 czerwca 2006 r. rozpoczęły się zbyt późno w tym znaczeniu, że nie mogły one spełnić celu zamierzonego przez dyrektywę 98/59 i ustawodawstwo Zjednoczonego Królestwa transponujące tę dyrektywę.

49. W tym względzie z metodologicznego punktu widzenia sąd krajowy powinien moim zdaniem ustalić, które z wymienionych w postanowieniu odsyłającym zdarzeń mających miejsce przed dniem 5 czerwca 2006 r. miało charakter decyzji strategicznej i charakter wiążący w odniesieniu do pracodawcy dla potrzeb wdrożenia obowiązku konsultacji, a także chwilę podjęcia tej decyzji.

50. Po dokonaniu tego ustalenia sąd krajowy będzie mógł orzec, czy konsultacje z przedstawicielami pracowników bazy wojskowej rozpoczęły się we „właściwym czasie" w rozumieniu art. 2 dyrektywy 98/59 i art. 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

21 — Zobacz memorandum komendanta bazy wojskowej przytoczone w pkt 21 postanowienia odsyłającego.

51. Odpowiedź ta w świetle okoliczności faktycznych sporu przed sądem krajowym wymaga, by żadnemu z obu przypadków wskazanych w pytaniu prejudycjalnym nie przyznawać pierwszeństwa. Konsultacje byłyby bowiem przedwczesne, gdyby – jak to sugeruje pierwszy przypadek – do pracodawcy należało ich rozpoczęcie, podczas gdy nie została podjęta żadna „decyzja strategiczna lub operacyjna". Innymi słowy, ważne jest, by wiedzieć, czy gdy taka decyzja została podjęta, zmuszała ona pracodawcę do rozważenia zwolnień grupowych, czy też nie. Natomiast rozpoczęcie konsultacji byłoby zbyt późne, gdyby ta decyzja strategiczna została podjęta, a konsultacje te nie pozostawiałyby pracodawcy żadnego pola manewru pozwalającego mu rozważać zwolnienia grupowe, podczas gdy rozpoczęcie to – jak wynika to przytoczonej w postanowieniu odsyłającym chronologii zdarzeń leżących u podstawy sporu przed sądem krajowym – zostało odroczone o kilka tygodni po podjęciu wspomnianej decyzji.

52. Z tego względu w świetle okoliczności faktycznych sporu przed sądem krajowym sugeruję, by Trybunał odpowiedział na pytanie prejudycjalne w następujący sposób, mianowicie, iż dyrektywę 98/59 należy interpretować w ten sposób, że obowiązek wszczęcia przez pracodawcę konsultacji z przedstawicielami pracowników powstaje w chwili podjęcia przez organ lub podmiot sprawujący nad nim kontrolę strategicznej lub gospodarczej decyzji zmuszającej go do rozważenia lub planowania zwolnień grupowych. Do sądu odsyłającego należy ustalenie w świetle okoliczności faktycznych leżących u podstawy sporu przed sądem krajowym, które z wymienionych w postanowieniu odsyłającym zdarzeń mających miejsce przed dniem rzeczywistego rozpoczęcia konsultacji z przedstawicielami pracowników rozpatrywanej bazy ma charakter decyzji strategicznej i charakter wiążący w odniesieniu do pracodawcy dla potrzeb wdrożenia obowiązku konsultacji, a także chwili podjęcia tej decyzji.

III – Wnioski

53. W świetle całości poprzedzających rozważań proponuję, aby na pytanie zadane przez Cour of Appeal (England & Wales) (Civil Division) Trybunał udzielił następującej odpowiedzi:

Dyrektywę Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że obowiązek wszczęcia przez pracodawcę konsultacji z przedstawicielami pracowników powstaje w chwili podjęcia przez organ lub podmiot sprawujący nad nim kontrolę strategicznej lub gospodarczej decyzji zmuszającej go do rozważenia lub planowania zwolnień grupowych.

Do sądu odsyłającego należy ustalenie w świetle okoliczności faktycznych leżących u podstawy sporu przed sądem krajowym, które z wymienionych w postanowieniu odsyłającym zdarzeń mających miejsce przed dniem rzeczywistego rozpoczęcia konsultacji z przedstawicielami pracowników rozpatrywanej bazy ma charakter decyzji strategicznej i charakter wiążący w odniesieniu do pracodawcy dla potrzeb wdrożenia obowiązku konsultacji, a także chwili podjęcia tej decyzji.