Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 13 lipca 2023 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Zwolnienia grupowe – Dyrektywa 98/59/WE – Informacja i konsultacja – Artykuł 2 ust. 3 akapit drugi – Spoczywający na pracodawcy zamierzającym przeprowadzić zwolnienia grupowe obowiązek przesłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii informacji przekazanych przedstawicielom pracowników – Cel – Skutki braku poszanowania tego obowiązku

W sprawie C-134/22

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 27 stycznia 2022 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 1 marca 2022 r., w postępowaniu:

MO

przeciwko

SM jako syndykowi masy upadłości spółki G GmbH,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Prechal, prezes izby, M.L. Arastey Sahún, F. Biltgen (sprawozdawca), N. Wahl i J. Passer, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Pikamäe,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu MO – C. Schomaker, Rechtsanwalt,

– w imieniu SM jako syndyka masy upadłości spółki G GmbH – M. Stahn, Rechtsanwalt,

– w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann oraz D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 30 marca 2023 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. 1998, L 225, s. 16).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy MO a SM jako syndykiem masy upadłości spółki G GmbH w przedmiocie ważności rozwiązania umowy o pracę przeprowadzonego w ramach zwolnień grupowych.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Artykuł 2 dyrektywy 98/59, zawarty w jej sekcji II, zatytułowanej „Informacja i konsultacj[e]", stanowi w ust. 1–3:

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

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

[…]

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

a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i

b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:
   i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;
   ii) liczby i kategori[i] pracowników przewidzianych do zwolnienia;
   iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;
   iv) okres[u], w którym przewidywane są zwolnienia;
   v) przewidzian[ych] kryteri[ów] selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo [krajowe] lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy;
   vi) przewidzian[ej] metod[y] obliczeń odszkodowań za zwolnienia, niewynikając[ej] z prawodawstwa [krajowego] lub praktyki krajowej.

Pracodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, któr[e] [są] przewidzian[e] w akapicie pierwszym lit. b) ppkt (i)–(v)".

4 Artykuł 3 tej dyrektywy, zawarty w jej sekcji III, zatytułowanej „Procedura zwolnień grupowych", stanowi w ust. 1:

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

[…]

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

5 Artykuł 4 omawianej dyrektywy, również zawarty w jej sekcji III, stanowi w ust. 1–3:

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

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

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

3. W przypadku gdy pierwotny termin przewidziany w ust. 1 jest krótszy od sześćdziesięciu dni, państwa członkowskie mogą zezwolić właściwemu organowi władzy publicznej na przedłużenie pierwotnego terminu do sześćdziesięciu dni po notyfikacji, w przypadku gdy problemy, które stwarzają zwolnienia grupowe, mogą nie zostać rozwiązane w pierwotnym terminie.

Państwa członkowskie mogą przekazać właściwemu organowi władzy publicznej szersze kompetencje dotyczące przedłużenia terminów.

Przed wygaśnięciem pierwotnego terminu przewidzianego w ust. 1 pracodawca musi zostać powiadomiony o przedłużeniu terminu i jego przyczynach".

Prawo niemieckie

6 Paragraf 134 Bürgerliches Gesetzbuch (kodeksu cywilnego, zwanego dalej „BGB") stanowi:

„Czynność prawna, która jest sprzeczna z zakazem ustawowym, jest nieważna, chyba że ustawa stanowi inaczej".

7 Paragraf 17 Kündigungsschutzgesetz (ustawy o ochronie przed zwolnieniami), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym, stanowi w ust. 1–3:

„(1) Pracodawca ma obowiązek powiadomić państwową agencję ds. zatrudnienia przed dokonaniem zwolnień, które obejmują:

[…]

2. 10 % zwykle zatrudnionych pracowników lub ponad 25 pracowników w zakładach zatrudniających zwykle co najmniej 60, jednakże mniej niż 500 pracowników;

[…]

w okresie 30 dni kalendarzowych. Za równoważne ze zwolnieniem uważa się inne formy zakończenia umowy o pracę, które nastąpiło z inicjatywy pracodawcy.

(2) Gdy pracodawca zamierza dokonać zwolnień objętych obowiązkiem powiadomienia zgodnie z ust. 1, powinien on we właściwym czasie przekazać wszelkie istotne informacje radzie zakładowej, a w szczególności poinformować ją na piśmie o:

1. powodach planowanych zwolnień;

2. liczbie i kategoriach zawodowych przewidzianych do zwolnienia pracowników;

3. liczbie i kategoriach zawodowych zwykle zatrudnionych pracowników;

4. przewidywanym okresie, w którym zostaną dokonane zwolnienia;

5. kryteriach określonych dla celów wyboru przewidzianych do zwolnienia pracowników;

6. kryteriach określonych dla celów obliczenia ewentualnych odpraw.

[…]

(3) Pracodawca przekazuje jednocześnie agencji ds. zatrudnienia kopię przesłanego radzie zakładowej powiadomienia; powiadomienie to zawiera co najmniej informacje określone w ust. 2 pkt 1–5. Powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, sporządza się na piśmie oraz załącza do niego opinię rady zakładowej dotyczącą zwolnień. W braku opinii rady zakładowej powiadomienie jest skuteczne, jeżeli pracodawca uwiarygodni, że poinformował radę zakładową co najmniej na dwa tygodnie przed dokonaniem powiadomienia zgodnie z ust. 2 zdanie pierwsze, i przedstawi stan konsultacji. Powiadomienie zawiera informacje dotyczące nazwy pracodawcy, siedziby i rodzaju przedsiębiorstwa, a ponadto powodów planowanych zwolnień, liczby i kategorii zawodowych przewidzianych do zwolnienia i zwykle zatrudnionych pracowników, okresu, w którym przewidywane są zwolnienia, i przewidzianych kryteriów wyboru pracowników, którzy mają zostać zwolnieni. W porozumieniu z radą zakładową ds. pośrednictwa pracy w powiadomieniu należy również wskazać informacje dotyczące płci, wieku, zawodu i obywatelstwa przewidzianych do zwolnienia pracowników. Pracodawca przekazuje radzie zakładowej kopię powiadomienia. Rada zakładowa może przedstawiać agencji ds. zatrudnienia dalsze opinie. Rada zakładowa przekazuje pracodawcy kopię opinii”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

8 Powód w postepowaniu głównym był zatrudniony w G GmbH od 1981 r.

9 Postanowieniem z dnia 1 października 2019 r. sąd właściwy w sprawach dotyczących upadłości wszczął na wniosek G GmbH postępowanie upadłościowe wobec tej spółki i wyznaczył pozwanego w postępowaniu głównym na syndyka do celów tego postępowania. Na podstawie prawa krajowego podczas trwania postępowania pozwany w postępowaniu głównym pełnił funkcję pracodawcy wobec pracowników G GmbH.

10 W dniu 17 stycznia 2020 r. podjęto decyzję o całkowitym zaprzestaniu działalności przez G GmbH ze skutkiem najpóźniej do dnia 30 kwietnia 2020 r. i o zwolnieniu w okresie 28–31 stycznia 2020 r. ponad 10 % ze 195 zatrudnionych tam pracowników.

11 Również w dniu 17 stycznia 2020 r. wszczęto procedurę konsultacji z radą zakładową działającą w charakterze przedstawicielstwa pracowników. W ramach tej konsultacji rada zakładowa otrzymała na piśmie komunikat zawierający informacje wskazane w art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 98/59. Bezsporne jest jednak, że kopii tego pisemnego komunikatu nie przesłano właściwemu organowi władzy publicznej, czyli Agentur für Arbeit Osnabrück (agencji ds. zatrudnienia w Osnabrücku, Niemcy).

12 W dniu 22 stycznia 2020 r. rada zakładowa w oświadczeniu końcowym stwierdziła, że nie widzi możliwości uniknięcia zamierzonych zwolnień.

13 W dniu 23 stycznia 2020 r., zgodnie z ustawą o ochronie przed zwolnieniami i z art. 3 dyrektywy 98/59, plan zwolnień grupowych przesłano państwowej agencji ds. zatrudnienia w Osnabrücku, a ta potwierdziła jego odbiór w dniu 27 stycznia 2020 r. Następnie omawiana agencja wyznaczyła na 28 i 29 stycznia 2020 r. spotkania doradcze dla 153 pracowników objętych planem zwolnień.

14 Pismem, które powód w postępowaniu głównym otrzymał w dniu 28 stycznia 2020 r., poinformowano go, że jego umowa o pracę z G GmbH zostanie rozwiązana z dniem 30 kwietnia 2020 r.

15 Powód w postępowaniu głównym wniósł powództwo do właściwego sądu pracy, żądając stwierdzenia braku rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że właściwej państwowej agencji ds. zatrudnienia nie przesłano kopii komunikatu skierowanego do rady zakładowej w dniu 17 stycznia 2020 r., podczas gdy przesłanie to, wymagane zarówno przez art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59, jak i przez § 17 ust. 3 ustawy o ochronie przed zwolnieniami, stanowi warunek ważności zwolnienia.

16 Ze swej strony pozwany w postępowaniu głównym podniósł, że rozpatrywane zwolnienie było ważne, ponieważ § 17 ust. 3 ustawy o ochronie przed zwolnieniami, w odróżnieniu od innych przepisów tego paragrafu, nie miał na celu ochrony pracowników objętych zwolnieniem grupowym ani uniknięcia zwolnień. Zdaniem pozwanego w postępowaniu głównym przewidziane w tym przepisie przesłanie odnośnej państwowej agencji zatrudnienia kopii komunikatu skierowanego do rady zakładowej ma wyłącznie na celu poinformowanie tej agencji o planowanych zwolnieniach. Przesłanie to nie może chronić zainteresowanych pracowników przed zwolnieniami grupowymi, ponieważ państwowa agencja zatrudnienia nie może

wydedukować z tego komunikatu przewidzianych przez radę zakładową możliwości uniknięcia planowanych zwolnień, a przesłanie kopii tego komunikatu nie ma żadnego wpływu na konsultacje między pracodawcą a radą zakładową.

17 Ponieważ powództwo zostało oddalone zarówno w pierwszej, jak i w drugiej instancji, powód w postępowaniu głównym wniósł skargę rewizyjną do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy), który jest sądem odsyłającym.

18 Sąd ten uważa, że okoliczność, iż państwowa agencja zatrudnienia nie otrzymała kopii komunikatu skierowanego do rady zakładowej w ramach konsultacji z tą radą, stanowi naruszenie § 17 ust. 3 ustawy o ochronie przed zwolnieniami, który dokonuje transpozycji art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 do prawa krajowego. Jednakże ani omawiana dyrektywa, ani prawo krajowe nie przewidują wyraźnej sankcji za takie naruszenie. Sąd ten uważa, że w takich przypadkach powinien zapewnić, z poszanowaniem zasad równoważności i skuteczności, aby naruszenia prawa Unii były karane zgodnie z przepisami materialnymi i proceduralnymi analogicznymi do tych, które mają zastosowanie do naruszeń prawa krajowego o takim samym charakterze i takiej samej wadze, oraz aby sankcja była skuteczna, proporcjonalna i odstraszająca. Stosując te zasady, sąd ten wielokrotnie orzekał już, że naruszenia obowiązków ciążących na pracodawcy w ramach zwolnień grupowych, innych niż przewidziane w § 17 ust. 3 ustawy o ochronie przed zwolnieniami, prowadzą, ze względu na ochronę pracowników, do której zapewnienia zmierzają, do stwierdzenia nieważności zwolnienia na podstawie § 134 BGB.

19 Co się tyczy naruszenia § 17 ust. 3 ustawy o ochronie przed zwolnieniami, sąd odsyłający wyraża jednak wątpliwości co do tego, czy naruszenie to może również prowadzić do takiej nieważności. Aby bowiem taki przepis można było uznać za ustawowy zakaz w rozumieniu § 134 BGB, konieczne byłoby ustalenie, czy wspomniany § 17 ust. 3 ma na celu przyznanie ochrony indywidualnej pracownikom, których dotyczy postępowanie w sprawie zwolnień grupowych, co wymagałoby w konsekwencji dokonania wykładni art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59.

20 W tym względzie sąd odsyłający uważa, że celem tego ostatniego przepisu mogłoby być, w świetle realizowanego przez dyrektywę 98/59 zamierzenia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, promowanie wspólnych działań pracodawcy, organu odpowiedzialnego za notyfikowanie zwolnień grupowych i przedstawicieli pracowników. Tymczasem omawiany cel wymagałby, aby właściwy organ został poinformowany tak szybko jak to możliwe o zamierzonym zwolnieniu większej liczby pracowników. W tym kontekście art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 można by interpretować w ten sposób, że przyznaje on ochronę indywidualną zainteresowanym pracownikom.

21 Zdaniem sądu odsyłającego istnieją jednak również argumenty przemawiające za przeciwnym stanowiskiem. Zauważa on w tym względzie, że procedura konsultacji poprzedza zawiadomienie o zwolnieniu grupowym, a wobec tego przesłanie komunikatu do rady zakładowej na początku procesu konsultacji nie może jeszcze mieć rzeczywistego wpływu na działań administracji pracy w zakresie pośrednictwa pracy. Dyrektywa 98/59 wiąże podjęcie działań przez właściwy organ jedynie z notyfikowaniem przez pracodawcę planu zwolnień grupowych, zgodnie z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy. Natomiast w chwili, w której ma nastąpić poprzedzające tę notyfikację przesłanie, o którym mowa w art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59, czyli przed zakończeniem konsultacji z pracownikami, nie jest jeszcze ostatecznie ustalone, czy pracownicy wejdą na rynek pracy, w danym wypadku ilu i w jakim momencie, ani jakich pracowników obejmą zwolnienia. Z tego punktu widzenia ten ostatni przepis ma jedynie charakter proceduralny, a naruszenie go

w postaci, w jakiej został transponowany do prawa niemieckiego, nawet przy uwzględnieniu zasad równoważności i skuteczności, nie powinno prowadzić zatem do nieważności zwolnienia pojedynczego pracownika objętego zwolnieniem grupowym.

22 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Jaki cel ma art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59, zgodnie z którym pracodawca zobowiązany jest do przesłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie do przedstawicieli pracowników, które są przewidziane w [art. 2 ust. 3] akapit pierwszy lit. b) ppkt (i)–(v)?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

23 Jak wynika z wyjaśnień zawartych w pkt 16–21 niniejszego wyroku, sąd odsyłający zwraca się do Trybunału z pytaniem o cel art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59, który zobowiązuje pracodawcę do przesłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, które są przewidziane w art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) ppkt (i)–(v). W ten sposób sąd ten zmierza do ustalenia, jakie skutki prawne mogą wiązać się w prawie krajowym i w świetle zasad skuteczności i równoważności z naruszeniem tego obowiązku w braku uściślenia w tym względzie w omawianej dyrektywie.

24 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że ciążący na pracodawcy obowiązek przesłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, które są przewidziane w art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) ppkt (i)–(v) tej dyrektywy, ma na celu przyznanie ochrony indywidualnej pracownikom objętym zwolnieniami grupowymi.

25 Aby udzielić odpowiedzi na to pytanie, trzeba najpierw przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem do celów dokonywania wykładni przepisu prawa Unii należy uwzględniać nie tylko jego brzmienie, ale także kontekst, w jaki się on wpisuje, oraz cele regulacji, której część stanowi. Geneza przepisu prawa Unii również może dostarczyć informacji istotnych dla jego wykładni (wyrok z dnia 2 września 2021 r., CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

26 Co się tyczy w pierwszej kolejności brzmienia art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59, zgodnie z którym „[p]racodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii, zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, któr[e] [są] przewidzian[e] w akapicie pierwszym lit. b) ppkt (i)–(v)", należy stwierdzić, że nie zawiera on informacji mogących wyjaśnić cel ustanowionego w tym przepisie obowiązku przesyłania informacji.

27 W drugiej kolejności należy zatem zbadać kontekst, w jaki wpisuje się art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59.

28 W tym względzie, po pierwsze, należy zauważyć, że przepis ten nie znajduje się w sekcji III tej dyrektywy, zatytułowanej „Procedura zwolnień grupowych", lecz w sekcji II wspomnianej dyrektywy, zatytułowanej „Informacja i konsultacj[e]", która – jak wynika z art. 2 ust. 1 tej

dyrektywy – reguluje procedurę konsultacji z przedstawicielami pracowników, w przypadku gdy pracodawca zamierza dokonać zwolnienia grupowego. Tak więc przesłanie danych przewidzianych w art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 powinno nastąpić na etapie, na którym pracodawca po prostu „ma zamiar" przeprowadzić zwolnienia grupowe, a procedura konsultacji z przedstawicielami pracowników dopiero się rozpoczyna i nie została jeszcze zakończona.

29 Zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 98/59 celem konsultacji z przedstawicielami pracowników jest uniknięcie rozwiązywania umów o pracę lub ograniczenie ich liczby, a także złagodzenie ich konsekwencji. Ponadto racja bytu i skuteczność tych konsultacji wymagają, by zostały określone istotne czynniki, które należy uwzględnić w ich toku (wyrok z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 46).

30 Trybunał wyjaśnił ponadto, że informacje, o których mowa w art. 2 ust. 3 lit. b) dyrektywy 98/59, mogą zostać przekazane w trakcie konsultacji, a nie bezwzględnie w chwili wszczęcia procedury, która je organizuje, ponieważ pewna elastyczność jest niezbędna w szczególności ze względu na fakt, że celem tego obowiązku pracodawcy jest umożliwienie przedstawicielom pracowników możliwie najpełniejszego i najskuteczniejszego udziału w procesie konsultacji oraz że w związku z tym należy dostarczać wszelkich nowych istotnych informacji do ostatniej chwili wspomnianego procesu (wyrok z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 52).

31 Wynika z tego, że informacje, które pracodawca ma obowiązek dostarczyć przedstawicielom pracowników, mogą być rozwijane i ulegać zmianom w czasie w celu umożliwienia tym przedstawicielom sformułowania konstruktywnych propozycji (wyrok z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 52, 53).

32 Z powyższego wynika, że przesłanie informacji, o którym mowa w art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59, pozwala właściwemu organowi władzy publicznej jedynie na ogólne poznanie przyczyn zamierzonych zwolnień, liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia, liczby i kategorii zwykle zatrudnionych pracowników, okresu, w którym przewiduje się przeprowadzenie zwolnień, oraz przewidywanych kryteriów selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo krajowe lub praktyki krajowe dają taką możliwość pracodawcy.

33 Organ ten nie może zatem w pełni polegać na tych informacjach w celu przygotowania działań należących do jego kompetencji w przypadku zwolnień grupowych.

34 Po drugie, należy zauważyć, że w trakcie procedury konsultacji z przedstawicielami pracowników właściwemu organowi władzy publicznej nie przyznano żadnej aktywnej roli. Artykuł 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 określa go bowiem wyłącznie jako adresata kopii zawartych w pisemnym komunikacie danych, o których mowa w art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) ppkt (i)–(v), podczas gdy art. 3 i 4 tej dyrektywy, znajdujące się w jej sekcji III, zatytułowanej „Procedura zwolnień grupowych", przyznają mu taką aktywną rolę.

35 I tak art. 3 i 4 dyrektywy 98/59 stanowią, że projekty zwolnień grupowych należy notyfikować na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej i że takie zwolnienia mogą nastąpić dopiero po upływie określonego terminu, który ów organ powinien wykorzystać na znalezienie rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi (wyrok z dnia 21 grudnia 2016 r., AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, pkt 40). Jak zauważył rzecznik generalny

w pkt 34 opinii, omawiany obowiązek notyfikowania zamierzonego zwolnienia grupowego organowi władzy publicznej powinien umożliwić mu zbadanie, na podstawie całości informacji przekazanych mu przez pracodawcę, możliwości ograniczenia negatywnych skutków tych zwolnień za pomocą działań dostosowanych do danych płynących z rynku pracy i z aktywności gospodarczej, w kontekście których przeprowadzane są zwolnienia grupowe. Natomiast przekazanie temu organowi kopii informacji, o którym mowa w art. 2 ust. 3 akapit drugi tej dyrektywy, nie powoduje rozpoczęcia biegu terminu, który powinien być dochowany przez pracodawcę, ani nie powoduje powstania obowiązku po stronie właściwego organu władzy publicznej.

36 Tym samym przewidziane w art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 przesłanie informacji właściwemu organowi władzy publicznej ma wyłącznie charakter informacyjny i przygotowawczy, aby właściwy organ władzy publicznej mógł w stosownym wypadku skutecznie korzystać ze swoich prerogatyw określonych w art. 4 tej dyrektywy. Wobec tego celem obowiązku przesłania informacji właściwemu organowi publicznemu jest umożliwienie temu organowi antycypowania, na ile to możliwe, negatywnych konsekwencji planowanych zwolnień grupowych, aby móc poszukiwać skutecznych rozwiązań problemów wynikających z tych zwolnień, gdy zostaną mu one notyfikowane.

37 Biorąc pod uwagę cel tego przesłania informacji oraz fakt, że następuje ono na etapie, na którym zwolnienia grupowe są dopiero planowane przez pracodawcę, działania właściwego organu władzy publicznej nie służą, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 51 opinii, rozpatrzeniu indywidualnej sytuacji każdego z pracowników, lecz całościowej analizie planowanych zwolnień grupowych. Trybunał orzekł już zresztą, że prawo do informacji i konsultacji przewidziane w art. 2 dyrektywy 98/59 zostało ustanowione na rzecz pracowników jako zbiorowości i ma charakter zbiorowy (wyrok z dnia 6 lipca 2009 r., Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, pkt 42). Wynika z tego, że art. 2 ust. 3 akapit drugi tej dyrektywy przyznaje pracownikom ochronę zbiorową, a nie indywidualną.

38 Co się tyczy, w trzeciej kolejności, głównego celu dyrektywy 98/59, potwierdza on stwierdzenie zawarte w poprzednim punkcie. Z orzecznictwa Trybunału wynika bowiem, że celem tym jest zapewnienie, aby zwolnienia grupowe były poprzedzone konsultacjami z przedstawicielami pracowników oraz poinformowaniem właściwego organu władzy publicznej (wyrok z dnia 17 marca 2021 r., Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo). Tymczasem na etapie konsultacji z przedstawicielami pracowników, które dotyczą, jak przypomina art. 2 ust. 2 tej dyrektywy, możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, a także możliwości złagodzenia ich konsekwencji, poinformowanie właściwego organu władzy publicznej zapewnia się w art. 2 ust. 3 wspomnianej dyrektywy.

39 Co się tyczy, w czwartej kolejności, genezy art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59, należy przypomnieć, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 37 opinii, że dyrektywa 98/59 przekształciła dyrektywę Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. o zbliżeniu ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. 1975, L 48, s. 29). Tymczasem z prac przygotowawczych nad tą ostatnią dyrektywą wynika, że przewidziany w jej art. 2 ust. 3 akapit drugi obowiązek przesłania właściwemu organowi władzy publicznej informacji przekazanych przedstawicielom pracowników zaproponowano, ponieważ taki obowiązek uznano za użyteczny w kontekście umożliwienia właściwym organom niezwłocznego zapoznania się z sytuacją, która może mieć istotny wpływ na rynek pracy, i przygotowania się do podjęcia ewentualnych niezbędnych działań (dokument Rady 754/74).

40 Wynika z tego, że geneza art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 również potwierdza wniosek, zgodnie z którym obowiązek przekazania informacji, o którym mowa w tym przepisie, jest przewidziany do celów informacyjnych i przygotowawczych, które przypomniano w pkt 36 niniejszego wyroku.

41 Z uwagi na powyższe rozważania odpowiedź na pytanie prejudycjalne jest następująca: art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że ciążący na pracodawcy obowiązek przesłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, które są przewidziane w art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) ppkt (i)–(v) tej dyrektywy, nie ma na celu przyznania ochrony indywidualnej pracownikom objętym zwolnieniami grupowymi.

W przedmiocie kosztów

42 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych

należy interpretować w ten sposób, że:

ciążący na pracodawcy obowiązek przesłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, które są przewidziane w art. 2 ust. 3 akapit pierwszy lit. b) ppkt (i)–(v) tej dyrektywy, nie ma na celu przyznania ochrony indywidualnej pracownikom objętym zwolnieniami grupowymi.

Podpisy