Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 30 kwietnia 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Zwolnienia grupowe — Dyrektywa 98/59/WE — Artykuł 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) — Pojęcie „zakładu” — Zasady obliczania liczby zwalnianych pracowników

W sprawie C-80/14

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 5 lutego 2014 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 14 lutego 2014 r., w postępowaniu:

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,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: T. von Danwitz, prezes izby, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (sprawozdawca) i D. Šváby, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Wahl,

sekretarz: I. Iléssy, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 20 listopada 2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) i B. Wilson przez D. Rose, QC, oraz I. Steele’a, barrister, upoważnionych przez M. Caina, solicitor,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez L. Christiego, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez T. Warda, QC, oraz J. Holmesa, barrister,

* Język postępowania: angielski.

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez L. Banciellę Rodrígueza-Miñóna oraz M.J. Garcíę-Valdecasas Dorrego, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu węgierskiego przez M. Fehéra, G. Koósa oraz A. Pálfy, działających w charakterze pełnomocników,

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

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 5 lutego 2015 r.,

wydaje następujący

Wyrok

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

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy, po pierwsze, Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) i B. Wilson a WW Realisation 1 Ltd, w likwidacji (zwaną dalej „Woolworths" lub „spółką Woolworths"), a po drugie, USDAW a Ethel Austin Ltd (zwaną dalej „Ethel Austin" lub „spółką Ethel Austin"), a także Secretary of State for Business, Innovation and Skills (sekretarzem stanu ds. handlu, innowacji i umiejętności, zwanym dalej „sekretarzem stanu ds. handlu") w przedmiocie zgodności z prawem zwolnień dokonanych przez Woolworths i Ethel Austin. Sekretarz stanu ds. handlu został przypozwany do postępowania głównego z uwagi na to, że w przypadku zasądzenia od Woolworths lub Ethel Austin odszkodowań zwanych świadczeniami ochronnymi, których spółki te nie byłyby w stanie wypłacić, sekretarz stanu ds. handlu w celu zaspokojenia tych wierzytelności będzie zobowiązany do zapłacenia pracownikom, którzy się o to zwrócą, odszkodowania w wysokości, którą uzna za stosowną, w granicach wyznaczonych przez ustawę.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Z motywu 1 dyrektywy 98/59 wynika, że akt ten ujednolicił dyrektywę Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w sprawie zwolnień grupowych (Dz.U. L 48, s. 29).

4 Zgodnie z motywem 2 dyrektywy 98/59 należy zwiększyć stopień ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego w Unii Europejskiej.

5 Motywy 3 i 4 tej dyrektywy mają następujące brzmienie:

„(3) 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.

(4) Różnice te mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku wewnętrznego".

6 W motywie 7 wspomnianej dyrektywy podkreślono konieczność popierania zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w sprawie zwolnień grupowych.

7 Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje i zakres”, stanowi:

„1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

a) »zwolnienia grupowe« oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

— co najmniej 10 w przedsiębiorstwach [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;

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) ppkt [akapit] pierwszy, jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

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;

[…]”.

8 Na mocy art. 2 dyrektywy 98/59:

„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 przekwalifikowani[u] zwalnianych pracowników.

[…]

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

a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i

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

i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;

ii) liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia;

iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;

iv) okresu, w którym przewidywane są zwolnienia;

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

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

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

[…]”.

9 Artykuł 3 ust. 1 tej dyrektywy przewiduje:

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

[…]

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

10 Artykuł 4 ust. 1 i 2 wspomnianej dyrektywy brzmi następująco:

„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”.

11 Artykuł 5 tej dyrektywy stanowi:

„Niniejsza 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 [układów] zbiorowych”.

Prawo Zjednoczonego Królestwa

12 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (ustawa skonsolidowana z 1992 r. o związkach zawodowych i stosunkach pracowniczych, zwana dalej „TULRCA”) ma na celu wykonanie zobowiązań spoczywających na Zjednoczonym Królestwie na mocy dyrektywy 98/59.

13 Artykuł 188 ust. 1 TULRCA brzmi:

„W przypadku gdy pracodawca planuje zwolnienie z przyczyn ekonomicznych co najmniej 20 pracowników w jednym zakładzie w okresie 90 dni lub krótszym, przeprowadzi on konsultacje na temat tych zwolnień z wszystkimi osobami będącymi odpowiednimi przedstawicielami pracowników, których mogą dotyczyć planowane zwolnienia lub których mogą dotyczyć środki podjęte w związku z tymi zwolnieniami”.

14 Zgodnie z art. 189 ust. 1 TULRCA jeżeli pracodawca nie dopełni jednego z ciążących na nim obowiązków dotyczących wspomnianych konsultacji, skarga na tej podstawie do employment tribunal (sądu pracy) przysługuje – w razie uchybienia względem przedstawicieli związku zawodowego – danemu związkowi zawodowemu albo – w każdym innym wypadku – każdemu pracownikowi, którego dotyczy uchybienie, lub każdemu pracownikowi zwolnionemu z przyczyn ekonomicznych. Jeśli skarga jest zasadna, może być nakazana wypłata tytułem odszkodowania tzw. świadczenia ochronnego („protective award”) na mocy art. 189 ust. 2 TULRCA.

15 Artykuł 189 ust. 3 TULRCA stanowi, że świadczenie ochronne ma stanowić rekompensatę dla każdego pracownika, który został lub zostanie zwolniony z przyczyn ekonomicznych oraz względem którego pracodawca w ramach tego zwolnienia lub planowanego zwolnienia uchybił jednemu z obowiązków ciążących na nim w zakresie konsultacji.

16 Zgodnie z art. 190 ust. 1 TULRCA, jeśli świadczenie ochronne zostaje przyznane, każdy pracownik uprawniony do tego świadczenia ma prawo co do zasady do wynagrodzenia wypłaconego przez pracodawcę w okresie ochronnym.

17 Artykuł 192 ust. 1 TULRCA stanowi, że pracownik, który ma prawo do świadczenia ochronnego, może wystąpić do employment tribunal na tej podstawie, że pracodawca nie wypłacił mu całości albo części wynagrodzenia należnego tytułem tego świadczenia. W wypadku uwzględnienia skargi employment tribunal nakazuje pracodawcy wypłatę na rzecz skarżącego kwoty należnego wynagrodzenia zgodnie z art. 192 ust. 3 TULRCA.

18 Celem części 12 Employment Rights Act 1996 (ustawy z 1996 r. o prawach pracowniczych, zwanej dalej „ERA”) jest wykonanie zobowiązań spoczywających na Zjednoczonym Królestwie na mocy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. L 283, s. 36).

19 Artykuł 182 ERA stanowi:

„W przypadku gdy na pisemny wniosek pracownika [właściwy] sekretarz stanu stwierdza, że:

a) pracodawca pracownika znajduje się w stanie niewypłacalności,

b) zakończony został stosunek pracy z pracownikiem oraz

c) w odpowiedniej dacie pracownik miał prawo do całości albo części wierzytelności, o której mowa w części 12 [ERA],

z zastrzeżeniem przepisów art. 186 może on zwrócić się do National Insurance Fund [(krajowego funduszu gwarancyjnego)] o wypłatę na rzecz pracownika kwot, które uważa za należne z tytułu tych wierzytelności".

20 Artykuł 183 ERA określa okoliczności, w których pracodawca staje się niewypłacalny.

21 Na mocy art. 184 ust. 1 lit. a) ERA wierzytelności, o których mowa w części 12 ERA, obejmują każdą zwłokę w wypłacie wynagrodzenia w wymiarze jednego lub kilku tygodni (najwyżej ośmiu).

22 W art. 184 ust. 2 ERA wyjaśniono, że wynagrodzenie wynikające ze świadczenia ochronnego należnego na podstawie art. 189 TULRCA należy uznać za zwłokę w wypłacie wynagrodzenia.

23 Artykuł 188 ERA stanowi, że osoba, która wystąpiła o zapłatę na podstawie art. 182 ERA, może złożyć do employment tribunal skargę, w przypadku gdy sekretarz stanu ds. handlu nie dokonał takiej zapłaty albo gdy zapłata stanowi kwotę niższą w stosunku do kwoty należnej. W wypadku gdy sąd ten stwierdzi, że sekretarz stanu ds. handlu miał obowiązek zapłaty na podstawie art. 182 ERA, wydaje on orzeczenie o takiej treści i określa kwotę podlegającą zapłacie.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

24 Spółki Woolworths i Ethel Austin prowadziły działalność w sektorze dystrybucji na szeroką skalę na całym terytorium kraju, eksploatując sieci sklepów pod nazwami, odpowiednio, „Woolworths" i „Ethel Austin". W wyniku popadnięcia tych spółek w stan niewypłacalności oraz wszczęcia wobec nich postępowania upadłościowego tysiące pracowników w całym Zjednoczonym Królestwie zostało objętych planem zbiorowego zwolnienia.

25 W tym kontekście USDAW, jako związek zawodowy, wniósł powództwo do Employment Tribunal, Liverpool i Employment Tribunal, London Central przeciwko tym dwóm spółkom, w imieniu i na rachunek tysięcy swoich członków, byłych pracowników wspomnianych spółek, którzy zostali zwolnieni z przyczyn ekonomicznych.

26 USDAW jest związkiem zawodowym liczącym w Zjednoczonym Królestwie ponad 430 000 członków, wykonujących bardzo różne zawody.

27 B. Wilson była zatrudniona w jednym ze sklepów należących do sieci „Woolworths" w St Ives (Zjednoczone Królestwo) oraz reprezentowała USDAW na krajowym forum pracowników (zwanym „kręgiem kolegów") utworzonym przez Woolworths w celu rozpatrywania różnych kwestii, dotyczących w szczególności konsultacji poprzedzających zwolnienia grupowe.

28 USDAW i B. Wilson żądali zasądzenia od pracodawców na rzecz zwolnionych pracowników świadczeń ochronnych z tego powodu, że nie została przeprowadzona przewidziana w TULCRA procedura konsultacji poprzedzająca przyjęcie planu zbiorowego zwolnienia.

29 Zgodnie z odpowiednimi przepisami ERA, w przypadku zasądzenia od spółek Woolworths lub Ethel Austin świadczeń ochronnych, których nie byłyby one w stanie wypłacić, pracownik mógłby zażądać tej wypłaty od sekretarza stanu ds. handlu, który byłby zobowiązany do wypłaty tego świadczenia w granicach wyznaczonych przez ustawę, z tytułu zwłoki w wypłacie wynagrodzenia. Gdyby wspomniany sekretarz stanu nie wypłacił tego świadczenia, na żądanie danego pracownika employment tribunal zmusi go tej wypłaty w drodze postępowania sądowego.

30 W dniach, odpowiednio, 2 listopada 2011 r. i 18 stycznia 2012 r. Employment Tribunal, Liverpool i Employment Tribunal, London Central zasądziły świadczenia ochronne na rzecz pewnej liczby zwolnionych pracowników Woolworths i Ethel Austin. Jednakże około 4500 byłym pracownikom odmówiono tych świadczeń ze względu na to, że pracowali oni w zakładach zatrudniających mniej niż 20 pracowników, a każdy zakład należy uznać za odrębny.

31 W dniu 30 maja 2013 r., w następstwie apelacji wniesionej od tych orzeczeń przez USDAW i B. Wilson, Employment Appeal Tribunal (apelacyjny sąd pracy) orzekł, że interpretacja art. 188 ust. 1 TULRCA w znaczeniu zgodnym z dyrektywą 98/59 wymagałaby usunięcia słów „w jednym zakładzie", w myśl spoczywającego na sądzie krajowym obowiązku wynikającego z wyroku Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395), zgodnie z którym sąd jest zobowiązany do dokonywania wykładni przepisów swego prawa krajowego w świetle tekstu i celu danej dyrektywy. Sąd ten orzekł także, po pierwsze, że USDAW i B. Wilson mogli powołać się na bezpośrednią skuteczność praw wynikających z dyrektywy 98/59, ponieważ sekretarz stanu ds. handlu był stroną sporu, a po drugie, że sekretarz ten jest zobowiązany wypłacić świadczenia ochronne wszystkim pracownikom. Z orzeczenia tego wynika także, że obowiązek uprzednich konsultacji obowiązuje w wypadku, gdy pracodawca zamierza zwolnić 20 lub więcej pracowników z przyczyn ekonomicznych w okresie 90 dni lub mniejszej ich liczby, niezależnie od zakładu, w którym są oni rzeczywiście zatrudnieni.

32 W tym kontekście sekretarz stanu ds. handlu wystąpił o zezwolenie na wniesienie apelacji do sądu odsyłającego. Postanowieniem z dnia 26 września 2013 r. Employment Appeal Tribunal zezwolił na wniesienie apelacji.

33 Sąd odsyłający wskazuje, że między stronami postępowania głównego bezsporne jest, iż w trakcie transpozycji dyrektywy 98/59 Zjednoczone Królestwo dokonało wyboru rozwiązania przewidzianego w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) tej dyrektywy.

34 Sąd ten wyjaśnia, że USDAW i B. Wilson podnoszą przed nim, iż prawidłowa wykładnia pojęcia „zbiorowych zwolnień" zawartego w art. 1 ust. l) akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 nie może być ograniczona do sytuacji, w której przynajmniej 20 pracowników zostało zwolnionych w każdym zakładzie w okresie 90 dni, lecz dotyczy sytuacji, w której przynajmniej 20 pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy zostaje zwolnionych w okresie 90 dni, niezależnie od liczby pracowników w danych zakładach, to jest zakładach objętych tymi zwolnieniami.

35 Tytułem ewentualnym USDAW i B. Wilson podnoszą, że nawet jeśli wspomniany przepis dyrektywy 98/59 należy interpretować jako odnoszący się do co najmniej 20 pracowników podlegających zwolnieniu w każdym zakładzie, to pojęcie „zakładu" należy interpretować jako oznaczające całą daną działalność handlową, wykonywaną odpowiednio przez Woolworths albo Ethel Austin. To właśnie bowiem działalność handlowa jako całość stanowi jedną jednostkę gospodarczą.

36 Zdaniem USDAW i B. Wilson uznanie, że każdy sklep stanowi zakład w rozumieniu tego przepisu, prowadziłoby do niesprawiedliwych i arbitralnych rezultatów w przypadku takim jak w niniejszej sprawie, w którym duże przedsiębiorstwo likwiduje niemalże całość swojej działalności, zwalniając dużą liczbę pracowników zatrudnionych w różnych sklepach, spośród których niektóre zatrudniają 20 albo więcej pracowników, a niektóre mniej niż 20 pracowników. W takiej sytuacji brak jest

racjonalnych podstaw, by przyznać prawo do konsultacji poprzedzających zwolnienia tym pracownikom, którzy pracują w większych sklepach, i pozbawić tego prawa pracowników pracujących w mniejszych sklepach.

37 USDAW i B. Wilson uważają, że ponieważ wszyscy pracownicy, niezależnie od sklepu, w którym pracują, stanowią część tego samego planu zbiorowego zwolnienia i że celem dyrektywy 98/59 jest wzmocnienie ochrony pracowników, taka wykładnia dyrektywy 98/59 zachęciłaby pracodawców do podzielenia ich działalności w taki sposób, żeby ominąć obowiązki przewidziane w tej dyrektywie.

38 USDAW i B. Wilson twierdzą, że ponieważ sekretarz stanu ds. handlu jest odpowiedzialny za zapłatę świadczeń ochronnych zgodnie z dyrektywą 2008/94, to mają oni prawo powołać się względem niego na przepisy dyrektywy 98/59 na podstawie związanej z tą dyrektywą zasady wertykalnej bezpośredniej skuteczności.

39 Przed sądem odsyłającym sekretarz stanu ds. handlu, odwołując się do wyroków Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) i Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), utrzymuje, że pojęcie „zakładu" w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 oznacza jednostkę, w której zatrudnieni są w celu wykonywania swoich zadań pracownicy, i że pojęciu temu należy nadać takie samo znaczenie jak to, jakie posiada ono w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) dyrektywy 75/129 i w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) dyrektywy 98/59.

40 Sekretarz stanu ds. handlu dodaje, że gdyby prawodawca Unii chciał, żeby wspomniany art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dotyczył wszystkich pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę, użyłby innego pojęcia, takiego jak na przykład „przedsiębiorstwo" albo „pracodawca", zamiast pojęcia „zakładu".

41 Z powyższego wynikałoby, że gdyby dokonano 19 zwolnień w jednym zakładzie, nie zachodziłby przypadek „zwolnienia grupowego" w rozumieniu dyrektywy 98/59, podczas gdy w przypadku 20 zwolnień zastosowaniu podlegałyby prawa przyznane przez dyrektywę.

42 W powyższych okolicznościach Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [sąd apelacyjny dla Anglii i Walii (izba cywilna)] postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) a) Czy wyrażenie »co najmniej 20« zawarte w art. 1 ust. 1) lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 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?

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 oznacza ono raczej całość danej działalności w zakresie handlu detalicznego rozumianej jako jedna jednostka gospodarcza i handlowa lub część tej działalności, która planuje przeprowadzenie zwolnień, niż jednostkę, do której są przypisani objęci planowanym zwolnieniem pracownicy w celu wykonywania swoich zadań, taką jak każdy poszczególny sklep?

2) Czy w okolicznościach, w których pracownik występuje do prywatnego pracodawcy z żądaniem wypłaty świadczenia ochronnego, dane państwo członkowskie może powoływać się na fakt, że dyrektywa 98/59 nie przyznaje bezpośrednio skutecznych praw, na które można byłoby się powołać przeciwko pracodawcy, albo wnosić o uznanie tego faktu, w przypadku gdy:

(i) prywatny pracodawca w przypadku prawidłowej transpozycji tej dyrektywy przez dane państwo członkowskie ponosiłby odpowiedzialność za zapłatę pracownikowi świadczenia ochronnego w związku z popełnionymi przez niego uchybieniami w zakresie obowiązku przeprowadzenia konsultacji zgodnie ze wspomnianą dyrektywą; oraz

(ii) ponieważ pracodawca znajduje się w stanie niewypłacalności, to w wypadku nakazania mu wypłaty świadczenia ochronnego, którego on nie wypłaca, a żądanie o wypłatę świadczenia zostaje skierowane do państwa członkowskiego, państwo to miałoby, na podstawie przepisów krajowych transponujących dyrektywę 2008/94, obowiązek wypłaty świadczenia ochronnego na rzecz pracownika, z zastrzeżeniem wszelkich ograniczeń obowiązku zapłaty nałożonych na instytucje gwarancyjne wspomnianego państwa członkowskiego zgodnie z art. 4 tej dyrektywy?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

43 Poprzez swe pierwsze pytanie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, po pierwsze, czy pojęcie „zakładu" znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sam sposób co pojęcie „zakładu" zawarte w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) tej dyrektywy, i po drugie, czy art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on przepisowi krajowemu, który przewiduje obowiązek poinformowania pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji w przypadku zwolnienia w okresie 90 dni co najmniej 20 pracowników w jednym zakładzie przedsiębiorstwa, a nie w przypadku gdy łączna liczba zwolnień we wszystkich zakładach lub w niektórych zakładach przedsiębiorstwa w tym samym okresie osiąga lub przekracza próg 20 pracowników.

44 Jak wynika zarówno z postanowienia odsyłającego, jak i z uwag przedłożonych Trybunałowi w trakcie transpozycji dyrektywy 98/59, Zjednoczone Królestwo wybrało próg stosowania owego aktu określony w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) tej dyrektywy. Na mocy obowiązującego prawa krajowego, w przypadku gdy pracodawca planuje zlikwidować co najmniej 20 miejsc pracy w jednym zakładzie w okresie 90 dni, jest on zobowiązany do przestrzegania procedury poinformowania o tym pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji na ten temat.

45 Na wstępie należy w tej kwestii stwierdzić, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału pojęcie „zakładu", które nie jest zdefiniowane w dyrektywie 98/59, stanowi pojęcie prawa Unii i nie może być definiowane poprzez odesłanie do przepisów krajowych państw członkowskich (zob. podobnie wyrok Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, pkt 25). Należy zatem zapewnić mu autonomiczną i jednolitą wykładnię w porządku prawnym Unii (zob. podobnie wyrok Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, pkt 23).

46 Trybunał dokonał już wykładni pojęcia „zakładu" lub „zakładów" zawartego w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59.

47 W pkt 31 wyroku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Trybunał, odwołując się do pkt 15 wyroku Botzen i in. (186/83, EU:C:1985:58), zauważył, że stosunek pracy charakteryzuje się zasadniczo istnieniem więzi między pracownikiem i częścią przedsiębiorstwa, do której pracownik ten należy w związku z wykonywaniem swoich zadań. W pkt 32 wyroku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Trybunał zatem orzekł, że znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 pojęcie „zakładu" należy interpretować w ten sposób, iż w zależności od okoliczności oznacza ono jednostkę,

do której pracownicy objęci planowanym zwolnieniem przypisani są w celu wykonywania swoich zadań. Dla definicji pojęcia „zakładu" nie jest istotne, by rozpatrywana jednostka posiadała kierownictwo mogące w sposób niezależny przeprowadzić zwolnienia grupowe.

48 Z pkt 5 wyroku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) wynika, że Królestwo Danii, z którego pochodził sąd zwracający się z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie, która doprowadziła do wydania tego wyroku, wybrało rozwiązanie przewidziane w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) wspomnianej dyrektywy.

49 W wyroku Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Trybunał zawarł dodatkowe wyjaśnienia dotyczące pojęcia „zakładu", orzekając między innymi w pkt 27 tego wyroku, że dla potrzeb stosowania dyrektywy 98/59 „zakład" może stanowić odrębna jednostka w ramach przedsiębiorstwa, charakteryzująca się pewną trwałością i stabilnością, powołana w celu wykonania określonego zadania lub zadań i posiadająca daną liczbę pracowników, jak również środki techniczne oraz określoną strukturę organizacyjną umożliwiającą wykonywanie tych zadań.

50 Poprzez użycie terminów „odrębna jednostka" i „w ramach przedsiębiorstwa" Trybunał wyjaśnił, że pojęcia „przedsiębiorstwa" i „zakładu" różnią się od siebie oraz że zakład stanowi zwykle część przedsiębiorstwa. Nie wyklucza to jednak sytuacji, w której – w przypadku gdy przedsiębiorstwo nie posiada kilku odrębnych jednostek – zakład i przedsiębiorstwo mogą się pokrywać.

51 W pkt 28 wyroku Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Trybunał orzekł, że biorąc pod uwagę fakt, iż cel realizowany przez dyrektywę 98/59 dotyczy w szczególności skutków społeczno-ekonomicznych, jakie zwolnienia grupowe mogą powodować w określonym kontekście lokalnym lub środowisku społecznym, rozpatrywana jednostka, aby można zakwalifikować ją jako „zakład", nie musi koniecznie być wyposażona w jakąkolwiek autonomię prawną ani w autonomię gospodarczą, finansową, administracyjną czy technologiczną.

52 W konsekwencji z orzecznictwa Trybunału wynika, że w przypadku gdy „przedsiębiorstwo" obejmuje kilka jednostek spełniających kryteria określone w pkt 47, 49 i 51 niniejszego wyroku, to właśnie ta jednostka, do której pracownicy objęci zwolnieniami przypisani są w celu wykonywania swoich zadań, stanowi „zakład" w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59.

53 Orzecznictwo to ma zastosowanie do niniejszej sprawy.

54 Należy stwierdzić, że pojęcia „zakładu" lub „zakładów" znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) dyrektywy 98/59 mają takie samo znaczenie jak pojęcia „zakładu" lub „zakładów" znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) tej dyrektywy.

55 W tym względzie podniesiona podczas rozprawy przed Trybunałem okoliczność, że termin „zakład" został użyty w liczbie mnogiej między innymi w wersjach językowych: hiszpańskiej, angielskiej, francuskiej i włoskiej tego przepisu, jest bez znaczenia. W tych wersjach językowych termin „zakład" znajduje się bowiem zarówno w lit. a) ppkt (i), jak i w lit. a) ppkt (ii) wspomnianego przepisu. Ponadto, jak podkreślił rzecznik generalny w pkt 53 opinii, w szeregu innych wersji językowych art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 użyto tego terminu w liczbie pojedynczej, co wyklucza wykładnię, zgodnie z którą próg przewidziany w tym przepisie dotyczy wszystkich „zakładów" jednego „przedsiębiorstwa".

56 Rozwiązanie przewidziane w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59, z wyjątkiem różnicy co do okresu, w którym dokonywane są zwolnienia, wydaje się alternatywą co do zasady równoważną rozwiązaniu przewidzianemu w lit. a) ppkt (i) tego samego przepisu.

57 Żadne sformułowanie zawarte w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 nie sugeruje, że znajdującym się w tym samym akapicie tego przepisu terminom „zakład" lub „zakłady" należy nadać odmienne znaczenie.

58 W tym zakresie należy przypomnieć, że w sprawie, która doprowadziła do wydania wyroku Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Trybunał nie badał, czy Republika Grecka wybrała rozwiązanie przewidziane w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i), czy też w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59. Sentencja tego wyroku dotyczy art. 1 ust. 1 lit. a), bez dokonywania rozróżnienia pomiędzy rozwiązaniami przewidzianymi w lit. a) ppkt (i) lub w lit. a) ppkt (ii) tego przepisu.

59 Okoliczność, że prawodawca oferuje państwom członkowskim wybór pomiędzy rozwiązaniami przewidzianymi, odpowiednio, w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) i w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59, wskazuje, że pojęcie „zakładu" nie może mieć znaczenia całkowicie różnego w zależności od tego, czy dane państwo członkowskie wybrało jedno czy drugie proponowane rozwiązanie.

60 Poza tym różnica o takim znaczeniu byłaby sprzeczna z podkreśloną w motywie 7 dyrektywy 98/59 koniecznością popierania zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w sprawie zwolnień grupowych.

61 W odniesieniu do podniesionej przez sąd odsyłający kwestii, czy art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 wymaga uwzględnienia zwolnień przeprowadzonych w każdym zakładzie rozpatrywanym odrębnie, wykładnia, zgodnie z którą przepis ten wymaga uwzględnienia całkowitej liczby zwolnień dokonanych we wszystkich zakładach jednego przedsiębiorstwa, z pewnością znacznie zwiększyłaby liczbę pracowników, którzy mieliby możliwość skorzystania z ochrony przyznanej na podstawie dyrektywy 98/59, co odpowiada jednemu z celów tej dyrektywy.

62 Jednakże należy przypomnieć, że celem tej dyrektywy jest nie tylko zwiększenie stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, ale także, po pierwsze, zapewnienie w różnych państwach członkowskich porównywalnej ochrony praw pracowników w przypadku zwolnień grupowych, a po drugie, zbliżenie obciążeń powstałych w wyniku zastosowania tych przepisów, które organizują taką ochronę dla przedsiębiorstw Unii (zob. podobnie wyroki: Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-383/92, EU:C:1994:234, pkt 16; Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 48; Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 43).

63 Tymczasem wykładnia pojęcia „zakładu", przytoczona w pkt 61 niniejszego wyroku, po pierwsze, jest sprzeczna z celem polegającym na zapewnieniu porównywalnej ochrony praw pracowników we wszystkich państwach członkowskich, a po drugie, prowadzi do powstania bardzo różnych obciążeń dla przedsiębiorstw, które muszą wypełniać zobowiązania w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji na mocy art. 2–4 tej dyrektywy, w zależności od wyboru dokonanego przez dane państwo członkowskie, co także jest sprzeczne z wyznaczonym przez prawodawcę Unii celem, polegającym na zapewnieniu porównywalności tych ciężarów we wszystkich państwach członkowskich.

64 Należy dodać, że wykładnia ta prowadzi do sytuacji, w której w zakresie stosowania dyrektywy 98/59 mieszczą się nie tylko pracownicy objęci zbiorowym zwolnieniem, ale w stosownym przypadku także każdy pracownik zakładu – ewentualnie zakładu znajdującego się w aglomeracji oddzielonej i oddalonej od innych zakładów tego samego przedsiębiorstwa – co jest sprzeczne z pojęciem „zwolnienia grupowego" w zwykłym znaczeniu tego terminu. Ponadto zwolnienie tego jednego pracownika prowadziłoby do uruchomienia procedur informowania i przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w przepisach dyrektywy 98/59, które nie są dostosowane do takiego indywidualnego przypadku.

65 Należy jednak przypomnieć, że dyrektywa 98/59 ustanawia minimalną ochronę w zakresie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w przypadku zwolnień grupowych (zob. wyrok Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 44). W tym zakresie należy podnieść, że art. 5 tej dyrektywy przyznał państwom członkowskim możliwość stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub dopuszczania bądź wspierania zastosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów układów zbiorowych.

66 W ramach tej możliwości art. 5 dyrektywy 98/59 pozwala między innymi państwom członkowskim na przyznanie ochrony przewidzianej w tej dyrektywie nie tylko pracownikom zakładu w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) wspomnianej dyrektywy, którzy zostali lub zostaną zwolnieni, ale także wszystkim pracownikom objętym zwolnieniem przeprowadzanym w przedsiębiorstwie lub w części przedsiębiorstwa tego samego pracodawcy, ponieważ termin „przedsiębiorstwo" jest rozumiany w ten sposób, że obejmuje on wszystkie odrębne jednostki zatrudnienia tego przedsiębiorstwa lub tej części przedsiębiorstwa.

67 O ile państwa członkowskie mają w ten sposób prawo ustanowienia przepisów korzystniejszych dla pracowników na podstawie art. 5 dyrektywy 98/59, o tyle są one jednak związane autonomiczną i jednolitą wykładnią zawartego w prawie Unii pojęcia „zakładu", znajdującego się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) i (ii) tej dyrektywy, jaka wynika z pkt 52 niniejszego wyroku.

68 Z powyższego wynika, że definicja znajdująca się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) i (ii) dyrektywy 98/59 wymaga uwzględnienia zwolnień przeprowadzonych w każdym zakładzie rozpatrywanym odrębnie.

69 Przypomniana w pkt 47, 49 i 51 niniejszego wyroku wykładnia, jaką Trybunał nadał pojęciu „zakładu", jest poparta przepisami dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80, s. 29), której art. 2 lit. a) i b) także wprowadza wyraźne rozróżnienie pomiędzy pojęciem „przedsiębiorstwa" a pojęciem „zakładu".

70 W niniejszym przypadku z uwag przedłożonych Trybunałowi wynika, że ponieważ zwolnienia rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym zostały przeprowadzone w ramach dwóch grup zajmujących się dystrybucją na szeroką skalę, wykonujących swą działalność za pośrednictwem sklepów położonych w różnych miejscach na całym terytorium kraju, zatrudniających w większości przypadków mniej niż 20 pracowników, to oba employment tribunal uznały sklepy, do których przypisani byli pracownicy objęci zwolnieniami, za „zakłady" odrębne. Zadaniem sądu odsyłającego jest ustalenie, czy jest tak w świetle konkretnych okoliczności sprawy w postępowaniu głównym, zgodnie z orzecznictwem przypomnianym w pkt 47, 49 i 51 niniejszego wyroku.

71 W takich okolicznościach na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, po pierwsze, że pojęcie „przedsiębiorstwa [zakładu]" znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sam sposób co pojęcie znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) tej dyrektywy, a po drugie, że art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że nie sprzeciwia się on przepisowi krajowemu, który przewiduje obowiązek poinformowania pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji w przypadku zwolnienia w okresie 90 dni co najmniej 20 pracowników w jednym zakładzie przedsiębiorstwa, a nie w przypadku gdy łączna liczba zwolnień we wszystkich zakładach lub w niektórych zakładach przedsiębiorstwa w tym samym okresie osiąga lub przekracza próg 20 pracowników.

72 Skoro badanie dokonane przez Trybunał nie wykazało, że przepis prawa Zjednoczonego Królestwa rozpatrywany w sprawie w postępowaniu głównym jest niezgodny z dyrektywą 98/59, to nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie drugie.

W przedmiocie kosztów

73 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 (piąta izba) orzeka, co następuje:

Pojęcie „przedsiębiorstwa [zakładu]" znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy 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 należy interpretować w ten sam sposób co pojęcie znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) tej dyrektywy.

Artykuł 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że nie sprzeciwia się on przepisowi krajowemu, który przewiduje obowiązek poinformowania pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji w przypadku zwolnienia w okresie 90 dni co najmniej 20 pracowników w jednym zakładzie przedsiębiorstwa, a nie w przypadku gdy łączna liczba zwolnień we wszystkich zakładach lub w niektórych zakładach przedsiębiorstwa w tym samym okresie osiąga lub przekracza próg 20 pracowników.

Podpisy