Zbiór Orzeczeń

tM.L. Arastey Sahún – Projet d'arrêt relu du 06/10/2025

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 30 października 2025 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 98/59/WE – Zwolnienia grupowe – Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy – Wymóg uprzedniego zawiadomienia właściwego organu władzy publicznej o planowanym zwolnieniu grupowym – Zgodność zawiadomienia z wymogami tej dyrektywy – Brak – Ważność zwolnienia – Artykuł 4 ust. 1 akapit pierwszy – 30-dniowy okres wstrzymania biegu okresu wypowiedzenia

W sprawie C-134/24 [Tomann] [i]

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 1 lutego 2024 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 20 lutego 2024 r., w postępowaniu:

UR, działający w charakterze syndyka masy upadłościowej spółki V GmbH,

przeciwko

DF,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: M.L. Arastey Sahún (sprawozdawczyni), prezeska izby, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias i B. Smulders, sędziowie,

rzecznik generalny: R. Norkus,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu UR, działającego w charakterze zarządcy sądowego V GmbH – M. Richter, Rechtsanwalt,

* Język postępowania: niemiecki.

[i] Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa. Nie odpowiada ona rzeczywistej nazwie ani rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.

– w imieniu Komisji Europejskiej – S. Delaude i B.-R. Killmann, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 27 lutego 2025 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3 ust. 1, art. 4 ust. 1 akapit pierwszy i art. 6 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; sprostowanie Dz.U. 2007, L 59, s. 84), zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/1794 z dnia 6 października 2015 r. (Dz.U. 2015, L 263, s. 1) (zwanej dalej „dyrektywą 98/59").

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy UR, działającym w charakterze zarządcy sądowego spółki V GmbH, a DF, w przedmiocie ważności zwolnienia DF przeprowadzonego w ramach planowanego zwolnienia grupowego.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motywy 2 i 12 dyrektywy 98/59 głoszą:

„(2) Należy zwiększyć stopień ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie.

[…]

(12) Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogli korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków ustanowionych niniejszą dyrektywą".

4 Artykuł 1 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„Dla celów niniejszej dyrektywy:

a) »zwolnienia grupowe« oznaczają: zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi:
(i) bądź, w okresie [30] dni:

– co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników:

[…]

(ii) bądź, w okresie [90] dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach;

[…]

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

5 Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy przewiduje:

„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 [w] przekwalifikowani[u] zwalnianych pracowników.

[…]

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

[…]

b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:
   (i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;
   (ii) liczby i kategorii[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 i/lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy;

   […].

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)".

6 Artykuł 3 ust. 1 akapity pierwszy i czwarty tej dyrektywy stanowi:

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

[…]

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

7 Zgodnie z art. 4 dyrektywy 98/59:

„1. Zamierzone zwolnienia grupowe, notyfikowane właściwemu organowi władzy publicznej, stają się skuteczne najwcześniej [30] dni po zawiadomieniu, o którym mowa 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 [60] dni, państwa członkowskie mogą zezwolić właściwemu organowi władzy publicznej na przedłużenie pierwotnego terminu do [60] 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.

[…]”.

8 Artykuł 6 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Państwa członkowskie zapewniają, że przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogą korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków przewidzianych niniejszą dyrektywą”.

Prawo niemieckie

Kodeks cywilny

9 Zgodnie z brzmieniem § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (kodeksu cywilnego, zwanego dalej „BGB”):

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

10 Paragraf 615 BGB brzmi:

„Jeżeli osoba uprawniona do otrzymania usług popada w zwłokę z odbiorem usług, to zobowiązany może żądać uzgodnionego wynagrodzenia za niespełnione wskutek zwłoki usługi, przy czym nie jest zobowiązanym do późniejszego świadczenia. […]”.

Ustawa o ochronie przed zwolnieniami

11 Paragraf 17 Kündigungsschutzgesetz (ustawy o ochronie przed zwolnieniami), w brzmieniu mającym zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym (zwanej dalej „KSchG”), stanowi:

„1. Pracodawca ma obowiązek zawiadomić urząd pracy przed dokonaniem zwolnień, obejmujących:

1) w zakładach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 60 pracowników: ponad 5 pracowników,

[…]

w ciągu 30 dni kalendarzowych. […]

[…]

3. […] Zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, sporządza się na piśmie oraz załącza do niego opinię rady zakładowej dotyczącą zwolnień. W braku opinii rady zakładowej zawiadomienie jest skuteczne, jeżeli pracodawca uwiarygodni, że poinformował radę zakładową co najmniej na dwa tygodnie przed dokonaniem zawiadomienia zgodnie z ust. 2 zdanie pierwsze, i przedstawi stan konsultacji. Zawiadomienie zawiera informacje dotyczące nazwy pracodawcy, siedziby i rodzaju przedsiębiorstwa, a ponadto powodów planowanych zwolnień, liczby i kategorii pracowników 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 w zawiadomieniu należy również wskazać informacje dotyczące płci, wieku, zawodu i obywatelstwa pracowników przewidzianych do zwolnienia. […]”.

12 Paragraf 18 ust. 1 i 2 KSchG ma następujące brzmienie:

„1. Zwolnienia, które podlegają obowiązkowi dokonania zawiadomienia na podstawie art. 17, mogą nastąpić przed upływem miesiąca następującego po otrzymaniu zawiadomienia przez urząd pracy jedynie za zgodą tego urzędu, która może zostać udzielona z mocą wsteczną aż do daty złożenia wniosku.

2. W niektórych przypadkach urząd pracy może postanowić, że zwolnienia staną się skuteczne dopiero po upływie maksymalnie dwóch miesięcy następujących po otrzymaniu zawiadomienia”.

Księga X kodeksu zabezpieczenia społecznego

13 Zgodnie z § 20 ust. 1 i 2 Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (kodeksu zabezpieczenia społecznego, księga X), w brzmieniu mającym zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym:

„1. Organ bada okoliczności faktyczne z urzędu. Określa charakter i zakres prowadzonych postępowań wyjaśniających; organ ten nie jest związany argumentami i wnioskami dowodowymi zainteresowanych.

2. Organ uwzględnia wszystkie istotne okoliczności każdego konkretnego przypadku, w tym okoliczności na korzyść zainteresowanych”.

Ustawa o sądach pracy

14 Paragraf 45 Arbeitsgerichtsgesetz (ustawy o sądach pracy), w brzmieniu mającym zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ArbGG”), stanowi:

„1. W ramach [Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy) tworzy się wielką izbę (zwaną dalej »wielką izbą«)].

2. Jeżeli w odniesieniu do danego zagadnienia prawnego jedna z izb chce odstąpić od rozstrzygnięcia innej izby lub wielkiej izby, rozstrzygnięcia dokonuje wielka izba.

3. Przekazanie sprawy wielkiej izbie jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy izba, która wydała rozstrzygnięcie, od którego inna izba zamierza odstąpić, oświadczyła na wniosek tej ostatniej izby, że podtrzymuje swoje stanowisko prawne. […] Dana izba wydaje rozstrzygnięcie w przedmiocie wniosku i odpowiedzi w składzie wymaganym dla wydania wyroku”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

15 DF jest pracownikiem V GmbH od 1994 r.

16 W dniu 1 grudnia 2020 r. względem tej spółki wszczęto postępowanie upadłościowe, w ramach którego UR został wyznaczony na zarządcę sądowego.

17 W dniu 2 grudnia 2020 r. UR wypowiedział umowę o pracę DF ze skutkiem od dnia 31 marca 2021 r. Bezsporne jest, że w okresie 30 dni kalendarzowych UR zwolnił więcej niż pięciu pracowników.

18 DF wniósł następnie do Arbeitsgericht Hamburg (sądu pracy w Hamburgu, Niemcy), powództwo, po pierwsze, o utrzymanie stosunku pracy, a po drugie, o zobowiązanie UR do utrzymania zatrudnienia DF do czasu ostatecznego zakończenia postępowania w sprawie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia.

19 Na poparcie swojego powództwa DF podnosi, że wypowiedzenie jego umowy o pracę jest nieważne, ponieważ UR nie dokonał uprzedniego zawiadomienia o zwolnieniu grupowym na podstawie § 17 ust. 1 KSchG.

20 UR wniósł o oddalenie powództwa DF i twierdził, że uregulowania dotyczące zwolnień grupowych nie miały zastosowania w niniejszej sprawie, ponieważ w chwili wszczęcia postępowania upadłościowego V GmbH zatrudniała jedynie 19 pracowników. W związku z tym nie został osiągnięty próg, powyżej którego powstaje obowiązek dokonania zawiadomienia o zwolnieniach grupowych na podstawie § 17 ust. 1 KSchG. Z postanowienia odsyłającego wynika zresztą, że przed dniem 31 marca 2021 r., czyli dniem, w którym wypowiedzenie umowy o pracę DF stało się skuteczne, UR ani nie dokonał tego zawiadomienia, ani nie skorygował jego braku.

21 Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2021 r. Arbeitsgericht Hamburg (sąd pracy w Hamburgu) uwzględnił powództwo DF.

22 Wyrokiem z dnia 3 lutego 2022 r. Landesarbeitsgericht Hamburg (krajowy sąd pracy w Hamburgu, Niemcy) oddalił apelację UR od tego wyroku.

23 UR wniósł następnie skargę rewizyjną od wyroku wydanego w drugiej instancji do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy), będącego sądem odsyłającym, która to skarga została przydzielona do rozpoznania szóstej izbie tego sądu (zwanej dalej „szóstą izbą").

24 Postanowieniem z dnia 11 maja 2023 r. izba ta stwierdziła, że w momencie rozpatrywanego zwolnienia V GmbH zatrudniała „zwykle" ponad 20 pracowników, w związku z czym przed wypowiedzeniem umowy o pracę DF UR powinien był dokonać zawiadomienia o zwolnieniu grupowym na podstawie § 17 ust. 1 KSchG.

25 W innym postanowieniu z dnia 14 grudnia 2023 r. wspomniana izba stwierdziła, że ma wątpliwości co do sankcji, jaką należy zastosować w przypadku braku takiego zawiadomienia bądź w przypadku uchybień wymogom procedury notyfikacji określonych w KSchG. Wbrew swojemu wcześniejszemu orzecznictwu wskazana izba uznała jednak, że brak zawiadomienia lub inne wspomniane uchybienia nie mogą skutkować nieważnością wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie § 134 BGB. Ustanowienie takiej sankcji należy wyłącznie do prawodawcy krajowego.

26 Tymczasem, po pierwsze, § 17 ust. 1 i 3 KSchG, który przewiduje obowiązek uprzedniego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, nie może być uznany za „zakaz ustawowy" w rozumieniu § 134 BGB. Po drugie, „sankcja" nieważności nie jest również przewidziana w art. 4 ust. 1 dyrektywy 98/59.

27 Szósta izba uważa jednak, że biorąc pod uwagę orzecznictwo drugiej izby Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) (zwanej dalej „drugą izbą") dotyczące sankcji stosowanych w przypadku uchybień popełnionych w ramach procedury zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, nie może ona odstąpić w ramach zawisłej przed nią sprawy od stwierdzenia nieważności rozpatrywanego wypowiedzenia, odstępując tym samym od swego wcześniejszego orzecznictwa, bez uprzedniego przeprowadzenia wewnętrznej procedury konsultacyjnej przewidzianej w § 45 ust. 3 ArbGG, mającej na celu usunięcie rozbieżności interpretacyjnych między różnymi izbami tego sądu.

28 Na podstawie tego przepisu szósta izba zwróciła się zatem w drodze postanowienia z dnia 14 grudnia 2023 r. do drugiej izby z pytaniem, czy „[podtrzymuje ona] stanowisko, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę, jako czynność prawna, naruszało zakaz ustawowy w rozumieniu § 134 [BGB], co skutkuje nieważnością wypowiedzenia umowy, jeżeli w chwili tego wypowiedzenia nie dokonano ważnego zawiadomienia na podstawie § 17 ust. 1 i 3 [KSchG]".

29 Z postanowienia odsyłającego wynika, że ta druga izba, która złożyła niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, do tej pory uznawała, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane bez takiego uprzedniego zawiadomienia jest nieważne i nie może doprowadzić do rozwiązania tej umowy.

30 Jednakże, mając na uwadze pytanie zadane jej przez szóstą izbę, druga izba, podobnie jak szósta izba, uważa, że stwierdzenie, iż w braku uprzedniego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych należy stwierdzić nieważność wypowiedzenia danej umowy o pracę, może być nieproporcjonalne, w szczególności ze względu na obowiązki nałożone przez prawo Unii. Zdaniem drugiej izby należy dokonać rozróżnienia między sytuacją, w której takiego zawiadomienia nie złożono w ogóle, a sytuacją, w której zawiadomienie o zwolnieniach grupowych nie spełnia formalnych lub materialnych warunków przewidzianych w prawie krajowym lub prawie Unii.

31 Co się tyczy pierwszej hipotezy, czyli zupełnego braku uprzedniego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, druga izba wskazuje, że zgodnie z prawem krajowym umowa o pracę, która została wypowiedziana, pozostaje w mocy aż do upływu miesięcznego okresu wstrzymania biegu okresu wypowiedzenia, o którym mowa w § 18 ust. 1 KSchG. W związku z tym wypowiedzenie umowy o pracę w ramach planowanego zwolnienia grupowego podlegającego obowiązkowi uprzedniego zawiadomienia może stać się skuteczne dopiero z chwilą złożenia takiego zawiadomienia.

32 Izba ta wskazuje również, że na mocy tego art. 18 ust. 1 skutki takiego wypowiedzenia pozostają „zawieszone” do czasu dokonania zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, którego początkowo nie złożono, w celu umożliwienia właściwemu urzędowi pracy przygotowania się do czynności pośrednictwa pracy w stosunku do pracowników objętych zwolnieniem grupowym.

33 Ponieważ przepis ten należy interpretować zgodnie z prawem Unii, wskazana izba zastanawia się, czy art. 4 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że takie wypowiedzenie może stać się skuteczne jeszcze przed upływem 30-dniowego terminu przewidzianego w tym przepisie.

34 Co się tyczy drugiej hipotezy wskazanej w pkt 30 niniejszego wyroku, druga izba uważa, że wspomniany art. 4 ust. 1 należy interpretować w ten sposób, że 30-dniowy termin przewidziany w tym przepisie, jak również termin przewidziany w § 18 ust. 1 KSchG mogą rozpocząć bieg, a więc również wygasać, tylko wtedy, gdy zawiadomienie o zwolnieniach grupowych jest zgodne z wymogami określonymi w art. 3 ust. 1 akapit czwarty dyrektywy 98/59.

35 Wykładnię tę potwierdza, po pierwsze, odesłanie zawarte w art. 4 ust. 1 tej dyrektywy do jej art. 3 ust. 1, a po drugie, cel, któremu służy wymóg zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, czyli umożliwienie właściwemu organowi władzy publicznej znalezienia rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi, zgodnie z art. 4 ust. 2 i 3 wspomnianej dyrektywy.

36 Druga izba zastanawia się też nad kwestią, czy pracodawca, który wypowiedział umowy o pracę bez dokonania uprzedniego zawiadomienia o planowanym zwolnieniu grupowym, w ramach którego dokonano tych wypowiedzeń, może później skorygować brak zawiadomienia, dzięki czemu owe wypowiedzenia staną się skuteczne z upływem 30-dniowego terminu przewidzianego w tym art. 4 ust. 1, bez konieczności ponownego wypowiadania tych umów.

37 Zdaniem tej izby okoliczność, że ów 30-dniowy termin nie rozpoczyna biegu do czasu złożenia takiej korekty, zapewnia właściwemu organowi publicznemu minimalny okres na znalezienie rozwiązań problemów związanych z danymi zwolnieniami grupowymi, zgodnie z art. 4 ust. 2 i 3 tej dyrektywy.

38 Wspomniana izba uważa, że takiej wykładni nie stoi na przeszkodzie wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk (C-188/03, EU:C:2005:59). We wskazanym wyroku Trybunał stwierdził jedynie, że wypowiedzenie umów o pracę może nastąpić dopiero po zawiadomieniu właściwego organu władzy publicznej, ale nie orzekł, że w przypadku braku uprzedniego prawidłowego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych wspomniane wypowiedzenia umów o pracę stają się „nieodwracalnie" nieważne.

39 W związku z tym „sankcja" za spóźnione zawiadomienie o zwolnieniach grupowych polega na czasowym zawieszeniu skutków prawnych wspomnianych wypowiedzeń umów o pracę i obowiązku kontynuowania przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia zainteresowanym pracownikom do chwili upływu 30-dniowego terminu.

40 Wreszcie druga izba zmierza do ustalenia, w świetle art. 6 dyrektywy 98/59, zgodnie z którym państwa członkowskie zapewniają, aby przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogli korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu zapewnienia przestrzegania wykonywania obowiązków przewidzianych w tej dyrektywie, czy prawo krajowe może powierzyć zadanie zbadania zgodności uprzedniego zawiadomienia o planowanym zwolnieniu grupowym i stwierdzenia upływu 30-dniowego terminu przewidzianego w art. 4 ust. 1 wspomnianej dyrektywy samemu właściwemu organowi władzy publicznej. Takie ustalenie byłoby wiążące dla sądów pracy i dla pracownika, który chciałby zakwestionować takie ustalenie administracyjne na drodze sądowej, w ramach powództwa dotyczącego wypowiedzenia stosunku pracy.

41 Druga izba zauważa, że z wyroku z dnia 5 października 2023 r., Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, pkt 45), Trybunał stwierdził wprawdzie, że art. 6 dyrektywy 98/59nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia skutecznej ochrony sądowej przedstawicielom pracowników lub pracownikom. Jednakże wymóg ten odnosi się wyłącznie do procedury konsultacyjnej przewidzianej w art. 2 dyrektywy 98/59, w której nie bierze udziału żaden organ i który w przeciwieństwie do procedury uprzedniego zawiadomienia o planowanym zwolnieniu grupowym stosownie do art. 3 i 4 tej dyrektywy ma na celu zapobieganie wypowiadaniu umów o pracę zainteresowanych pracowników. Inna wykładnia byłaby niezgodna z użyciem wyrażenia „i/lub" zawartego w art. 6 oraz w motywie 12 tej dyrektywy.

42 W tych okolicznościach druga izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) postanowiła zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 4 ust. 1 [dyrektywy 98/59] należy interpretować w ten sposób, że [wypowiedzenie umowy o pracę] w ramach podlegającego zawiadomieniu zwolnienia grupowego może zakończyć stosunek pracy danego pracownika dopiero po upływie czasu, w którym bieg okresu wypowiedzenia ulega wstrzymaniu?

W razie udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:

2) Czy upływ czasu, w którym bieg okresu wypowiedzenia ulega wstrzymaniu, wymaga nie tylko złożenia zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, ale też tego, by to zawiadomienie spełniało wymogi art. 3 ust. 1 akapit czwarty dyrektywy 98/59?

3) Czy pracodawca, który wypowiedział podlegające zawiadomieniu umowy o pracę bez (prawidłowego) zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, może dopełnić tego obowiązku w późniejszym czasie z takim skutkiem, że po upływie czasu, w którym bieg okresu wypowiedzenia ulega wstrzymaniu, stosunki pracy danych pracowników mogą zostać zakończone w wyniku wcześniejszego wypowiedzenia umów o pracę?

W razie udzielenia na pytania pierwsze i drugie odpowiedzi twierdzącej:

4) Czy jest zgodne z art. 6 dyrektywy 98/59, aby prawo krajowe pozostawiało właściwemu organowi ustalenie, w sposób niepodlegający zaskarżeniu przez pracownika i wiążący dla sądów pracy, kiedy w konkretnym przypadku upływa okres blokady zwolnień, czy też pracownik musi koniecznie mieć możliwość poddania badaniu w postępowaniu sądowym prawidłowości ustalenia organu?”.

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

43 Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że procedura ustanowiona w art. 267 TFUE jest instrumentem współpracy pomiędzy Trybunałem i sądami krajowymi, dzięki któremu Trybunał dostarcza sądom krajowym elementów wykładni prawa Unii, które są im niezbędne do rozstrzygnięcia zawisłych przed nimi sporów, oraz że odesłanie prejudycjalne nie ma służyć wydawaniu opinii doradczych w przedmiocie pytań ogólnych i hipotetycznych, lecz ma być podyktowane potrzebą skutecznego rozstrzygnięcia sporu [wyrok z dnia 16 maja 2024 r., Toplofikatsia Sofia (Pojęcie miejsca zamieszkania pozwanego) (C-222/23, EU:C:2024:405, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo].

44 Jak wynika z samego brzmienia art. 267 TFUE, orzeczenie w trybie prejudycjalnym musi być „niezbędne”, aby umożliwić sądowi odsyłającemu „wydanie wyroku” w zawisłej przed nim sprawie [wyrok z dnia 16 maja 2024 r., Toplofikatsia Sofia (Pojęcie miejsca zamieszkania pozwanego) (C-222/23, EU:C:2024:405, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo].

45 Trybunał przypomniał w związku z tym, że zarówno z brzmienia, jak i z systematyki art. 267 TFUE wynika, iż warunkiem zastosowania procedury prejudycjalnej jest w szczególności rzeczywiste istnienie przed sądem krajowym sporu, w którym sąd ten ma wydać orzeczenie pozwalające na uwzględnienie orzeczenia prejudycjalnego [wyrok z dnia 16 maja 2024 r., Toplofikatsia Sofia (Pojęcie miejsca zamieszkania pozwanego) (C-222/23, EU:C:2024:405, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo].

46 Tymczasem w niniejszej sprawie, mimo że dopuszczalność wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie została zakwestionowana przez żadną z zainteresowanych stron, które przedstawiły uwagi na piśmie w ramach niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że spór w postępowaniu głównym nie zostanie ostatecznie rozstrzygnięty przez drugą izbę, ponieważ spór ten jest obecnie zawisły przed szóstą izbą.

47 Niemniej jednak, zgodnie z informacjami drugiej izby streszczonymi w pkt 25–28 niniejszego wyroku, rozstrzygnięcie, które ta izba ma wydać, w razie potrzeby z uwzględnieniem przyszłego wyroku wydanego przez Trybunał w trybie prejudycjalnym w tej sprawie, stanowi etap niezbędny do rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym.

48 Szósta izba zwróciła się bowiem do drugiej izby w ramach wewnętrznej procedury konsultacyjnej na podstawie § 45 ust. 3 ArbGG. Zgodnie z tym ustępem w związku z ust. 2 tego paragrafu, jeżeli izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) zamierza odstąpić od rozstrzygnięcia innej izby lub uchwały wielkiej izby w kwestii prawnej, rozstrzygnięcia dokonuje wielka izba, pod warunkiem jednak, że izba, od rozstrzygnięcia której inna izba zamierza odstąpić, oświadczyła na wniosek izby rozpoznającej sprawę, że podtrzymuje swoje stanowisko prawne.

49 Niemniej jednak, jak się wydaje, przeprowadzenie wewnętrznej procedury konsultacyjnej przewidzianej w § 45 ust. 3 ArbGG jest konieczne jako obowiązkowy etap pośredni wymagany przez prawo krajowe, zanim szósta izba będzie mogła wydać orzeczenie co do istoty zawisłego przed nią sporu w postępowaniu głównym [zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 6 października 2021 r., W.Ż. (Izba Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego – Powołanie), C-487/19, EU:C:2021:798, pkt 94 i przytoczone tam orzecznictwo].

50 Ta wewnętrzna procedura konsultacyjna wydaje się zatem odpowiadać obiektywnej potrzebie szóstej izby, a mianowicie potrzebie wyeliminowania rozbieżności interpretacyjnych między różnymi izbami Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy), co umożliwiłoby tej izbie, która zamierza odstąpić od rozstrzygnięcia innej izby lub wielkiej izby w przedmiocie kwestii prawnej, wydanie ostatecznego orzeczenia co do istoty zawisłego przed nią sporu w postępowaniu głównym.

51 W tym względzie należy przypomnieć że na gruncie orzecznictwa Trybunału pojęcie „wydania wyroku” w rozumieniu art. 267 akapit drugi TFUE należy interpretować szeroko w ten sposób, że obejmuje ono całe postępowanie prowadzące do wydania wyroku przez sąd odsyłający (wyrok z dnia 11 czerwca 2015 r., Fahnenbrock i in., C-226/13, C-245/13 i C-247/13, EU:C:2015:383, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo), przy czym pojęcie to obejmuje cały proces tworzenia wyroku (wyrok z dnia 17 lutego 2011 r., Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, pkt 42).

52 Wynika z tego, że druga izba jest uprawniona do zwrócenia się do Trybunału z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w ramach wewnętrznej procedury konsultacyjnej przewidzianej w § 45 ust. 3 ArbGG.

53 W świetle powyższego wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

54 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że wypowiedzenie umowy o pracę, które nastąpiło w ramach planowanego zwolnienia grupowego podlegającego obowiązkowi zawiadomienia właściwego organu władzy publicznej przewidzianemu w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy, może stać się skuteczne dopiero po upływie 30-dniowego terminu przewidzianego w tym art. 4 ust. 1 akapit pierwszy.

55 Aby udzielić odpowiedzi na to pytanie, należy podkreślić, 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 (wyrok z dnia 13 lipca 2023 r., G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

56 Co się tyczy w pierwszej kolejności brzmienia art. 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59, należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem tego przepisu „[z]amierzone zwolnienia grupowe, notyfikowane właściwemu organowi władzy publicznej, stają się skuteczne najwcześniej [30] dni po notyfikacji określonej w art. 3 ust. 1 [akapit pierwszy], nie naruszając postanowień dotyczących indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia".

57 Zgodnie z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy wspomniany „[p]racodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego".

58 Tak więc zgodnie z brzmieniem tych przepisów wypowiedzenie umowy o pracę, które nastąpiło w ramach planowanego zwolnienia grupowego, nie może stać się skuteczne przed upływem terminu przewidzianego w art. 4 ust. 1 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy, który biegnie od dnia notyfikacji tego zamiaru (zob. podobnie wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 50), co nieuchronnie oznacza konieczność dokonania przez pracodawcę zawiadomienia właściwego organu władzy publicznej o zamiarze przeprowadzenia tego zwolnienia. Wynika z tego, że w braku takiego zawiadomienia wspomniane wypowiedzenie nie może stać się skuteczne.

59 Co się tyczy w drugiej kolejności kontekstu, w jaki wpisuje się art. 4 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy, oraz celu realizowanego przez ten przepis, z art. 4 ust. 2 dyrektywy 98/59 wynika, że okoliczność, iż zwolnienia, o których zawiadomiono właściwy organ władzy publicznej, mogą stać się skuteczne dopiero po upływie terminu przewidzianego w tym art. 4 ust. 1 akapit pierwszy, jest uzasadniona ciążącym na tym organie obowiązkiem wykorzystania tego terminu w celu znalezienia rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi. Obowiązek notyfikowania planowanego zwolnienia grupowego organowi władzy publicznej powinien wobec tego umożliwić temu organowi 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 ramach których przeprowadzane są zwolnienia grupowe (zob. podobnie wyrok z dnia 13 lipca 2023 r., G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

60 Artykuł 4 ust. 1 akapit pierwszy gwarantuje zatem właściwemu organowi publicznemu minimalny okres na znalezienie rozwiązań dla zainteresowanych pracowników (wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 51).

61 Wynika z tego, że biorąc pod uwagę kontekst art. 4 ust. 1 akapit pierwszy, właściwy organ publiczny może uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę w ramach planowanego zwolnienia grupowego nie staje się skuteczne przed upływem 30-dniowego terminu przewidzianego w tym przepisie, który biegnie od dnia notyfikacji tego zamiaru owemu organowi, co z konieczności oznacza obowiązek zawiadomienia tego organu przez pracodawcę.

62 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 79 opinii, cel realizowany przez ten przepis, polegający na umożliwieniu temu organowi, stosownie do art. 4 ust. 2 dyrektywy 98/59, poszukiwania w tym okresie rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi, byłby zagrożony, gdyby wypowiedzenie umowy o pracę, które nastąpiło w ramach planowanego zwolnienia grupowego, mogło stać się skuteczne w braku wspomnianego zawiadomienia lub przed upływem tego terminu.

63 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że wypowiedzenie umowy o pracę, które nastąpiło w ramach planowanego zwolnienia grupowego podlegającego obowiązkowi zawiadomienia właściwego organu władzy publicznej, przewidzianemu w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy, może stać się skuteczne dopiero po upływie 30-dniowego terminu przewidzianego w tym art. 4 ust. 1 akapit pierwszy.

W przedmiocie pytania drugiego

64 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że upływ 30-dniowego terminu, o którym mowa w tym artykule, oznacza nie tylko, że dokonano zawiadomienia o planowanym zwolnieniu grupowym, ale także, że treść tego zawiadomienia jest zgodna z wymogami określonymi w art. 3 ust. 1 akapit czwarty tej dyrektywy.

65 UR kwestionuje dopuszczalność pytania drugiego ze względu na to, że druga izba nie wykazała, w jaki dokładnie sposób miałoby być ono istotne zarówno w świetle odpowiedzi, jakiej należy udzielić na pytanie zadane przez szóstą izbę na podstawie § 45 ust. 3 ArbGG, w szczególności w świetle okoliczności faktycznych leżących u podstaw sporu zawisłego przed szóstą izbą, jak i dla rozstrzygnięcia tego sporu. Ponieważ w niniejszej sprawie pracodawca, którego dotyczy postępowanie główne, nie zawiadomił wcześniej właściwego organu o planowanych zwolnieniach grupowych, drugie pytanie jest bezprzedmiotowe.

66 W tym względzie należy przypomnieć, że w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE współpracy między Trybunałem i sądami krajowymi wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i który powinien przyjąć na siebie odpowiedzialność za mające zapaść orzeczenie sądowe, należy dokonanie oceny, w świetle szczególnych okoliczności sprawy, zarówno konieczności wydania orzeczenia w trybie prejudycjalnym po to, aby tenże sąd krajowy był w stanie wydać swoje orzeczenie, jak i znaczenia dla sprawy pytań zadanych Trybunałowi. W związku z tym, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia [wyrok z dnia 7 listopada 2024 r., Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo].

67 Oznacza to, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy [wyrok z dnia 7 listopada 2024 r., Adusbef (Pont Morandi) (C-683/22, EU:C:2024:936, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo]. Tymczasem, jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 43 niniejszego wyroku, odesłanie prejudycjalne nie ma służyć wydawaniu opinii doradczych w przedmiocie pytań ogólnych i hipotetycznych, lecz ma być podyktowane potrzebą skutecznego rozstrzygnięcia sporu.

68 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że przed wypowiedzeniem rozpatrywanej umowy o pracę, które nastąpiło w ramach planowanego zwolnienia grupowego, pracodawca, którego dotyczy postępowanie główne, nie notyfikował zamiaru przeprowadzenia

tego zwolnienia właściwemu organowi władzy publicznej zgodnie z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59. Spór w postępowaniu głównym dotyczy zatem „sankcji", jaką należy zastosować wobec tego pracodawcy z powodu niedochowania obowiązku notyfikacji przewidzianego w tym przepisie, a nie zgodności treści takiego zamówienia z wymogami określonymi w art. 3 ust. 1 akapit czwarty tej dyrektywy.

69 Wynika z tego, że pytanie drugie jest hipotetyczne, ponieważ nie ma żadnego związku z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym.

70 Okoliczność, że pytanie to może okazać się istotne w ramach wewnętrznej procedury konsultacyjnej przewidzianej w § 45 ust. 3 ArbGG, nie pozbawia tego pytania jego hipotetycznego charakteru (zob. analogicznie wyrok z dnia 10 listopada 2016 r., Private Equity Insurance Group (C-156/15, EU:C:2016:851, pkt 58).

71 Z powyższego wynika, że pytanie drugie jest niedopuszczalne.

W przedmiocie pytania trzeciego

72 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 3 ust. 1 akapit pierwszy i art. 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że pracodawca, który dokonał wypowiedzenia umowy o pracę bez zawiadomienia właściwego organu władzy publicznej o planowanym zwolnieniu grupowym, w ramach którego dokonano tego wypowiedzenia, z naruszeniem tego pierwszego przepisu, może skorygować brak tego zawiadomienia w taki sposób, że wspomniane wypowiedzenie stanie się skuteczne 30 dni po dokonaniu tego zawiadomienia.

73 Należy przypomnieć, że omawiana dyrektywa nakłada na każdego pracodawcę, który zamierza dokonać zwolnień grupowych, obowiązek dopełnienia dwóch obowiązków proceduralnych.

74 Po pierwsze, zgodnie z art. 2 ust. 1 omawianej dyrektywy pracodawca, który zamierza dokonać zwolnień grupowych, jest zobowiązany do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia. Na podstawie art. 2 ust. 2 omawianej dyrektywy konsultacje dotyczą możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników. W szczególności na mocy art. 2 ust. 3 akapit pierwszy tej dyrektywy pracodawca ma obowiązek dostarczyć przedstawicielom pracowników wszelkie stosowne informacje, a w każdym razie przekazać im na piśmie informacje wymienione w tym przepisie.

75 Po drugie, zawiadomienie właściwego organu władzy publicznej o każdym planowanym zwolnieniu grupowym powinno zgodnie z art. 3 ust. 1 akapit czwarty tej dyrektywy zawierać w szczególności przyczyny zwolnienia, liczbę pracowników przewidzianych do zwolnienia, liczbę zwykle zatrudnionych pracowników oraz okres, w którym przewiduje się przeprowadzenie zwolnień.

76 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 93 opinii, te obowiązki proceduralne zostały przewidziane przez prawodawcę Unii w celu wzmocnienia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, w szczególności w celu zagwarantowania im pewności ich sytuacji pod względem prawnym.

77 Bez spełnienia wyżej wymienionych obowiązków proceduralnych pracodawca nie może wobec tego wypowiedzieć umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych (wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 41).

78 W związku z tym, jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 58 niniejszego wyroku, zgodnie z art. 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 wypowiedzenia umów o pracę, które miały miejsce w ramach planowanego zwolnienia grupowego, stają się skuteczne dopiero po upływie 30-dniowego terminu przewidzianego w tym przepisie.

79 Z orzecznictwa wynika również, że art. 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 niewątpliwie dotyczy wypowiedzeń już dokonanych, które skutkują rozpoczęciem biegu tego terminu, skoro wyraźnie zastrzega stosowanie przepisów regulujących prawa indywidualne w odniesieniu do okresu wypowiedzenia. Zastrzeżenie stosowania okresu wypowiedzenia innego aniżeli termin wypowiedzenia przewidziany w dyrektywie nie miałoby sensu, gdyby żaden okres wypowiedzenia nie rozpoczął biegu (wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 52).

80 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że art. 3 i 4 dyrektywy nie stanowią przeszkody dla wypowiedzenia umów o pracę w trakcie procedury, którą ustanawiają, pod warunkiem że wypowiedzenie następuje po zawiadomieniu właściwego organu władzy publicznej o planowanych zwolnieniach grupowych (wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 53).

81 Taka wykładnia tych przepisów, która gwarantuje, że właściwy organ władzy publicznej faktycznie dysponuje terminem 30 dni na znalezienie rozwiązań problemów, jakie dla zainteresowanych pracowników stwarzają proponowane zwolnienia grupowe, zgodnie z art. 4 ust. 2 wspomnianej dyrektywy, wynika nie tylko z brzmienia tych przepisów, których sama treść wyraźnie wskazuje, że właściwy organ władzy publicznej ma obowiązek dokonania zawiadomienia o planowanych zwolnieniach grupowych, to znaczy zwolnień grupowych, które nie zostały jeszcze zrealizowane w drodze wypowiedzenia danych umów o pracę, ale też zapewnia tym pracownikom możliwość zweryfikowania, czy zawiadomienie o proponowanych zwolnieniach grupowych zostało dokonane zgodnie z dyrektywą 98/59.

82 W konsekwencji nie można przyjąć, że w ramach planowanego zwolnienia grupowego pracodawca może rozwiązać umowę o pracę przed notyfikacją tego zamiaru przewidzianą w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy, ponieważ skuteczność wypowiedzenia zostaje zawieszona do czasu usunięcia braków tego zawiadomienia.

83 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 96 opinii, kolejność procedur, i co za tym idzie, przewidzianych w ramach tych procedur obowiązków, w kształcie sformułowanym przez prawodawcę Unii, zostałaby bowiem zakwestionowana, gdyby pracodawca mógł dokonać zawiadomienia o planowanym zwolnieniu grupowym po wypowiedzeniu danych umów o pracę za pomocą takiego czasowego zawieszenia biegu tego terminu. To czasowe zawieszenie zagrażałoby zatem skuteczności wymogów proceduralnych przewidzianych w tej dyrektywie i naruszałoby jej cel, polegający na zapewnieniu, by planowane zwolnienia grupowe były poprzedzone konsultacjami z przedstawicielami pracowników i ich notyfikowaniem właściwemu organowi władzy publicznej.

84 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytanie trzecie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 3 ust. 1 akapit pierwszy i art. 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że pracodawca, który dokonał wypowiedzenia umowy o pracę bez

zawiadomienia właściwego organu władzy publicznej o planowanym zwolnieniu grupowym, w ramach którego dokonano tego wypowiedzenia, z naruszeniem tego pierwszego przepisu, nie może skorygować braku takiego zawiadomienia w taki sposób, że wspomniane wypowiedzenie stanie się skuteczne 30 dni po dokonaniu takiego zawiadomienia.

W przedmiocie pytania czwartego

85 Poprzez pytanie czwarte sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 6 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że prawo krajowe zastrzega dla właściwego organu władzy publicznej określenie w drodze aktu, którego pracownik nie może kwestionować i który jest wiążący dla sądów krajowych, dokładnej daty upływu terminu przewidzianego w art. 4 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy, czy też w ten sposób, że prawo krajowe powinno przyznawać pracownikowi prawo do wniesienia do sądu powództwa w celu przeprowadzenia kontroli prawidłowości tego ustalenia dokonanego przez wspomniany organ.

86 Po pierwsze, z tych samych powodów, które zostały przedstawione w pkt 65 niniejszego wyroku, dotyczących dopuszczalności pytania drugiego, UR podnosi zarzut niedopuszczalności pytania czwartego.

87 Po drugie, Komisja Europejska uważa, że w zakresie, w jakim spór w postępowaniu głównym dotyczy wyłącznie konsekwencji braku notyfikacji zamiaru zwolnienia grupowego stosownie do art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59, a nie zgodności treści tego zawiadomienia z wymogami przewidzianymi w akapicie trzecim tego ustępu, pytanie czwarte ma charakter hipotetyczny.

88 W tym względzie należy zauważyć, że w niniejszej sprawie, w której pracodawca, którego dotyczy postępowanie główne, nie dokonał zawiadomienia o planowanym zwolnieniu grupowym, z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, w żaden sposób nie wynika, że właściwy organ publiczny określił w sposób ostateczny i wiążący dla zainteresowanych pracowników datę upływu 30-dniowego terminu przewidzianego w art. 4 ust. 1 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy.

89 Wynika z tego, że pytanie czwarte ma charakter hipotetyczny w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 43 niniejszego wyroku.

90 W rezultacie pytanie czwarte jest niedopuszczalne.

W przedmiocie kosztów

91 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:

1) Artykuł 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/1794 z dnia 6 października 2015 r.,

należy interpretować w ten sposób, że:

wypowiedzenie umowy o pracę, które nastąpiło w ramach planowanego zwolnienia grupowego podlegającego obowiązkowi zawiadomienia właściwego organu władzy publicznej, przewidzianemu w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy, może stać się skuteczne dopiero po upływie 30-dniowego terminu przewidzianego w tym art. 4 ust. 1 akapit pierwszy.

2) **Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy i art. 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59, zmienionej dyrektywą 2015/1794,**

należy interpretować w ten sposób, że:

pracodawca, który dokonał wypowiedzenia umowy o pracę bez zawiadomienia właściwego organu władzy publicznej o planowanym zwolnieniu grupowym, w ramach którego dokonano tego wypowiedzenia, z naruszeniem tego pierwszego przepisu, nie może skorygować braku takiego zawiadomienia w taki sposób, że wspomniane wypowiedzenie stanie się skuteczne 30 dni po dokonaniu takiego zgłoszenia.

Podpisy