



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 13 maja 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-182/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Industrial Tribunal (Irlandia Północna), Belfast (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 26 marca 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 12 kwietnia 2013 r., w postępowaniu:

**Valerie Lyttle,**

**Sarah Louise Halliday,**

**Clara Lyttle,**

**Tanya McGerty**

przeciwko

**Bluebird UK Bidco 2 Limited,**

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 Bluebird UK Bidco 2 Limited przez D. Reade'a, QC,

— 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 węgierskiego przez M. Fehéra oraz K. Szíjjártó, 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) 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 (Dz.U. L 225, s. 16).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy V. Lyttle, S.L. Halliday, C. Lyttle i T. McGerty a ich byłym pracodawcą, Bluebird UK Bidco 2 Limited (zwanym dalej „Bluebird”) w przedmiocie zgodności z prawem ich zwolnienia.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Z motywu 1 dyrektywy 98/59 wyraźnie wynika, że w dyrektywie tej ujednociono dyrektywę Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. dotyczącą 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.
- 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 zbliżenia 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[i] pracownik[ami], w przypadku gdy, w zależności od wyboru państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi:
- i) bądź [albo] 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 [albo] w okresie dziewięćdziesięciu dni co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach [zakładach];

[...]

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[i] pracownik[ami], 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 Artykuł 2 dyrektywy 98/59 stanowi:

„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 nimi pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu między innymi pomoc w przeszerogowaniu lub przekwalifikowaniu 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) 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;
  - vi) przewidzian[ej] metod[y] obliczeń [ewentualnych] 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, że:

„Pracodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze [każdego zamierzanego] 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 wspomnianej 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 zbiorowych”.

### *Prawo Zjednoczonego Królestwa*

- 12 Dyrektywa 98/59 została transponowana do porządku prawnego Irlandii Północnej na podstawie części XIII Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996 (rozporządzenia z 1996 r. w sprawie praw pracowniczych) oraz do porządku prawnego Anglii, Walii i Szkocji na podstawie rozdziału II części IV Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (ustawy skonsolidowanej z 1992 r. o związkach zawodowych i stosunkach pracowniczych).
- 13 Artykuł 216 Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996 stanowi, że „w przypadku gdy pracodawca zamierza rozwiązać stosunki pracy z co najmniej 20 pracownikami w jednym zakładzie w okresie 90 dni lub krótszym, jest on obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia zwolnienia z odpowiednimi przedstawicielami pracowników, których mogą dotyczyć proponowane zwolnienia lub których mogą dotyczyć środki podjęte w związku z tymi zwolnieniami”.

### **Spór w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne**

- 14 Na początku 2012 r. przedsiębiorstwo Bonmarché miało 394 sklepów z odzieżą dla kobiet na terytorium całego Zjednoczonego Królestwa i zatrudniało w tych sklepach 4000 osób. Z administracyjnego punktu widzenia spółka Bonmarché traktowała swe sklepy w Irlandii Północnej i sklep na wyspie Man jako objęte jednym regionem (zwanym dalej „regionem Irlandii Północnej”) na potrzeby działalności prowadzonej w Zjednoczonym Królestwie. Na początku 2012 r. region Irlandii Północnej obejmował 20 sklepów zatrudniających 180 osób.
- 15 Skarżące w postępowaniu głównym były pracownikami zatrudnionymi przez spółkę Bonmarché w czterech różnych sklepach. Sklepy te znajdowały się w różnych miastach, a mianowicie: Lurgan, Bandbridge, Omagh i Belfast, i w każdym z nich zatrudnionych było mniej niż 20 osób.
- 16 Pod kątem ponoszonych kosztów każdy ze sklepów był traktowany jako niezależny punkt, którego budżet był określany w siedzibie głównej w Wielkiej Brytanii. Podstawowe decyzje co do zaopatrzenia i priorytetów w zakresie promocji cenowych dla każdego sklepu były podejmowane także przez główną siedzibę. Siedziba główna również dostarczała towary oferowane do sprzedaży i organizowała ich dostawę. Niemniej jednak każdy z kierowników oddziału miał wpływ na ilość i rodzaj dostarczanych towarów. Kierownik każdego sklepu był odpowiedzialny za realizację celów przez ten sklep. W ramach budżetu przyznanego na godziny pracy w sklepie, określonego centralnie, kierownik oddziału miał swobodę odnośnie do liczby osób zatrudnianych w pełnym albo w ograniczonym wymiarze czasu pracy.
- 17 Ponieważ ogłoszono upadłość spółki Bonmarché, w dniu 20 stycznia 2012 r. została ona przejęta przez Bluebird. Zaraz po dokonaniu przejęcia spółka Bluebird rozpoczęła proces restrukturyzacji przedsiębiorstwa, w wyniku którego zostało zamkniętych wiele sklepów, w tym sklepy, w których zatrudnione były skarżące w postępowaniu głównym.
- 18 W związku ze zwolnieniami przeprowadzonymi w 2012 r. w Bluebird spółka Bonmarché dysponowała już tylko 265 sklepami na terytorium Zjednoczonego Królestwa, w których zatrudnionych było 2900 osób. Liczba sklepów położonych w regionie Irlandii Północnej zmniejszyła się z 20 do 8, a liczba osób w nich zatrudnionych została obniżona z 180 do 75 pracowników.
- 19 Skarżące w postępowaniu głównym, wraz z innymi pracownikami, zostały zwolnione w dniu 12 marca 2012 r. Proces, który zakończył się zwolnieniami, nie był poprzedzony żadnymi konsultacjami zbiorowymi, które spełniałyby wymagania dyrektywy 98/59.

- 20 Z postanowienia odsyłającego wynika, że V. Lyttle, S.L. Halliday, C. Lyttle i T. McGerty były przydzielone w celu wykonywania swych zadań do następujących jednostek lokalnych: sklepy w Lurgan, Bandbridge, Omagh i sklep Ann Street w Belfaście.
- 21 Skarżące w postępowaniu głównym wniosły do sądu odsyłającego skargę w celu podważenia ważności swego zwolnienia.
- 22 Sąd ten twierdzi, że art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 można interpretować w ten sposób, że wymieniona w nim liczba 20 odnosi się do liczby pracowników w jednym konkretnym zakładzie, ale także że można uznać, iż liczba ta odnosi się do osób zwalnianych w całym przedsiębiorstwie pracodawcy. Sąd ten wskazuje, że w niniejszym przypadku właściwa jest wykładnia teleologiczna i że z wyroku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) wynika, że dyrektywie 75/129, którą zastąpiła dyrektywa 98/59, należało nadać wykładnię umożliwiającą objęcie jak największej liczby zwolnień z przyczyn ekonomicznych.
- 23 W powyższych okolicznościach Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast [sąd pracy (Irlandia Północna,), Belfast], postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy w kontekście art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dyrektywy Rady 98/59/WE termin »przedsiębiorstwo [zakład]« ma to samo znaczenie, co w kontekście art. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) tej dyrektywy?
- 2) W przeciwnym wypadku – czy »przedsiębiorstwo [zakład]« w rozumieniu art. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) może stanowić jednostka organizacyjna przedsiębiorstwa składająca się lub obejmująca więcej niż jedną lokalną jednostkę zatrudnienia?
- 3) Czy użyte w art. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy wyrażenie »przynajmniej 20« odnosi się do liczby zwolnień we wszystkich przedsiębiorstwach [zakładach] pracodawcy, czy też odnosi się do liczby zwolnień w danym przedsiębiorstwie [zakładzie]? Innymi słowy, czy »20« odnosi się do 20 zwolnień w »konkretnym przedsiębiorstwie [zakładzie]«, czy do 20 zwolnień w ogóle?».

### **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

- 24 Poprzez powyższe pytania prejudycjalne, które należ zbadać łącznie, sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, 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 znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) tej dyrektywy, a 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 przynajmniej 20 pracowników zatrudnionych w jednym konkretnym zakładzie przedsiębiorstwa, a nie w przypadku gdy całkowita liczba zwolnień we wszystkich zakładach lub w niektórych zakładach przedsiębiorstwa w tym samym okresie osiąga lub przekracza próg 20 pracowników.
- 25 Jak wynika zarówno z postanowienia odsyłającego, jak i z uwag przedłożonych Trybunałowi w trakcie transpozycji dyrektywy 98/59, Zjednoczone Królestwo wybrało próg jej stosowania 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.

- 26 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 *Athinaiki Chartopoiia*, C-270/05, EU:C:2007:101, pkt 23).
- 27 Trybunał dokonał już wykładni pojęcia zakładu lub zakładów zawartego w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59.
- 28 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 on 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, że w zależności od okoliczności oznacza ono jednostkę, do której przypisani są w celu wykonywania swoich zadań objęci planowanym zwolnieniem pracownicy. Nie jest istotne dla definicji pojęcia zakładu, by rozpatrywana jednostka posiadała kierownictwo mogące w sposób niezależny przeprowadzić zwolnienia grupowe.
- 29 Z pkt 5 wyroku *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) wynika, że Królestwo Danii, z którego pochodził sąd, który zwrócił się z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie, która doprowadziła do wydania tego wyroku, wybrało rozwiązanie przewidziane w art. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) wspomnianej dyrektywy.
- 30 W wyroku *Athinaiki Chartopoiia* (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.
- 31 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.
- 32 W pkt 28 wyroku *Athinaiki Chartopoiia* (C-270/05, EU:C:2007:101) Trybunał orzekł, że z uwagi na fakt, że 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 nie musi koniecznie być wyposażona w jakąkolwiek autonomię prawną ani w autonomię gospodarczą, finansową, administracyjną czy technologiczną, by mogła być zakwalifikowana jako „zakład”.
- 33 W konsekwencji z orzecznictwa Trybunału wynika, że w przypadku gdy „przedsiębiorstwo” obejmuje kilka jednostek spełniających kryteria określone w pkt 28, 30 i 32 niniejszego wyroku, to właśnie ta jednostka, do której przypisani są pracownicy objęci zwolnieniami w celu wykonywania swoich zadań, stanowi „zakład” w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59.
- 34 Orzecznictwo to ma zastosowanie do niniejszej sprawy.
- 35 Należy stwierdzić, że pojęcia zakładu lub zakładów znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) dyrektywy nr 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.

- 36 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 bowiem termin „zakład” znajduje się 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”.
- 37 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 być alternatywą co do zasady równoważną rozwiązaniu przewidzianemu w lit. a) ppkt (i) tego samego przepisu.
- 38 Żadne sformułowanie zawarte w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 nie sugeruje, że należy nadać odmienne znaczenie terminom „zakład” lub „zakłady” znajdującym się w tym samym akapicie tego przepisu.
- 39 W tym zakresie należy przypomnieć, że w sprawie, która doprowadziła do wydania wyroku Athinaiki Chartopoiia (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.
- 40 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.
- 41 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.
- 42 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 jej celów.
- 43 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).
- 44 Wykładnia pojęcia zakładu przytoczona w pkt 42 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 celem wyznaczonym przez prawodawcę Unii, polegającym na zapewnieniu porównywalności tych ciężarów we wszystkich państwach członkowskich.

- 45 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 pewnych przypadkach 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 prowadziło do uruchomienia procedur informowania i przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w przepisach dyrektywy 98/59, które nie są dostosowane do takiego indywidualnego przypadku.
- 46 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 dopuszczenia bądź wspierania zastosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów układów zbiorowych.
- 47 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.
- 48 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 art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) tej dyrektywy, jaka wynika z pkt 33 niniejszego wyroku.
- 49 Z powyższego wynika, że definicja znajdująca się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) i art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (ii) dyrektywy 98/59 wymaga uwzględnienia zwolnień przeprowadzonych w każdym zakładzie rozpatrywanym odrębnie.
- 50 Przypomniana w pkt 28, 30 i 32 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 wyraźnie rozróżnienie pomiędzy pojęciem przedsiębiorstwa a pojęciem zakładu.
- 51 W niniejszym przypadku – z uwagi na informacje, jakimi dysponuje Trybunał, przytoczone w pkt 16 niniejszego wyroku – wydaje się, że każdy ze sklepów rozpatrywanych w postępowaniu głównym jest odrębną jednostką, która zwykle ma charakter trwały, odpowiedzialną za wykonanie określonych zadań, czyli przede wszystkim sprzedaż towarów, i która dysponuje w tym celu wieloma pracownikami, środkami technicznymi oraz strukturą organizacyjną w zakresie, w jakim pod kątem ponoszonych kosztów sklep jest traktowany jako niezależny punkt zarządzany przez kierownika.

- 52 W konsekwencji taki sklep może spełniać kryteria określone w orzecznictwie przytoczonym w pkt 28, 30 i 32 niniejszego wyroku, dotyczącym pojęcia zakładu znajdującego się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59, czego ustalenie w świetle konkretnych okoliczności sprawy w postępowaniu głównym należy jednak do sądu odsyłającego.
- 53 W takich okolicznościach na przedstawione pytania 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 to samo 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.

### **W przedmiocie kosztów**

- 54 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