



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 11 listopada 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Zwolnienia grupowe — Dyrektywa 98/59/WE — Artykuł 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) — Pojęcie „pracowników zatrudnionych zwykle” w danym przedsiębiorstwie — Artykuł 1 ust. 1 akapit drugi — Pojęcia „zwolnień” i „przypadków rozwiązania umowy o pracę zrównanych ze zwolnieniem” — Sposoby obliczania liczby zwalnianych pracowników

W sprawie C-422/14

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 1 września 2014 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 12 września 2014 r., w postępowaniu:

Cristian Pujante Rivera

przeciwko

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Tizzano, wiceprezes Trybunału, pełniący obowiązki prezesa pierwszej izby, F. Biltgen (sprawozdawca), A. Borg Barthet, E. Levits i M. Berger, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu C. Pujante Riverę przez V. Aragonésa Chicharra, abogado,
- w imieniu Gestora Clubs Dir SL przez L. Airasa Barreala, abogado,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez M.J. Garcíę-Valdecasas Dorrego, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu polskiego przez B. Majczyńską, działającą w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: hiszpański.

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

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 3 września 2015 r.,

wyduje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 1 dyrektywy Rady 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 złożony w ramach sporu pomiędzy C. Pujantem Riverą a jego pracodawcą, Gestora Clubs Dir SL (zwanym dalej „Gestorą”), oraz Fondo de Garantía Salarial (pracowniczym funduszem gwarancyjnym) w przedmiocie zgodności z prawem zwolnienia C. Pujante Riverę.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motywy 2 i 8 dyrektywy 98/59 brzmią następująco:

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

[...]

(8)Dla obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w definicji zwolnień grupowych w rozumieniu niniejszej dyrektywy, ze zwolnieniami należy utożsamiać inne formy wygaśnięcia [rozwiązania] umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć”.

- 4 Artykuł 1 tejże 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 zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,

— co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,

— co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

- ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach;
- b) »przedstawiciele pracowników« oznaczają przedstawicieli przewidzianych przez prawodawstwo lub praktykę państw członkowskich.

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia [rozwiązania] 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;

[...]”.

- 5 Artykuł 5 omawianej dyrektywy przewiduje, że:

„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 hiszpańskie

- 6 Dyrektywa 98/59 została transponowana do prawa hiszpańskiego przez art. 51 Ley del Estatuto de los Trabajadores (ustawy o statucie pracowniczym, zwanej dalej „ET”) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654).

- 7 Artykuł 41 ust. 1 i 3 ET, dotyczący istotnych zmian warunków pracy, stanowi:

„1. Kierownictwo przedsiębiorstwa może dokonać istotnych zmian warunków pracy, jeżeli ustali, że zmiany te są uzasadnione ze względów gospodarczych, technicznych, organizacyjnych i produkcyjnych. Za względy takie uważa się względy związane z konkurencyjnością, produktywnością lub organizacją techniczną lub organizacją pracy w przedsiębiorstwie. Za istotne zmiany uważane są zmiany warunków pracy, między innymi te, które mają wpływ na:

[...]

- d) system wynagrodzeń i płac;

[...]

3. [...] W wypadkach przewidzianych w ust. 1 lit. a- f) niniejszego artykułu, jeżeli w wyniku istotnej zmiany naruszone zostają prawa pracownika, ma on prawo rozwiązać swą umowę i uzyskać odszkodowanie odpowiadające 20 dniom wynagrodzenia za rok pracy z zastosowaniem miesięcznej proporcji za okresy krótsze niż jeden rok i najwyżej za dziewięć miesięcy”.

8 Zgodnie z art. 50 ET istotne zmiany warunków pracy dokonywane przez pracodawcę bez przestrzegania art. 41 ET i naruszające godność pracownika stanowią uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy na żądanie pracownika. W takim wypadku pracownik ma prawo do odszkodowań przewidzianych z tytułu nieuzasadnionego zwolnienia.

9 Artykuł 51 ust. 1 i 2 ET przewiduje:

„1. Na potrzeby niniejszej ustawy »zwolnienie grupowe« oznacza rozwiązanie umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych, jeżeli w okresie 90 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- a) 10 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 100 pracowników;
- b) 10% pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;
- c) 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 300 lub więcej pracowników.

[...]

Za zwolnienie grupowe uznaje się również rozwiązanie umów o pracę dotyczące całego personelu przedsiębiorstwa, o ile liczba pracowników, których ono dotyczy, przekracza pięć osób, gdy zwolnienie to jest wynikiem całkowitego zaprzestania działalności przedsiębiorstwa wynikającego z przyczyn takich samych jak wskazane powyżej.

Aby ustalić liczbę rozwiązanych umów dla celów, o których mowa w akapicie pierwszym niniejszego ustępu, bierze się również pod uwagę wszelkie inne przypadki rozwiązania umowy o pracę, które miały miejsce w okresie odniesienia z inicjatywy pracodawcy z innych przyczyn, niezwiązanych z konkretnym pracownikiem i odmiennych od przyczyn określonych w art. 49 ust. 1 lit. c) niniejszej ustawy, jeżeli zwolnienie dotyczy co najmniej pięciu pracowników.

Gdy w celu ominięcia przepisów niniejszego artykułu przedsiębiorstwo w następujących po sobie okresach 90 dni podejmuje decyzję o rozwiązaniu umów na podstawie art. 52 lit. c) niniejszej ustawy w liczbie nieprzekraczającej wskazanych progów, a nie zachodzą nowe przyczyny uzasadniające takie działanie, te nowe przypadki rozwiązania umów uznaje się za dokonane z obejściem prawa i stwierdza się ich nieważność i bezskuteczność.

2. Zwolnienie grupowe poprzedzone jest okresem konsultacji z przedstawicielami prawnymi pracowników trwających najwyżej 30 dni kalendarzowych lub 15 dni w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 50 pracowników. Konsultacje z przedstawicielami prawnymi pracowników obejmują przynajmniej możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, takich jak przesunięcia lub kształcenie bądź przekwalifikowanie zawodowe w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia.

[...]”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

10 Gestora wchodzi w skład grupy Dir, której główną działalność stanowi eksploatacja infrastruktury sportowej, takiej jak sale gimnastyczne i sale fitness. Gestora świadczy na rzecz różnych podmiotów zarządzających tą infrastrukturą usługi w zakresie w szczególności personelu, promocji i marketingu.

- 11 Cristian Pujante Rivera został zatrudniony przez Gestorę w dniu 15 maja 2008 r. na podstawie umowy na czas określony wynoszący sześć miesięcy. Po wielokrotnym przedłużaniu rzeczona umowa została przekształcona w dniu 14 maja 2009 r. w umowę na czas nieokreślony.
- 12 W dniu 3 września 2013 r. Gestora zatrudniała 126 pracowników, z czego 114 na umowę na czas nieokreślony oraz 12 na umowę na czas określony.
- 13 W dniach 16 i 26 września 2013 r. Gestora dokonała dziesięciu indywidualnych zwolnień z przyczyn obiektywnych. Jedną ze zwolnionych osób był C. Pujante Rivera, który w dniu 17 września 2013 r. otrzymał zawiadomienie informujące o rozwiązaniu jego umowy ze względów gospodarczych i produkcyjnych.
- 14 W okresie 90 dni poprzedzających ostatnie z tychże zwolnień, dokonanych z obiektywnych względów, które nastąpiło w dniu 26 września 2013 r., miały miejsce następujące przypadki rozwiązania umów o pracę:
 - 17 ze względu na zakończenie świadczenia usług będących przedmiotem umowy (czas umowy poniżej czterech tygodni);
 - jedno ze względu na wykonanie zadania przewidzianego w umowie o świadczenie usług;
 - dwa dobrowolne rozwiązania;
 - jedno zwolnienie dyscyplinarne uznane za nieuzasadnione w rozumieniu ET i jako takie objęte odszkodowaniem oraz
 - jedno rozwiązanie umowy na żądanie pracownicy na podstawie art. 50 ET.
- 15 Pracownica, której dotyczyło to rozwiązanie, została poinformowana w dniu 15 września 2013 r., zgodnie z art. 41 ET, o zmianie jej warunków pracy, a mianowicie o zmniejszeniu o 25% jej stałego wynagrodzenia na podstawie tych samych obiektywnych przyczyn co te, na które powołano się w innych przypadkach rozwiązania umów w dniach 16 i 26 września 2013 r. Pięć dni później rzeczona pracownica zaakceptowała umowne rozwiązanie umowy. W toku dalszej administracyjnej procedury pojednawczej Gestora przyznała jednak, że zmiany umowy, o jakich została powiadomiona pracownica, przekraczały zakres art. 41 ET, i zgodziła się rozwiązać umowę na podstawie art. 50 tej ustawy, oferując zapłatę odszkodowania.
- 16 W okresie 90 dni po ostatnim ze zwolnień z przyczyn obiektywnych doszło do dalszych pięciu przypadków rozwiązania umowy na skutek upływu czasu umowy na czas określony o długości poniżej czterech tygodni oraz do trzech dobrowolnych rozwiązań.
- 17 W dniu 29 października 2013 r. C. Pujante Rivera wniósł skargę przeciwko Gestorze i pracowniczemu funduszowi gwarancyjnemu do Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sądu pracy nr 33 w Barcelonie). Pracownik kwestionuje zasadność zwolnienia go z przyczyn obiektywnych, twierdząc, że Gestora powinna była zastosować procedurę zwolnienia grupowego, zgodnie z art. 51 ET. Zdaniem bowiem C. Pujantego River, gdyby uwzględnić przypadki rozwiązania umów, jakie miały miejsce w okresie 90 dni, które odpowiednio poprzedzały jego zwolnienie i nastąpiły po nim, próg liczbowy przewidziany w art. 51 ust. 1 lit. b) ET został osiągnięty, gdyż poza pięcioma przypadkami dobrowolnego rozwiązania umów wszystkie pozostałe przypadki stanowią zwolnienia lub rozwiązania umów, które mogą być zrównane ze zwolnieniami.

18 W powyższych okolicznościach Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie) postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

- „1) Jeżeli należy przyjąć, że pracownicy zatrudnieni na czas określony, których umowa ulega rozwiązaniu na skutek upływu czasu, znajdują się poza zakresem zastosowania i ochrony dyrektywy 98/59 z powodów określonych w art. 1 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy [...], to czy zgodnie z celem dyrektywy byłoby z kolei wliczanie ich dla celów określenia liczby pracowników »zwykle« zatrudnianych w zakładzie pracy (lub przedsiębiorstwie w Hiszpanii) w celu obliczenia progu liczbowego dla zwolnienia grupowego (10% lub 30 pracowników), uregulowanego w art. 1 lit. a) ppkt (i) dyrektywy?
- 2) Czy upoważnienie do »zrównania« »wygaśnięcia [rozwiązania] umowy o pracę« ze zwolnieniami, o którym to zrównaniu mowa w art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 98/59, uzależnione jest od tego, »że zwolnień tych jest co najmniej pięć«? Czy należy je rozumieć w ten sposób, że warunek taki odnosi się do »zwolnień«, które zostały dokonane wcześniej przez pracodawcę, określonych w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy, a nie do minimalnej liczby »zrównanych wygaśnień [rozwiązań] umowy«, aby można było dokonać tego zrównania?
- 3) Czy pojęcie »form wygaśnięcia [rozwiązania] umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem«, określone w ostatnim akapicie art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, obejmuje umowne rozwiązanie umowy uzgodnione pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, które pomimo iż następuje z inicjatywy pracownika, odpowiada wcześniejszej zmianie warunków pracy z inicjatywy pracodawcy w wyniku kryzysu przedsiębiorstwa, i za które ostatecznie wypłacane jest odszkodowanie w wysokości równej odszkodowaniu za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy?».

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 19 W swych uwagach na piśmie Gestora kwestionuje dopuszczalność wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, albowiem przepisy dyrektywy 98/59, o których interpretację wystąpiono, podobnie jak przepisy prawa krajowego, nie są niejasne ani wzajemnie sprzeczne. Sąd odsyłający posługuje się wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jedynie w celu potwierdzenia swej interpretacji. Tymczasem zadaniem Trybunału nie jest rozstrzyganie rozbieżnych opinii w przedmiocie interpretacji lub stosowania przepisów prawa krajowego.
- 20 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się do Trybunału sąd odsyłający w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie Trybunału, korzystają z domniemania, iż mają one znaczenie dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w trybie prejudycjalnym, o które wnioskował sąd krajowy, jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą się zwrócono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytania, które zostały mu postawione (zob. w szczególności wyroki: Budějovický Budvar, C-478/07, EU:C:2009:521, pkt 63; Zanotti, C-56/09, EU:C:2010:288, pkt 15; a także Melki i Abdeli, C-188/10 i C-189/10, EU:C:2010:363, pkt 27).
- 21 Tymczasem w omawianym przypadku nie mamy do czynienia z taką sytuacją.

- 22 Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika bowiem, że interpretacja dyrektywy 98/59, a w szczególności jej art. 1 ust. 1 i 2, jest niezbędna do rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym, między innymi w celu ustalenia, czy okoliczności faktyczne znajdujące się u jego źródła stanowią zwolnienie grupowe w rozumieniu rzeczzonej dyrektywy.
- 23 Z powyższego wynika, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 24 Poprzez swe pytanie pierwsze sąd odsyłający stara się w istocie ustalić, czy art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego należy uważać za pracowników „zwykle” zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie w rozumieniu tego przepisu.
- 25 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy przede wszystkim przypomnieć, że Trybunał w pkt 67 wyroku Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318) orzekł już, iż art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dla celów stwierdzenia, iż dokonano „zwolnień grupowych” w rozumieniu rzeczzonego przepisu, nie należy uwzględniać indywidualnych przypadków rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, w sytuacjach gdy do rozwiązań tych dochodzi w dniu upływu terminu umowy lub w dniu wykonania owego zadania.
- 26 Wobec powyższego pracownicy, których umowy ulegają rozwiązaniu wskutek prawidłowego upływu terminu, nie mogą być uwzględniani dla celów ustalenia, czy występuje „zwolnienie grupowe” w rozumieniu dyrektywy 98/59.
- 27 Pozostaje zatem jedynie kwestia tego, czy należy uznać, że pracownicy zatrudnieni na umowę na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego zaliczają się do pracowników „zwykle” zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59.
- 28 W tym względzie należy przede wszystkim wyjaśnić, że zawartego w tym przepisie pojęcia „pracownika”, nie można definiować poprzez odesłanie do prawodawstw państw członkowskich, lecz należy je interpretować w sposób autonomiczny i jednolity w ramach porządku prawnego Unii (wyrok Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, pkt 33).
- 29 Następnie z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że wspomniane pojęcie „pracownika” musi być interpretowane według obiektywnych kryteriów, które charakteryzują stosunek pracy na podstawie praw i obowiązków danych osób, a cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie (zob. w szczególności wyroki: Komisja/Włochy, C-596/12, EU:C:2014:77, pkt 17; Balkaya, C-229/14 EU:C:2015:455, pkt 34).
- 30 Jako że w niniejszym przypadku bezsporne jest, iż umowy na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego spełniają tak zdefiniowane cechy charakterystyczne, należy uznać, że osoby na nich zatrudnione należy uważać za „pracowników” w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59.
- 31 Wreszcie jeżeli chodzi o to, czy dla celów obliczania progów określonych w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) i (ii) dyrektywy 98/59 pracowników tych można uznać za „zwykle” zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie w rozumieniu tego przepisu, należy przypomnieć, że dyrektywy tej nie można zinterpretować w ten sposób, że sposoby obliczania tych progów, a zatem same omawiane

progi, są pozostawione państwom członkowskim, ponieważ taka interpretacja pozwoliłaby tym państwom wprowadzić zmiany w zakresie stosowania omawianej dyrektywy i pozbawić ją w ten sposób pełnej skuteczności (wyrok Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 47).

- 32 Należy dodać, że art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, dotyczący przedsiębiorstw zatrudniających zwykle określoną liczbę pracowników, nie dokonuje rozróżnienia w zależności od długości zatrudnienia tychże pracowników.
- 33 A zatem nie można z góry wykluczyć, że osoby zatrudnione na umowę na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego nie mogą być uważane za pracowników „zwykle” zatrudnianych przez dane przedsiębiorstwo.
- 34 Wniosek ten znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Trybunału, zgodnie z którym art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie krajowemu uregulowaniu wyłączającemu, choćby przejściowo, określoną kategorię pracowników z ustalania liczby pracowników zatrudnionych w rozumieniu tego przepisu. Taki przepis krajowy może bowiem pozbawić, choćby przejściowo, ogół pracowników zatrudnionych przez określone przedsiębiorstwa zwykle zatrudniające ponad 20 pracowników praw, jakie wynikają dla nich z dyrektywy 98/59, i w związku z tym uchybia skuteczności (effet utile) tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 48).
- 35 Tymczasem interpretacja art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, zgodnie z którą pracownicy zatrudnieni na umowy o pracę zawarte na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego nie są pracownikami zatrudnionymi „zwykle” przez dane przedsiębiorstwo, może pozbawić ogół pracowników zatrudnionych przez owo przedsiębiorstwo praw, jakie wynikają dla nich z rzeczonej dyrektywy, i w związku z tym uchybiałaby skuteczności (effet utile) tej dyrektywy.
- 36 A zatem w postępowaniu głównym 17 pracowników, których umowy uległy rozwiązaniu w lipcu 2013 r. wskutek upływu czasu, powinno zostać uznanych za „zwykle” zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie, albowiem, jak zaznaczył sąd odsyłający, pracownicy ci byli zatrudniani corocznie do wykonania zadania szczególnego.
- 37 Należy dodać, że wniosku wysnutego w pkt 35 niniejszego wyroku nie podważa argument podniesiony przez sąd odsyłający, zgodnie z którym odmawianie korzystania z ochrony zagwarantowanej przez dyrektywę 98/59 pracownikom, których umowy ulegają rozwiązaniu, ponieważ zwyczajnie dobiegają końca, przy jednoczesnym uwzględnianiu tychże pracowników dla celów ustalenia liczby osób zwykle zatrudnionych przez przedsiębiorstwo, jest wewnętrznym sprzeczne.
- 38 Jak bowiem zauważyła rzecznik generalna w pkt 31 i 32 opinii, rozbieżność tę wyjaśnia fakt, iż prawodawca Unii realizuje różne cele.
- 39 Po pierwsze bowiem, prawodawca ów uznał, że osoby zatrudnione na umowach o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, i których umowy ulegają prawidłowo rozwiązaniu wskutek upływu terminu lub wykonania zadania, nie muszą być chronione w sposób taki sam jak pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 1 ust. 2 lit. a) dyrektywy 98/59 pierwsi z nich mogą jednak korzystać z takiej samej ochrony jak ta przyznana pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, jeśli znajdują się w analogicznej sytuacji, a mianowicie gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu przed terminem określonym w umowie lub zanim wykonane zostanie zadanie, do którego zostali oni zatrudnieni.
- 40 Po drugie, rzeczony prawodawca, uzależniając stosowanie praw przyznanych pracownikom w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 od kryteriów liczbowych, zamierzał uwzględnić całkowity stan zatrudnienia w poszczególnych przedsiębiorstwach, po to, aby nie nakładać na pracodawców

ciężaru nieproporcjonalnego w stosunku do rozmiarów ich przedsiębiorstwa. Tymczasem, dla celów obliczania stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie w ramach stosowania dyrektywy 98/59, charakter stosunku pracy nie ma znaczenia (zob. podobnie wyrok Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, pkt 35, 36).

- 41 W świetle ogółu powyższych uwag na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego należy uważać za pracowników „zwykle” zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie w rozumieniu tego przepisu.

W przedmiocie pytania drugiego

- 42 Poprzez swe pytanie drugie sąd odsyłający stara się w istocie ustalić, czy w celu ustalenia, czy ma miejsce „zwolnienie grupowe” w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, pociągające za sobą stosowanie tej dyrektywy, znajdujący się w akapicie drugim tego przepisu warunek, „że zwolnień tych jest co najmniej pięć”, należy interpretować w ten sposób, iż dotyczy on wyłącznie zwolnień lub obejmuje przypadki rozwiązywania umowy zrównane ze zwolnieniem.
- 43 W tym względzie wystarczy zauważyć, tak jak uczyniła to rzecznik generalna w pkt 40 opinii, że z brzmienia art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jednoznacznie wynika, iż warunek przewidziany w akapicie drugim tego przepisu dotyczy jedynie „zwolnień”, z wyłączeniem przypadków rozwiązywania umów o pracę zrównanych ze zwolnieniami.
- 44 Jako bowiem że art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59 precyzuje sposób obliczania zwolnień określonych w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy, a ów drugi przepis ustanawia progi liczbowe „zwolnień”, poniżej których rzeczona dyrektywa nie ma zastosowania, jakiegokolwiek inne rozumienie mające na celu rozszerzenie lub zawężenie zakresu stosowania tej dyrektywy prowadziłoby do pozbawienia skuteczności (effet utile) omawianego warunku, „że zwolnień tych jest co najmniej pięć”.
- 45 Interpretację tę potwierdza ponadto cel dyrektywy 98/59 wynikający z jej preambuły. Zgodnie bowiem z brzmieniem motywu 8 tej dyrektywy w celu obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w definicji zwolnień grupowych w rozumieniu niniejszej dyrektywy ze zwolnieniami należy utożsamiać inne formy rozwiązywania umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, pod warunkiem że „zwolnień” tych jest co najmniej pięć. Jak zaznaczyła rzecznik generalna w pkt 43 opinii, zamiarem prawodawcy Unii przy przyjmowaniu przepisów dotyczących zwolnień grupowych było objęcie nimi tych „prawdziwych” zwolnień.
- 46 W świetle powyższych uwag na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że w celu ustalenia, czy ma miejsce „zwolnienie grupowe” w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, pociągające za sobą stosowanie tej dyrektywy, znajdujący się w akapicie drugim tego przepisu warunek, „że zwolnień tych jest co najmniej pięć”, należy interpretować w ten sposób, iż nie dotyczy on przypadków rozwiązywania umowy o pracę zrównanych ze zwolnieniem, lecz jedynie zwolnień w ścisłym tego słowa znaczeniu.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 47 Poprzez swe pytanie trzecie sąd odsyłający stara się w istocie ustalić, czy dyrektywę 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy, lub stanowi rozwiązanie umowy o pracę, które można zrównać z takim zwolnieniem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi rzeczony dyrektywy.

- 48 W tym względzie należy przypomnieć, że dyrektywa 98/59 nie definiuje wyraźnie pojęcia „zwolnienia”. Niemniej jednak w świetle celu realizowanego przez tę dyrektywę i w kontekście, w jaki wpisuje się jej art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a), należy uznać, że chodzi o pojęcie prawa Unii, którego nie można zdefiniować poprzez odniesienie do ustawodawstw państw członkowskich. W niniejszej sprawie pojęcie to należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono każde rozwiązanie umowy o pracę wbrew woli pracownika, a więc bez jego zgody (wyroki: Komisja/Portugalia C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 49–51; a także Agorastoudis i in., od C-187/05 do C-190/05, EU:C:2006:535, pkt 28).
- 49 Ponadto należy zaznaczyć, że z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, iż zwolnienia różnią się od rozwiązań umów o pracę, które, na zasadach określonych art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59, zrównane są ze zwolnieniami przy braku zgody pracownika (wyrok Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 56).
- 50 Jeśli chodzi o sprawę w postępowaniu głównym, zważywszy, że o rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 50 ET wystąpiła pracownica, *prima facie* mogłoby wydawać się, że pracownica ta wyraziła zgodę na takie zakończenie umowy. Niemniej jednak, jak zaznaczyła rzecznik generalna w pkt 54 i 55 opinii, rozwiązanie wspomnianego stosunku pracy ma źródło w dokonanej przez pracodawcę jednostronnej zmianie istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tą pracownicą.
- 51 Po pierwsze bowiem, w świetle celu dyrektywy 98/59, która zmierza, jak wynika z jej motywu 2, w szczególności do zwiększenia stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, pojęć określających zakres stosowania rzeczony dyrektywy, w tym pojęcia „zwolnienia”, znajdującego się w jej art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a), nie można interpretować zawężająco (zob. podobnie wyrok Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, pkt 44).
- 52 Tymczasem, jak wynika z postanowienia odsyłającego, pracodawca jednostronnie zmniejszył stałe wynagrodzenie omawianej pracownicy ze względów gospodarczych i produkcyjnych, co spowodowało, wobec niezaakceptowania przez zainteresowaną osobę, rozwiązanie umowy połączone z wypłatą odszkodowania obliczonego na tej samej podstawie co odszkodowanie należne w wypadku zwolnienia niezgodnego z prawem.
- 53 Po drugie, zgodnie z orzecznictwem Trybunału, poprzez harmonizację zasad mających zastosowanie do zwolnień grupowych prawodawca Unii zamierzał zarówno zapewnić porównywalną ochronę praw pracowników w różnych państwach członkowskich, jak i upodobnić obciążenia, jakie te zasady ochrony nakładają na przedsiębiorstwa w Unii (wyroki: Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-383/92, EU:C:1994:234, pkt 16; Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 48).
- 54 Tymczasem pojęcie „zwolnienia”, znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, warunkuje, jak wynika z pkt 43–45 niniejszego wyroku, bezpośrednio stosowanie ochrony oraz praw, z jakich korzystają pracownicy na mocy tej dyrektywy. Pojęcie to ma zatem bezpośredni wpływ na obciążenia, jakie wiążą się z tą ochroną. W konsekwencji wszelkie przepisy krajowe lub interpretacja rzeczony pojęcia równoznaczne z uznaniem, że w sytuacji takiej jak w postępowaniu głównym rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi „zwolnienia” w rozumieniu dyrektywy 98/59, zmieniałyby zakres stosowania wspomnianej dyrektywy i pozbawiały ją pełnej skuteczności (zob. podobnie wyrok Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 47).
- 55 W świetle ogółu powyższych uwag na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, iż dyrektywę 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy.

W przedmiocie kosztów

- ⁵⁶ 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 (pierwsza izba), orzeka, co następuje:

- 1) **Artykuł 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego należy uważać za pracowników „zwykłe” zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie w rozumieniu tego przepisu.**
- 2) **W celu ustalenia, czy ma miejsce „zwolnienie grupowe” w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, pociągające za sobą stosowanie tej dyrektywy, znajdujący się w akapicie drugim tego przepisu warunek, „że zwolnień tych jest co najmniej pięć”, należy interpretować w ten sposób, iż nie dotyczy on przypadków rozwiązania umowy o pracę zrównanych ze zwolnieniem, lecz jedynie zwolnień w ścisłym tego słowa znaczeniu.**
- 3) **Dyrektywę 98/59 należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy.**

Podpisy