



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 22 lutego 2024 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Zwolnienia grupowe – Dyrektywa 98/59/WE – Artykuł 2 ust. 1 – Powstanie obowiązku informowania i konsultacji – Liczba planowanych lub rzeczywistych zwolnień – Artykuł 1 ust. 1 – Rozwiązanie umów o pracę przez pracowników przed zwolnieniami – Sposoby obliczania liczby zwolnień

W sprawie C-589/22

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (wyższy trybunał sprawiedliwości Balearów, Hiszpania) postanowieniem z dnia 29 sierpnia 2022 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 23 września 2022 r., w postępowaniu:

J.L.O.G.,

J.J.O.P.

przeciwko

Resorts Mallorca Hotels International SL,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

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

rzecznik generalny: P. Pikamäe,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu J.L.O.G. i J.J.O.P. – J.L. Valdés Alias, abogado,
- w imieniu Resorts Mallorca Hotels International SL – M. Sánchez Rubio, abogado,
- w imieniu rządu hiszpańskiego – I. Herranz Elizalde, w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: hiszpański.

– w imieniu Komisji Europejskiej – I. Galindo Martín oraz B.-R. Killmann, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 1 ust. 1 i art. 2 ust. 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. 1998, L 225, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 327).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy J.L.O.G. i J.J.O.P. a Resorts Mallorca Hotels International SL w przedmiocie zgodności z prawem ich zwolnienia z pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 stanowi:

„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, 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;

[...]

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w 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”.

- 4 Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy, który jest zawarty w jej sekcji II, zatytułowanej „Informacja i konsultacja”, 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 nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszkoleniu lub [w] przekwalifikowaniu [u] zwalnianych pracowników.

[...]”.

Prawo hiszpańskie

- 5 Estatuto de los Trabajadores (kodeks pracy) w brzmieniu wynikającym z Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego nr 2/2015 zatwierdzającego tekst jednolity ustawy – kodeks pracy) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224) w art. 51, zatytułowanym „Zwolnienia zbiorowe”, stanowi:

„1. Na potrzeby [niniejszej ustawy – kodeks pracy] »zwolnienie grupowe« oznacza rozwiązanie umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, technicznych, 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 nie więcej niż 300 pracowników;
- c) 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 300 pracowników.

[...]

Aby ustalić liczbę rozwiązyanych 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

- 6 Pozwana w postępowaniu głównym prowadzi działalność w zakresie zarządzania hotelami i ich prowadzenia.
- 7 W dniu 25 września 2019 r. pozwana w postępowaniu głównym powiadomiła Juzgado de lo Mercantil de Palma (sąd gospodarczy w Palmie, Hiszpania) o rozpoczęciu negocjacji mających na celu zawarcie porozumienia w sprawie refinansowania lub przystąpienie do prewencyjnego układu z wierzycielami. W tym dniu pozwana w postępowaniu głównym zatrudniała w swojej siedzibie 43 pracowników.
- 8 W okresie od sierpnia 2019 r. do grudnia 2019 r. liczba hoteli zarządzanych i prowadzonych przez pozwaną w postępowaniu głównym spadła z dwudziestu do siedmiu. Spośród trzynastu hoteli, których zarządzania zaprzestano, siedem należało do różnych spółek z grupy Grupo Globales.
- 9 W dniu 30 grudnia 2019 r. pozwana w postępowaniu głównym podpisała porozumienie ze spółkami będącymi właścicielami tych siedmiu obiektów hotelowych, a także z Amla Explotaciones Turísticas SA (zwaną dalej „Amla Explotaciones”), należącą również do Grupo Globales. Porozumienie to przewidywało, że od dnia 1 stycznia 2020 r. umowy najmu tych obiektów, zarządzanych dotychczas przez pozwaną w postępowaniu głównym, zostaną rozwiązane, że zadanie prowadzenia obiektów zostanie przeniesione na Amla Explotaciones i że wszystkie umowy o pracę pracowników obiektów obowiązujące w dniu 31 grudnia 2019 r. zostaną przeniesione na Grupo Globales, w związku z czym ta ostatnia spółka, jako pracodawca, wstąpi w prawa do wykonywania tych umów.
- 10 W świetle tych okoliczności pozwana w postępowaniu głównym w dokumencie sporządzonym ad hoc zwróciła się do wszystkich członków swojego personelu zatrudnionych w siedzibie z pytaniem, czy byliby skłonni odbyć rozmowy z kadrą zarządzającą Grupo Globales w celu obsadzenia dziesięciu stanowisk pracy, które mogłyby być potrzebne nowemu podmiotowi prowadzącemu obiekty hotelowe w celu sprostania wzrostowi obciążenia pracą w jego wspólnych służbach, wynikającemu z przejęcia siedmiu obiektów hotelowych.
- 11 W dniu 30 grudnia 2019 r. w następstwie tych rozmów dziewięciu pracowników podpisało dokument o identycznej treści, wskazujący na ich zamiar zaprzestania pracy u pozwanej w postępowaniu głównym ze skutkiem od dnia 14 stycznia 2020 r. W dniu 15 stycznia 2020 r. tych dziewięciu pracowników podpisało umowy o pracę z Amla Explotaciones. Umowy te zawierały klauzulę uwzględniającą staż pracy, kategorię i wynagrodzenie, do których prawo nabyli w trakcie zatrudnienia u pozwanej w postępowaniu głównym, i wskazującą, że warunki te zostały

przyznane w odniesieniu do konkretnej osoby i w żadnym wypadku nie skutkują wstąpieniem w prawa i obowiązki przedsiębiorstwa, ponieważ ich zatrudnienie poprzedziło rozwiązanie stosunku pracy z poprzednim pracodawcą.

- 12 W styczniu 2020 r. pozwana w postępowaniu głównym zatrudniała w swojej siedzibie jedynie 32 pracowników. Spośród 11 pracowników, którzy zaprzestali tam pracy, dziewięciu podpisało wspomniane wypowiedzenie z własnej inicjatywy w dniu 30 grudnia 2019 r.
- 13 W dniu 31 stycznia 2020 r. dwóm powodom w postępowaniu głównym oraz siedmiu innym pracownikom, wówczas zatrudnionym przez pozwaną w postępowaniu głównym, doręczono wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych i produkcyjnych. W następstwie tych dziewięciu zwolnień liczba pracowników w siedzibie pozwanej w postępowaniu głównym spadła do 23 pracowników.
- 14 Powodowie w postępowaniu głównym wystąpili do Juzgado de lo Social n° 2 de Palma (sądu pracy nr 2 w Palmie, Hiszpania), kwestionując swoje zwolnienie z pracy i podnosząc, że pozwana w postępowaniu głównym powinna była wszcząć postępowanie w sprawie zwolnień grupowych i że działała w sposób noszący znamiona oszustwa, ponieważ sztucznie zachęcała niektórych pracowników do dobrowolnego odejścia z pracy w celu uniknięcia konieczności wszczynania takiego postępowania.
- 15 Ponieważ skarga ta została oddalona ze względu na to, że liczba zwolnień nie osiągnęła progów określonych dla obligatoryjnego wszczęcia procedury zwolnień grupowych, powodowie w postępowaniu głównym wnieśli apelację do sądu odsyłającego.
- 16 Przed tym sądem pozwana w postępowaniu głównym podniosła, że wypowiedzenia stosunku pracy z inicjatywy pracownika nie można uwzględniać przy obliczaniu liczby podobnych zwolnień lub przypadków rozwiązania umów o pracę oraz że ze względu na to, iż nie można było uwzględnić tych przypadków wypowiedzenia umów o pracę przez pracowników, progi określone dla obowiązkowego wszczęcia procedury zwolnień grupowych nie zostały osiągnięte. Zdaniem pozwanej w postępowaniu głównym decyzja o wypowiedzeniu umów z dziewięcioma pracownikami z obiektywnych powodów nie uwzględniała wyniku przejrzystego i dobrowolnego procesu rozmów, w ramach którego pracownicy, którzy uznali to za stosowne, przyjęli propozycję rozwiązania stosunku pracy z własnej inicjatywy. Przeciwnie, decyzja ta została podjęta stosownie do rzeczywistości istniejącej w dniu jej wydania i odpowiadała analizie potrzeb pozwanej w postępowaniu głównym w zakresie organizacji i produkcji po przejęciu przez Grupo Globales części personelu.
- 17 Sąd odsyłający powziął wątpliwości – w kontekście orzecznictwa Trybunału, a w szczególności do wyroków: z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in. (C-44/08, EU:C:2009:533), z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743) i z dnia 21 września 2017 r., Ciupa i in. (C-429/16, EU:C:2017:711), które przytacza – co do tego, czy w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, po pierwsze, pracodawca, który zamierza, znalazłszy się w sytuacji kryzysowej, zredukować liczbę pracowników, która może przekroczyć – i która faktycznie przekroczyła – progi przewidziane dla zwolnienia grupowego, a który to pracodawca nie przestrzegał przy tym obowiązku notyfikacji i konsultacji, narusza skuteczność (effet utile) dyrektywy 98/59, a po drugie, czy określane jako dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy przez dziewięciu pracowników przed wypowiedzeniem umów

o pracę z powodami w postępowaniu głównym i innymi pracownikami należy traktować jako zwolnienia i zaliczać je na potrzeby obliczenia liczby zwolnień przewidzianej w art. 1 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy.

- 18 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (wyższy trybunał sprawiedliwości Balearów, Hiszpania) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 2 dyrektywy [98/59], w świetle stanowiska [Trybunału Sprawiedliwości] przedstawionego w wyroku z dnia 10 września 2009 r., *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in.* (C-44/08, EU:C:2009:533), należy interpretować w ten sposób, że obowiązki konsultacji i zawiadomienia, stanowiące podstawę skuteczności (*effet utile*) dyrektywy, powstają w momencie, w którym przedsiębiorstwo w ramach procesu restrukturyzacji planuje rozwiązanie umów o pracę, których liczba może przekroczyć pułap określony dla zwolnień grupowych, niezależnie od tego, że ostatecznie liczba zwolnień lub zrównanych ze zwolnieniami przypadków rozwiązania umów o pracę nie osiągnie tego pułapu, ponieważ został on zmniejszony w wyniku działań przedsiębiorstwa podjętych bez uprzedniej konsultacji z przedstawicielami pracowników?
- 2) Czy art. 1 ust. 1 akapit ostatni dyrektywy [98/59], który stanowi, że »[d]o 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«, obejmuje, w przypadku kryzysu, w którym przewidywana jest redukcja zatrudnienia, w tym zwolnienia, rozwiązanie umów o pracę zaproponowane przez przedsiębiorstwo, nie z inicjatywy pracowników, lecz zaakceptowane przez nich po otrzymaniu wiążącej oferty natychmiastowego zatrudnienia w innym przedsiębiorstwie, przy czym to pracodawca uzgodnił z innym przedsiębiorstwem możliwość odbycia przez jego pracowników rozmów kwalifikacyjnych w celu ich ewentualnego zatrudnienia?».

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 19 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że przewidziany w nim obowiązek przeprowadzenia konsultacji powstaje z chwilą, gdy w ramach planu restrukturyzacji pracodawca zamierza lub planuje zmniejszenie liczby miejsc pracy, którego liczba może przekraczać liczbę ustaloną dla objęcia pojęciem „zwolnień grupowych” w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) rzeczony dyrektywy, albo dopiero w chwili, gdy po przyjęciu środków polegających na zmniejszeniu tej liczby pracodawca uzyskał pewność co do tego, że będzie musiał rzeczywiście dokonać zwolnienia większej liczby pracowników niż liczba określona w tym ostatnim przepisie.
- 20 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy najpierw przypomnieć, że Trybunał wielokrotnie orzekał, iż ciążący na pracodawcy obowiązek przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 omawianej dyrektywy i obowiązek zawiadomienia powstaje przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę (wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r., *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 37; a także z dnia 10 września 2009 r., *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in.*, C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 38).

- 21 Realizacja wyrażonego w art. 2 ust. 2 dyrektywy 98/59 celu, jakim jest uniknięcie rozwiązywania umów o pracę lub ograniczenie ich liczby, byłaby bowiem zagrożona, gdyby konsultacje z przedstawicielami pracowników przeprowadzano po podjęciu przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę (zob. podobnie wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 38; a także z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 46).
- 22 Zgodnie z orzecnictwem Trybunału pracodawca powinien wszcząć procedurę konsultacji przewidzianą w art. 2 dyrektywy 98/59 w momencie podjęcia decyzji strategicznej lub gospodarczej zmuszającej go do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych (wyroki: z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 48; a także z dnia 21 września 2017 r., Ciupa i in., C-429/16, EU:C:2017:711, pkt 34).
- 23 W tym względzie należy zauważyć, że sprawy, w których zapadły wyroki: z dnia 21 września 2017 r., Ciupa i in. (C-429/16, EU:C:2017:711), a także z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in. (C-44/08, EU:C:2009:533), były związane z decyzjami ekonomicznymi, które nie miały bezpośrednio na celu zakończenia konkretnych stosunków pracy, lecz mogły jednak mieć wpływ na zatrudnienie określonej liczby pracowników.
- 24 Trybunał stwierdził z jednej strony, że przedwczesne powstanie obowiązku przeprowadzenia konsultacji może prowadzić do rezultatów sprzecznych z celem dyrektywy 98/59, takich jak ograniczenie elastyczności przedsiębiorstw w zakresie planowanej przez nie restrukturyzacji, zwiększenie ograniczeń administracyjnych oraz niepotrzebne wywołanie u pracowników niepokoju dotyczącego ich zatrudnienia (wyrok z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 45). Z drugiej strony orzekł on, że aby prowadzić konsultacje zgodnie z ich celami, czyli w celu uniknięcia rozwiązywania umów o pracę lub ograniczenia ich liczby, jak również złagodzenia ich konsekwencji, konieczne jest określenie czynników i istotnych okoliczności dotyczących planowanych zwolnień grupowych. Tymczasem jeżeli decyzja, która ma prowadzić do zwolnień grupowych, jest dopiero planowana, w efekcie czego takie zwolnienia grupowe są jedynie prawdopodobne, a czynniki istotne dla konsultacji nie są jeszcze znane, wspomniane cele nie mogą zostać osiągnięte (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 46).
- 25 Jednakże Trybunał uściślił również, że w związku z tym, że ponieważ zgodnie z art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 98/59 konsultacje winny obejmować między innymi możliwość uniknięcia lub ograniczenia zamierzonych zwolnień grupowych, to konsultacje, które rozpoczynałyby się po podjęciu decyzji, w wyniku której zwolnienia grupowe stałyby się konieczne, nie mogłyby już obejmować rozpatrzenia możliwych do wyobrażenia sposobów uniknięcia tych zwolnień (wyrok z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 47).
- 26 W niniejszej sprawie z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że w okresie od sierpnia 2019 r. do końca grudnia 2019 r. liczba hoteli zarządzanych i prowadzonych przez pozwaną w postępowaniu głównym spadła z dwudziestu do siedmiu. W szczególności w dniu 30 grudnia 2019 r. spółka ta zawarła porozumienie, na którego podstawie zaprzestała zarządzania siedmioma z owych trzynastu obiektów, a zarządzanie nimi przejęła od dnia 1 stycznia 2020 r. Amla Explotaciones.

- 27 Biorąc pod uwagę w ten sposób podjętą skalę zmiany działalności w zakresie zarządzania i prowadzenia obiektów oraz racjonalnie przewidywalne konsekwencje w zakresie obciążenia pracą w siedzibie, decyzję o rozpoczęciu rozmów na temat cesji działalności w zakresie zarządzania i prowadzenia tych siedmiu obiektów można uznać za decyzję strategiczną lub handlową, która zobowiązywała pozwaną w postępowaniu głównym do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 22 niniejszego wyroku, czego ustalenie należy jednak do sądu odsyłającego.
- 28 W tym względzie, po pierwsze, należy podkreślić, że pozwana w postępowaniu głównym wiedziała, iż przeniesienie zarządzania tymi obiektami pociągnie za sobą zwiększenie obciążenia pracą w Amla Explotaciones, wymagające zatrudnienia dziesięciu nowych pracowników, dlatego też zwróciła się do swoich pracowników zatrudnionych w siedzibie z pytaniem, czy byliby skłonni odbyć rozmowy kwalifikacyjne z kadrą zarządzającą z Grupo Globales. Mogła ona w rezultacie wyobrazić sobie, że doświadczy spadku obciążenia pracą o wielkości takiej samej lub podobnej jak wzrost obciążenia pracą, którego doświadczy Amla Explotaciones.
- 29 Po drugie, we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wskazano, że decyzja pozwanej w postępowaniu głównym o zwolnieniu dziewięciu pracowników odpowiadała analizie jej potrzeb organizacyjnych i produkcyjnych po cesji zarządzania i prowadzenia siedmiu omawianych obiektów na Amla Explotaciones i odejściu dziewięciu pracowników właśnie do Amla Explotaciones. Biorąc pod uwagę tę decyzję, pozwana w postępowaniu głównym racjonalnie powinna była spodziewać się, że będzie musiała znacznie zredukować liczbę swoich pracowników w siedzibie, aby liczba ta odpowiadała pozostałemu wymiarowi jej działalności, a także pozostałemu nakładowi pracy.
- 30 Tym samym, skoro decyzja o przeniesieniu działalności w zakresie zarządzania i prowadzenia siedmiu hoteli na Amla Explotaciones wiązała się nieuchronnie z rozważeniem przez pozwaną w postępowaniu głównym dokonania zwolnień grupowych, miała ona obowiązek, w zakresie, w jakim istniała możliwość spełnienia przesłanek określonych w art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 wskazanej dyrektywy.
- 31 Wniosek ten nasuwa się tym bardziej, że cel obowiązku przeprowadzenia konsultacji, o którym mowa w art. 2 wspomnianej dyrektywy – a mianowicie uniknięcie rozwiązania umów o pracę lub ograniczenie ich liczby oraz złagodzenie ich konsekwencji – oraz cel, do którego dążyła w niniejszym przypadku pozwana w postępowaniu głównym, gdy zwróciła się do swoich pracowników z pytaniem, czy byliby gotowi podjąć rozmowy z Amla Explotaciones – czyli umożliwienie niektórym z pracowników nawiązania stosunku umownego z Amla Explotaciones, a w konsekwencji ograniczenie liczby indywidualnych zwolnień – pokrywają się w bardzo dużym stopniu. Skoro bowiem decyzja pociągająca za sobą znaczne zmniejszenie liczby hoteli zarządzanych i prowadzonych przez pozwaną w postępowaniu głównym mogła prowadzić do równie znacznego ograniczenia jej działalności i obciążenia pracą w jej siedzibie, a co za tym idzie – liczby pracowników, których tam potrzebowała, dobrowolne odejście określonej liczby pracowników do spółki przejmującej część cedowanej działalności mogło w sposób oczywisty pozwolić na uniknięcie zwolnień grupowych.
- 32 W świetle powyższego odpowiedź na pytanie pierwsze jest następująca: art. 2 ust. 1 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że przewidziany w nim obowiązek przeprowadzenia konsultacji powstaje z chwilą, gdy w ramach planu restrukturyzacji pracodawca zamierza lub planuje zmniejszenie liczby miejsc pracy, którego liczba może przekraczać progi likwidacji

stanowisk określone w art. 1 ust. 1 lit. a) rzeczony dyrektywy, a nie w chwili, gdy po przyjęciu środków polegających na zmniejszeniu tej liczby pracodawca uzyskuje pewność co do tego, że będzie musiał rzeczywiście dokonać zwolnienia pracowników, których liczba przewyższa te progi.

W przedmiocie pytania drugiego

- 33 W świetle odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie drugie.

W przedmiocie kosztów

- 34 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 (siódma izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 2 ust. 1 akapit drugi dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych

należy interpretować w ten sposób, że:

przewidziany w nim obowiązek przeprowadzenia konsultacji powstaje z chwilą, gdy w ramach planu restrukturyzacji pracodawca zamierza lub planuje zmniejszenie liczby miejsc pracy, którego liczba może przekraczać progi likwidacji stanowisk określone w art. 1 ust. 1 lit. a) rzeczony dyrektywy, a nie w chwili, gdy po przyjęciu środków polegających na zmniejszeniu tej liczby pracodawca uzyskuje pewność co do tego, że będzie musiał rzeczywiście dokonać zwolnienia pracowników, których liczba przewyższa te progi.

Podpisy