

**Sprawa C-300/19**

**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym  
złożonego zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem  
Sprawiedliwości**

**Data wpływu:**

12 kwietnia 2019 r.

**Sąd odsyłający:**

Juzgado de lo Social n.º3 de Barcelona (Hiszpania)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem:**

25 marca 2019 r.

**Strona powodowa:**

UQ

**Strona pozwana:**

Marclean Technologies, S.L.U.

---

**Przedmiot postępowania głównego**

Przedmiotem postępowania głównego jest sklasyfikowanie zwolnienia strony powodowej.

**Przedmiot i podstawa prawna wniosku o wydanie orzeczenia w trybie  
prejudycjalnym**

Przedmiotem wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest ustalenie, czy okres trzydziestu lub dziewięćdziesięciu dni, w którym mają nastąpić rozwiązania stosunków pracy w celu uznania, że ma miejsce zwolnienie grupowe, należy obliczyć przyjmując zwolnienie indywidualne będące przedmiotem postępowania jako punkt zakończenia, punkt początkowy lub punkt pośredni. Podstawę prawną stanowi art. 267 TFUE.

## Pytania prejudycjalne

**Pytanie pierwsze:** Czy art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) i (ii) dyrektywy Rady 98/59/WE w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że okres odniesienia wynoszący trzydzieści lub dziewięćdziesiąt dni, ustalony w celu stwierdzenia istnienia zwolnienia grupowego, powinien być zawsze liczony do dnia, w którym miało miejsce zwolnienie indywidualne będące przedmiotem postępowania?

**Pytanie drugie:** Czy art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) i (ii) dyrektywy Rady 98/59/WE w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że okres odniesienia wynoszący trzydzieści lub dziewięćdziesiąt dni, ustalony w celu stwierdzenia istnienia zwolnienia grupowego, może być liczony od dnia, w którym miało miejsce zwolnienie indywidualne będące przedmiotem postępowania, przy czym nie jest konieczne, aby te późniejsze rozwiązania umów zostały uznane za nadużycia?

**Pytanie trzecie:** Czy okresy odniesienia, o których mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) i (ii) dyrektywy Rady 98/59/WE w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, dopuszczają taką interpretację, że możliwe jest uwzględnienie zwolnień lub rozwiązań umów mających miejsce w ciągu trzydziestu lub dziewięćdziesięciu dni, gdy zwolnienie będące przedmiotem postępowania nastąpiło w trakcie tych okresów?

## Powołane przepisy prawa Unii

Dyrektywa Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. 1998, L 225, s. 16). Artykuł 1 ust. 1 lit. a) ppkt (i) oraz (ii).

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 maja 2015 r., Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318). Punkt 51 oraz pkt 1 sentencji.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743). Punkty 20-24, 48, 49 i 51.

## Powołane przepisy prawa krajowego

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (ustawa 36/2011 z dnia 10 października regulująca sądownictwo ds. społecznych) (BOE nr 245 z dnia 11 października 2011 r., s. 106584). Artykuł 122 ust. 1 i 2.

Estatuto de los Trabajadores (kodeks pracy), którego tekst jednolity został zatwierdzony Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskim dekretem ustawodawczym nr 2/2015 zatwierdzającym tekst jednolity ustawy – kodeksu pracy) z dnia 23 października (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224; zwany dalej „ET”). Artykuł 51 ust. 1.

Wyrok Sala Social del Tribunal Supremo (izby ds. społecznych sądu najwyższego) z dnia 11 stycznia 2017 r. (ECLI:ES:TS:2017:258).

Postanowienie Sala Social del Tribunal Supremo (izby ds. społecznych sądu najwyższego) z dnia 27 czerwca 2018 r. (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Wyrok Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (wyższego sądu i w Katalonii) z dnia 6 października 2011 r., (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Wyrok Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (wyższego sądu w Katalonii) z dnia 16 grudnia 2011 r., (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

### **Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i postępowania głównego**

- 1 Strona powodowa, pani UQ, rozpoczęła w dniu 31.10.2016 r. pracę w przedsiębiorstwie Marclean Technologies, S.L.U. na stanowisku kontrolera jakości. W dniu 28.5.2018 r. przeszła w stan czasowej niezdolności do pracy.
- 2 Wszyscy pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwo Marclean Technologies, S.L.U. byli umieszczeni w obiektach przedsiębiorstwa Sandhar Group, gdzie wykonywali prace polegające na sprawdzaniu jakości części produkowanych przez przedsiębiorstwo Sandhar Group.
- 3 W dniu 31.05.2018 r. przedsiębiorstwo doręczyło pracownicy będącej stroną powodową wypowiedzenie; już w chwili dokonywania zwolnienia przedsiębiorstwo zauważyło, że zwolnienie było niedopuszczalne i wypłaciło następnie pracownicy odszkodowanie, które zdaniem przedsiębiorstwa odpowiadało odszkodowaniu przysługującemu w przypadkach, w których niedopuszczalność zwolnienia została stwierdzona orzeczeniem sądu.
- 4 W dniu 11.6.2018 r. UQ wniosła przeciwko przedsiębiorstwu Marclean Technologies, S.L.U. powództwo przeciwko zwolnieniu, żądając stwierdzenia nieważności zwolnienia lub, alternatywnie, jego niedopuszczalności.
- 5 Od dnia 31.5.2018 r. do dnia 14.8.2018 r. łącznie 7 osób zaprzestało pracy w firmie – 4 z powodów, których nie można zarzucić pracownikowi, 2 z powodu dobrowolnego rozwiązania umowy i 1 z powodu zakończenia umowy na czas określony – w dniu 15.8.2018 r. z pracy odeszło 29 osób; wszystkie z nich zostały potraktowane jako dokonujące dobrowolnego rozwiązania umowy, a w dniu 16.08.2018 r. zostały zatrudnione w przedsiębiorstwie Risk Steward, S.L.

Marclean Technologies, S.L.U. zakończyło całkowicie działalność w dniu 15.08.2018 r.

- 6 Ponieważ sąd miał wątpliwości co do sytuacji, zażądał od Seguridad Social (ubezpieczenia społecznego) oraz strony pozwanej informacji i dokumentacji, z których wynika, że wszyscy pracownicy, którzy odeszli „dobrowolnie” w dniu 15.08.2018 r., zostali następnego dnia zatrudnieni przez przedsiębiorstwo Risk Steward, S.L. W związku z tym uważa, że doszło do zwolnienia grupowego.

### **Zasadnicze argumenty stron w postępowaniu głównym**

- 7 Strona pozwana podnosi, że zwolnienie strony powodowej nie jest nieważne, lecz wynika ze zmniejszenia działalności gospodarczej i niewykonywania zobowiązań umownych przez pracownicę, a więc z powodów, które również uzasadniały zwolnienie innych pracowników. Strona pozwana twierdzi, że zakończyła działalność w dniu 15.08.2018 r. i że w związku z tym wszyscy pracownicy opuścili przedsiębiorstwo w sierpniu 2018 r.
- 8 W odniesieniu do przedłożenia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym strona powodowa wyraża zgodę, gdyż rozumie, że w przypadku, gdy dziewięćdziesiąt dni liczone jest od dnia jej zwolnienia, można stwierdzić, że liczba rozwiązanych umów przekracza ustalony limit, a zatem mamy do czynienia ze zwolnieniem grupowym. Strona pozwana jest przeciwna, ponieważ utrzymuje, że nie doszło do rozwiązań umów podlegających uwzględnieniu dla celów progów ilościowych określonych w art. 51 ET.
- 9 Prokuratura, która nie jest stroną postępowania, ale bierze [w niej] udział z uwagi na fakt, że jest to zagadnienie dotyczące zgodności z prawem oraz obrony praw pracowników, po przeanalizowaniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości w nawiązaniu do dyrektywy 98/59/WE, treści przepisu krajowego, jak również orzecznictwa Tribunal Supremo stwierdza, że wykładnia art. 51 ET dotycząca sposobu obliczania dziewięćdziesięciodniowego okresu dokonywana w hiszpańskim orzecznictwie uniemożliwia uznanie zwolnienia strony powodowej za część zwolnienia grupowego. Zgadza się zatem z przedłożeniem pytania prejudycjalnego, opracowała wytyczne i zaproponowała pytania, które posłużyły jako podstawa dla sądu odsyłającego.

### **Zwięzłe uzasadnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

- 10 Artykuł 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 stanowi, że zwolnienia grupowe oznaczają „zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem”. Dyrektywa daje państwom członkowskim dwie możliwości odnoszące się do minimalnej liczby zwolnień i okresu uwzględniania zwolnień. Podsumowując, możliwość określona w ppkt (i) ustanawia okres trzydziestu dni, w którym musi nastąpić liczba zwolnień

w zależności od liczby pracowników w przedsiębiorstwie, natomiast ta, określona w ppkt (ii), ustanawia okres dziewięćdziesięciu dni, w którym musi nastąpić co najmniej 20 zwolnień.

- 11 Hiszpański ustawodawca wybrał najkorzystniejsze części obu możliwości (dziewięćdziesięciodniowy okres obowiązywania z drugiej możliwości i liczbę pracowników z pierwszej). W związku z tym art. 51 ust. 1 ET stanowi, że:

„Na potrzeby niniejszej ustawy »zwolnienie grupowe« oznacza rozwiązanie umów o pracę z powodów 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 nie więcej niż 300 pracowników;
- c) 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 300 pracowników”.

- 12 Z drugiej strony, art. 122 ust. 2 ustawy 36/11 stanowi, że [decyzja o] rozwiązaniu umowy jest nieważna „w przypadku gdy została wydana z naruszeniem prawa, poprzez obejście przepisów przewidzianych w zakresie zwolnień grupowych”.

- 13 Tribunal Supremo w wyroku z dnia 11 stycznia 2017 r. wydanym w sprawie dotyczącej skargi kasacyjnej w celu ujednoczenia doktryny orzekł, że aby sprawdzić, czy ma miejsce zwolnienie grupowe, uwzględniane są tylko te przypadki rozwiązań umów, które miały miejsce w okresie dziewięćdziesięciu dni przed datą zwolnienia indywidualnego, będącego przedmiotem postępowania. W każdym przypadku zgodnie z art. 51 ust. 1 ostatni akapit ET (który wskazuje, że gdy w kolejnych dziewięćdziesięciodniowych okresach i w celu obejścia przepisów przedsiębiorstwo rozwiązuje z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych umowy o pracę mniejszej liczby pracowników niż określona w tym artykule, gdy nie zachodzą nowe podstawy, te nowe rozwiązania umów będą uważane za dokonane z naruszeniem prawa i zostaną uznane za nieważne i nieskuteczne), możliwe jest stwierdzenie istnienia naruszenia w odniesieniu do rozwiązań umów o pracę następujących po dacie zwolnienia będącej przedmiotem postępowania. Orzecznictwo to stosują również Tribunales Superiores de Justicia; jedyne wyjątki, które pozwalają na uwzględnianie rozwiązań umów dokonanych po zwolnieniu indywidualnym będącym przedmiotem postępowania, są wyroki poprzedzające ww. wyrok Tribunal Supremo.

- 14 Ograniczenia w czasie lub okresy rozliczeniowe, o których mowa w dyrektywie i w art. 51 ET, są różne, ponieważ, podczas gdy przepis unijny ustanawia dwa okresy – trzydzieści i dziewięćdziesiąt dni w zależności od osób, których dotyczą rozwiązania umów podlegające uwzględnieniu – przepis krajowy ustanawia



wyłącznie jeden okres dziewięćdziesięciu dni, przy czym orzecznictwo krajowe uznaje hiszpańskie uregulowanie za korzystniejsze w stosunku do tych ustanowionych w dyrektywie, jako że daje pracownikom więcej gwarancji i dłuższą ochronę. Jest to jednak taka sama sytuacja jak w sprawie Rabal Cañas, tj. przepis hiszpański mógłby być korzystniejszy od dyrektywy, jeżeli nie wiąże się z utratą praw przyznanych na jej mocy.

- 15 W wyroku w sprawie Rabal Cañas zbadano rozbieżność pomiędzy dyrektywą a hiszpańskim przepisem dotyczącym podmiotu, do którego należy stosować progi liczbowe – zakładu pracy lub przedsiębiorstwa – i stwierdzono, że uregulowanie krajowe, które wprowadza przedsiębiorstwo i nie zakład pracy jako jedyną jednostkę odniesienia w przypadku, gdy zastosowanie tego kryterium stanowi przeszkodę w procedurze informowania i konsultacji przewidzianej w dyrektywie oraz gdy zakład pracy był wykorzystywany jako jednostka odniesienia, zwolnienia powinny być zostać sklasyfikowane jako zwolnienia grupowe, należy je interpretować w ten sposób, że zastąpienie terminu „zakład pracy” terminem „przedsiębiorstwo” może zostać uznane za korzystne dla pracowników tylko wtedy, gdy element ten ma charakter dodatkowy i nie prowadzi do rezygnacji lub zmniejszenia ochrony przyznanej pracownikom w przypadkach, w których, jeżeli pojęcie miejsca pracy zostało zastosowane, liczba zwolnień wymaganych przez dyrektywę w celu zastosowania klasyfikacji zwolnień grupowych zostałaby osiągnięta.
- 16 Uzasadnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym podąża w tym samym kierunku. Zmierza się do wyjaśnienia, czy sposób, w jaki należy obliczać okresy trzydziestu i dziewięćdziesięciu dni, a w szczególności okres dziewięćdziesięciu dni, powinien być interpretowany tak, jak dokonuje tego hiszpańskie orzecznictwo. Innymi słowy, pytanie dotyczy prawidłowej interpretacji art. 1 ust. 1 lit. a) ppkt (ii) dyrektywy („w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach”), biorąc pod uwagę fakt, że w ciągu dziewięćdziesięciu dni od daty zwolnienia strony powodowej miało miejsce 35 zwolnień podlegających uwzględnieniu, ponieważ działalność gospodarcza została ostatecznie zakończona.
- 17 Wskazując okresy czasowe dyrektywa nie dokonuje rozróżnienia, czy powinny być one liczone wstecz, czy do przodu. Hiszpańskie orzecznictwo dokonując wykładni art. 51 ust. 1 ET stwierdza, że obliczenia należy dokonać obowiązkowo wstecz (oznacza to, że konkretne indywidualne zwolnienie będące przedmiotem postępowania stanowi terminus ad quem), co nie zostało uregulowane w żadnym przepisie i oznacza wprowadzenie nieuzasadnionego ograniczenia prawa do uczestnictwa i konsultacji z przedstawicielami pracowników. Celem uregulowania europejskiego jest ułatwienie konsultacji oraz udziału przedstawicieli pracowników i nie miałoby sensu gwarantowanie takich konsultacji oraz udziału w przypadku stwierdzenia, że doszło do zwolnienia grupowego w okresie poprzedzającym zwolnienie indywidualne będące przedmiotem postępowania, ale nie w okresie późniejszym.

- 18 Prawdą jest, że art. 51 ust. 1 ostatni akapit ET ma na celu ściganie nadużyć, polegających na stopniowym zwalnianiu w celu uniknięcia konsultacji i udziału przedstawicieli pracowników, ale cel ten jest lepiej realizowany, jeżeli okres odniesienia jest stosowany dwukierunkowo, to znaczy, że pracownik może powołać się na inne zwolnienia indywidualne, o których prawdopodobnie nie wie w chwili, gdy ma miejsce jego zwolnienia, ale które następnie, dodane do jego zwolnienia, osiągają liczbę zwolnień, która oznacza istnienie rzeczywistego zwolnienia grupowego. W tym względzie należy zauważyć, że na przepis dotyczący zwalczania nadużyć zawarty w art. 51 ust. 1 ostatni akapit ET można się powoływać na rozprawie w sprawie zwolnienia pracownika, w ten sposób ustawodawca hiszpański sam przewiduje już sytuację, w której nie jest znane istnienie takich zwolnień lub późniejszych rozwiązań umów i powierza sędziemu zadanie zbadania, czy doszło do nadużycia w przypadku tych późniejszych rozwiązań umów; innymi słowy, nic nie stoi na przeszkodzie ocenie nowych faktów lub nowych informacji w postępowaniu sądowym.
- 19 Można nawet uznać, że istnieje pewnego stopnia dowolność, jeżeli późniejsze rozwiązania umów nie zostaną dopuszczone w celu łącznego ich obliczenia na potrzeby ustalenia, czy nastąpiło zwolnienie grupowe: pracownik zwolniony przed ich dokonaniem nie będzie mógł się na nie powoływać, a z drugiej strony pracownicy zwolnieni po ich dokonaniu, którzy złożyli odwołanie, mogą to zrobić.
- 20 Wreszcie, chociaż przepis dotyczący zwalczania nadużyć w ustawodawstwie hiszpańskim, mógłby on zostać uznany za korzystniejszy w stosunku do treści dyrektywy, nie oznacza to, że należy zaprzestać stosowania dyrektywy w jej brzmieniu, ponieważ progi i okresy odniesienia powinny być uznawane przez państwa członkowskie za niezbędne minimum. W związku z tym, przyjmując za punkt odniesienia propozycję prokuratury, sąd odsyłający uważa za konieczne zadanie pytania, czy za obiektywne dane należy przyjąć jedynie rozwiązania umów poprzedzające indywidualne zwolnienie będące przedmiotem postępowania, zastrzegając uwzględnienie późniejszych rozwiązań umów dla przypadku, w którym stwierdzone zostanie, że zostały one dokonane z zamiarem obejścia stosowania przepisów regulujących zwolnienie grupowe.
- 21 Drugie pytanie wynika w sposób oczywisty z pierwszego, ponieważ zgodnie z ET uwzględnienie rozwiązań umów dokonanych później niż to będące przedmiotem postępowania jest możliwe jedynie w przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorstwo działało w sposób nieuczciwy; w dyrektywie nie ma jednak odniesienia do tej oceny. Uwzględnienie okresu po dacie zwolnienia będącego przedmiotem postępowania można by uznać za postanowienie korzystniejsze od treści dyrektywy, ale jedynie, gdyby odrzucić pogląd, że dyrektywa, w formie w jakiej została opracowana i może być interpretowana przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, przewiduje dwukierunkowe uwzględnienie.
- 22 Wreszcie pytanie trzecie dotyczy tego, czy trzydzieści lub czterdzieści dni należy uwzględnić w całości przed lub po indywidualnym zwolnieniu będącym

przedmiotem postępowania, czy też możliwe jest uwzględnienie jednej części przed i jednej części po tym zwolnieniu, bez przekraczania okresu odniesienia określonego w dyrektywie. Sąd uważa, że bezwzględny charakter progów i terminów przewidzianych w dyrektywie, o ile nie uległy one poprawie dzięki korzystniejszym przepisom, oraz ich autonomiczny charakter wymagają, aby ich interpretacja była również dokonywana w sposób autonomiczny. Nic nie stoi zatem na przeszkodzie przyjęciu okresu rozliczeniowego jako całości, w stosunku do wcześniejszych lub późniejszych rozwiązań umów – trzydzieści lub dziewięćdziesiąt pełnych dni przed lub po – lub przyjęciu go częściowo wstecz i częściowo do przodu, to znaczy, że można na przykład uwzględnić rozwiązania umów, które nastąpiły sześćdziesiąt dni przed zwolnieniem pracownika oraz te, które nastąpiły trzydzieści dni później. Innymi słowy, aby uzyskać pełny obraz sytuacji należy przyjąć jako punkt odniesienia dziewięćdziesiąt dni – lub trzydzieści dni – w ciągu których zwolnienie pracownika będące przedmiotem postępowania miałyby miejsce na początku, na końcu lub w środku tego okresu.