



KOMUNIKAT PRASOWY nr 121/23

Luksemburg, 13 lipca 2023 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-134/22 | G GmbH

Zwolnienia grupowe: obowiązek przekazania organom administracji przez pracodawcę informacji na wczesnym etapie planu zwolnień nie ma na celu przyznania pracownikom ochrony indywidualnej

Powiadomienie to następuje wyłącznie w celach informacyjnych oraz przygotowawczych i pozwala właściwemu organowi władzy publicznej jedynie na ogólne poznanie przyczyn i skutków planowanego zwolnienia

28 stycznia 2020 r. pracownik zatrudniony od 1981 r. w niemieckim przedsiębiorstwie G GmbH został poinformowany, że jego umowa o pracę zostanie rozwiązana. 1 października 2019 r. wszczęto bowiem wobec G GmbH postępowanie upadłościowe, a 17 stycznia 2020 r. podjęto decyzję o całkowitym zaprzestaniu działalności ze skutkiem najpóźniej do 30 kwietnia 2020 r. i o przeprowadzeniu zwolnień zbiorowych.

Również 17 stycznia 2020 r. wszczęto procedurę konsultacji z radą zakładową działającą w charakterze przedstawicielstwa pracowników. W ramach tej konsultacji radzie zakładowej przekazano informacje wskazane w dyrektywie w sprawie zwolnień grupowych¹. Jednak kopii tego pisemnego komunikatu nie przesłano właściwemu organowi władzy publicznej, czyli publicznej agencji ds. zatrudnienia w Osnabrücku (Niemcy).

22 stycznia 2020 r. rada zakładowa stwierdziła, że nie widzi możliwości uniknięcia planowanych zwolnień. 23 stycznia 2020 r. plan zwolnień grupowych przesłano państwowej agencji ds. zatrudnienia w Osnabrücku. Następnie omawiana agencja wyznaczyła spotkania doradcze dla większości pracowników objętych planem zwolnień.

W ramach powództwa przed sądami niemieckimi pracownik podnosi, że właściwej państwowej agencji ds. zatrudnienia nie przesłano kopii komunikatu skierowanego do rady zakładowej 17 stycznia 2020 r., podczas gdy przesłanie to jego zdaniem stanowi warunek ważności rozwiązania umowy o pracę.

Federalny sąd pracy, który rozpatruje skargę rewizyjną uważa, że to zaniechanie stanowi naruszenie prawa niemieckiego transponującego dyrektywę Unii do prawa krajowego. Jednakże ani omawiana dyrektywa, ani prawo krajowe nie przewidują wyraźnej sankcji za takie naruszenie. W tych okolicznościach federalny sąd pracy wyraził wątpliwości co do tego, czy takie naruszenie powinno prowadzić do nieważności rozwiązania umowy o pracę. W celu przeprowadzenia analizy, której powinien dokonać wspomniany sąd, zasadnicze znaczenie ma ustalenie, czy rozpatrywany przepis ma na celu przyznanie pracownikom ochrony indywidualnej. Federalny sąd pracy postanowił wobec tego zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości w tej kwestii.

W swoim dzisiejszym wyroku Trybunał odpowiedział na to przecząco. Ciążący na pracodawcy zamierzającym przeprowadzić zwolnienia grupowe obowiązek przesłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie skierowanym do przedstawicieli

¹ Artykuł 2 ust. 3 akapit drugi 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).

pracowników do konsultacji nie ma na celu przyznania ochrony indywidualnej pracownikom objętym zwolnieniami grupowymi.

Po pierwsze, Trybunał stwierdził, że przesłanie informacji pozwala właściwemu organowi władzy publicznej jedynie na ogólne poznanie przyczyn zamierzonych zwolnień, liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia, a także okresu, w którym przewiduje się przeprowadzenie zwolnień. Organ ten nie może zatem w pełni polegać na tych informacjach w celu przygotowania działań należących do jego kompetencji w przypadku zwolnień grupowych.

Po drugie, Trybunał zauważył, że w trakcie procedury konsultacji z przedstawicielami pracowników właściwemu organowi władzy publicznej nie przyznano żadnej aktywnej roli. Wskazano go wyłącznie jako adresata kopii niektórych zawartych w omawianym komunikacie danych, podczas gdy na późniejszych etapach procedury odgrywa on już aktywną rolę. Ponadto rozpatrywane przesłanie nie powoduje rozpoczęcia biegu terminu, który powinien być dochowany przez pracodawcę ani nie powoduje powstania obowiązku po stronie właściwego organu władzy publicznej.

Tym samym przesłanie danych ma wyłącznie charakter informacyjny i przygotowawczy, aby właściwy organ władzy publicznej mógł w stosownym wypadku skutecznie korzystać ze swoich późniejszych prerogatyw.

Wobec tego, celem obowiązku przesłania informacji jest umożliwienie mu antycypowania, na ile to możliwe, negatywnych konsekwencji planowanych zwolnień grupowych, aby móc poszukiwać skutecznych rozwiązań problemów wynikających z tych zwolnień, gdy zostaną mu one później notyfikowane. Biorąc pod uwagę cel przesłania informacji oraz fakt, że następuje ono na etapie, na którym zwolnienia grupowe są dopiero planowane przez pracodawcę, działania właściwego organu władzy publicznej nie służą rozpatrzeniu indywidualnej sytuacji każdego z pracowników, lecz całościowej analizie planowanych zwolnień grupowych.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106.

Pozostańmy w kontakcie!

