



KOMUNIKAT PRASOWY nr 112/24

Luksemburg, 11 lipca 2024 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-196/23 | [Plamaro]ⁱ

Dyrektywa w sprawie zwolnień grupowych ma zastosowanie również w wypadku przejścia pracodawcy na emeryturę

Przedsiębiorca przeszedł na emeryturę. Spowodowało to rozwiązanie 54 umów o pracę w ośmiu zakładach należących do jego przedsiębiorstwa. Ośmioro pracowników zakwestionowało, ich zdaniem, niezgodne z prawem zwolnienie, którym zostali objęci. Ich powództwo zostało oddalone. Sąd hiszpański, do którego wniesiono apelację, musi orzec w kwestii ważności rozwiązania umów o pracę.

Prawo hiszpańskie przewiduje procedurę konsultacji z przedstawicielami pracowników w wypadku zwolnienia grupowego. Procedura ta nie ma zastosowania, w przypadkach gdy rozwiązanie jest spowodowane przejściem na emeryturę pracodawcy będącego osobą fizyczną. Sąd hiszpański zastanawia się jednak, czy wyłączenie to jest zgodne z dyrektywą Unii w sprawie zwolnień grupowych¹. Zwrócił się w tej kwestii z pytaniem do Trybunału Sprawiedliwości.

Trybunał przypomniał przede wszystkim, że **głównym celem dyrektywy** jest **poprzedzenie zwolnień grupowych konsultacjami z przedstawicielami pracowników i poinformowaniem właściwego organu władzy publicznej**. Dodał też, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem **zwolnienie grupowe** w rozumieniu tej dyrektywy ma miejsce, gdy rozwiązanie umów o pracę następuje **bez zgody pracowników**, których ono dotyczy.

Dlatego Trybunał uznał, że **ustawa hiszpańska jest sprzeczna z dyrektywą. Ma ona bowiem zastosowanie w przypadku przejścia pracodawcy na emeryturę**, jeżeli osiągnięto progi liczbowe przewidziane w wypadku zwolnień². Trybunał wyjaśnił, że **sytuacji tej nie można porównywać do śmierci pracodawcy** – do której, jak orzekł uprzednio, dyrektywa ta nie ma zastosowania³. W odróżnieniu od pracodawcy, który zmarł, pracodawca, który przechodzi na emeryturę, jest zasadniczo w stanie przeprowadzić konsultacje mające na celu m.in. uniknięcie rozwiązania umów o pracę lub ograniczenie liczby dotkniętych nim pracowników, lub w każdym razie złagodzenie jego konsekwencji.

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 i, w stosownym wypadku, streszczenie](#) wyroku są publikowane na stronie internetowej CURIA w dniu

ⁱ Sprawie została nadana fikcyjna nazwa. Nie odpowiada ona rzeczywistej nazwie ani nazwisku żadnej ze stron postępowania.

ogłoszenia.

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

Pozostańmy w kontakcie!



¹ [Dyrektywa Rady 98/59/WE](#) z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

² W okresie 30 dni: zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników w zakładach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników; zwolnienie obejmuje co najmniej 10% liczby pracowników w zakładach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników; zwolnienie obejmuje co najmniej 30 pracowników w zakładach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników. W okresie 90 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 20 pracowników, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w danych zakładach. Do celów obliczenia liczby zwolnień jako zwolnienia traktuje się inne formy 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.

³ Wyrok Trybunału z dnia 10 grudnia 2009 r., Rodríguez Mayor i in., [C-323/08](#).