

Sprawa C-496/22**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem****Data wpływu:**

22 lipca 2022 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Curtea de Apel București (Rumunia)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

22 czerwca 2022 r.

Strona wnosząca apelację:

EI

Druga strona postępowania apelacyjnego:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Przedmiot postępowania głównego

Apelacja wniesiona przez EI, mająca na celu zmianę wyroku Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (sądu okręgowego w Bukareszcie, izba ds. sporów pracowniczych i ubezpieczeń społecznych, Rumunia) i stwierdzenie, że przepis, na podstawie którego druga strona postępowania apelacyjnego rozwiązała indywidualną umowę o pracę z EI w ramach zwolnienia grupowego, jest niezgodny z prawem i bezpodstawny.

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

Na podstawie art. 267 TFUE sąd odsyłający wnosi o dokonanie wykładni art. 1 ust. 1 lit. b) i art. 6 dyrektywy 98/59.

Pytania prejudycjalne

1) Czy art. 1 [ust. 1 akapit pierwszy lit. b)] i art. 6 dyrektywy 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, w świetle motywów 2 i 6 preambuły tej dyrektywy, stoją na przeszkodzie przepisom krajowym, które zezwalają pracodawcy na nieprzeprowadzenie konsultacji z pracownikami objętymi procedurą zwolnienia grupowego na tej podstawie, że nie mają oni już wyznaczonych przedstawicieli, ani prawnego obowiązku ich wyznaczenia?

2) Czy art. 1 [ust. 1 akapit pierwszy lit. b)] i art. 6 dyrektywy 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, w świetle motywów 2 i 6 preambuły tej dyrektywy, należy interpretować w ten sposób, że w opisanym powyżej przypadku pracodawca jest zobowiązany do poinformowania wszystkich pracowników objętych procedurą zwolnienia grupowego i przeprowadzenia z nimi konsultacji?

Powołane przepisy prawa Unii

Dyrektywa 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225, s. 16), motyw 2, 6 i 12, art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. b), art. 2 ust. 3 i art. 6.

Przywołane przepisy prawa krajowego

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (ustawa nr 53/2003 – kodeks pracy), w szczególności art. 69, który stanowi między innymi, że pracodawca, który zamierza dokonać zwolnień grupowych, jest zobowiązany do przeprowadzenia konsultacji ze związkiem zawodowym lub, w zależności od przypadku, z przedstawicielami pracowników; art. 71, zgodnie z którym związek zawodowy lub, w zależności od przypadku, przedstawiciele pracowników mogą zaproponować pracodawcy środki mające na celu uniknięcie zwolnień lub zmniejszenie liczby zwalnianych pracowników; art. 221, zgodnie z którym w przypadku pracodawców zatrudniających więcej niż 20 pracowników, u których nie zostały utworzone reprezentatywne organizacje związkowe zgodnie z prawem, interesy pracowników mogą być popierane i chronione przez ich przedstawicieli wybranych i powołanych właśnie w tym celu.

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania głównego

- 1 SC Brink's Cash Solutions SRL jest spółką należącą do grupy Brink's Global Services, będącej liderem na rynku zarządzania środkami pieniężnymi i transportu wartości pieniężnych oraz usług powiązanych – specjalizującym się w świadczeniu usług transportu i obsługi środków pieniężnych, uzupełniania

gotówki w bankomatach i konserwacji bankomatów – która zatrudnia około 2700 pracowników na poziomie krajowym.

- 2 W dniu 14 sierpnia 2014 r. pomiędzy wnoszącym apelację jako pracownikiem a drugą stroną postępowania apelacyjnego jako pracodawcą została zawarta indywidualna umowa o pracę.
- 3 W związku z wystąpieniem pandemii SARS COV 2 oraz wprowadzeniem stanu wyjątkowego na terytorium Rumunii w okresie od dnia 16 marca 2020 r. do dnia 15 maja 2020 r. działalność spółki na poziomie krajowym uległa znacznemu ograniczeniu, co miało wpływ na osiągnięte zyski. W tym szczególnym kontekście, w celu zachowania konkurencyjności na rynku właściwym spółka rozpoczęła redukcję struktury zatrudnienia i wszczęła w dniu 12 maja 2020 r. procedurę zwolnień grupowych; zlikwidowała 128 stanowisk na poziomie krajowym, opierając się na kryterium wyników okresowych ocen zawodowych.
- 4 W chwili wszczęcia procedury zwolnienia grupowego pełnomocnictwo przedstawicieli pracowników spółki wygasło już w dniu 23 kwietnia 2020 r. i nie zostało odnowione.
- 5 Pracodawca powiadomił o zamiarze przeprowadzenia zwolnienia grupowego jedynie znaczące podmioty w sektorze, nie przekazując również pracownikom tego powiadomienia, które powinno być zostać skierowane albo do wyznaczonych wcześniej przedstawicieli, których pełnomocnictwo wygasło, albo indywidualnie do każdego pracownika objętego środkiem w postaci zwolnienia. Wobec braku wyznaczenia nowych przedstawicieli pracowników spółka pominęła etap informowania i konsultacji, twierdząc, że ich przeprowadzenie było obiektywnie niemożliwe i że nie ma winy po jej stronie. Wszczęcie procedury zwolnienia grupowego miało miejsce w czasie stanu wyjątkowego, to znaczy w okresie, w którym korzystanie z różnych praw obywatelskich było ograniczone, a okoliczność ta sprawiła, że było mało prawdopodobne, aby pracownicy mogli pomyślnie rozpocząć proces wyznaczenia swoich przedstawicieli na poziomie krajowym.
- 6 W ramach procedury zwolnienia grupowego w dniu 2 lipca 2020 r. wystosowano pismo o rozwiązaniu umowy o pracę EI, w odniesieniu do którego EI wniósł pozew do Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (sądu okręgowego w Bukareszcie, izba ds. sporów pracowniczych i ubezpieczeń społecznych).
- 7 EI utrzymywał, że pracodawca miał bezwzględny obowiązek, podlegający przepisom art. 69 kodeksu pracy, przeprowadzenia tego etapu konsultacji i informowania pracowników, nawet jeśli nie byli oni zrzeszeni w związkach zawodowych lub nie wyznaczili przedstawicieli, którzy chroniliby ich interesy. Zauważył on, że na pracodawcy spoczywał obowiązek poinformowania pracowników o konieczności wyznaczenia nowych przedstawicieli właśnie na tym etapie oraz że prawa pracowników, którzy nie mogli zaproponować metod

i środków w celu uniknięcia zwolnienia grupowego lub zmniejszenia liczby pracowników, którzy zostaną zwolnieni, zostały poważnie naruszone.

- 8 Spółka broniła się, argumentując, że pełnomocnictwo przedstawicieli pracowników wygasło przed wszczęciem procedury zwolnienia grupowego oraz że pełnomocnictwo to nie zostało przedłużone z powodu braku koordynacji pracowników. Nie można było bowiem poinformować pracowników i przeprowadzić z nimi konsultacji, a ponieważ ustawa przewiduje obowiązek wszczęcia procedury ze związkami zawodowym lub z przedstawicielami pracowników, lecz nie z pracownikami traktowanymi indywidualnie, spółka uznała, że jest zwolniona z tego obowiązku, i kontynuowała procedurę zwolnienia grupowego.
- 9 Wielu pracowników zwolnionych w ramach tej procedury zbiorowej zakwestionowało w postępowaniu sądowym zgodność z prawem procedury zwolnienia i do tej pory zapadło już wiele prawomocnych wyroków. Sądy uznały, że decyzje o zwolnieniu zostały wydane zgodnie z prawem oraz że procedura zwolnienia grupowego była zgodna z etapami przewidzianymi w ustawie, nawet jeśli pominięto etap informowania pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji.
- 10 Rozwiązanie to zostało również przyjęte przez Tribunalul București (sąd okręgowy w Bukareszcie), który oddalił powództwo EI. EI wniósł apelację od tego wyroku oddalającego jego powództwo do Curtea de Apel București (sądu apelacyjnego w Bukareszcie, Rumunia), który postanowił z urzędu zwrócić się do Trybunału [Sprawiedliwości] z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania prejudycjalnego

- 11 Sąd odsyłający uważa w świetle motywów 2, 6 i 12 oraz art. 2 ust. 3 dyrektywy 98/59, że jednym z celów tej dyrektywy jest zapewnienie udziału pracowników w procedurze zwolnień grupowych. W tym celu dyrektywa ta nałożyła na pracodawców obowiązek informowania pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji za pośrednictwem ich przedstawicieli z wyprzedzeniem, na wczesnym etapie procedury zwolnienia grupowego.
- 12 Informacja musi dotyczyć istotnych aspektów restrukturyzacji planowanych przez pracodawcę, które mają konsekwencje dla pracowników, umożliwiając im w ten sposób zareagowanie w celu ograniczenia negatywnych skutków zwolnień lub przeciwdziałania tym skutkom, a tym samym zrównoważenia układu sił między pracodawcą a pracownikami.
- 13 Okoliczność, że tekst dyrektywy, określając beneficjentów wspomnianego obowiązku, odnosi się do przedstawicieli pracowników, ale nie do każdego pracownika lub do wszystkich pracowników, odsyłając do ustawodawstwa każdego państwa członkowskiego, nie pozwala uznać, że w braku

obowiązkowego krajowego mechanizmu wyznaczania tych przedstawicieli obowiązek informowania i konsultacji jest pozbawiony treści.

- 14 Z wykładni rzeczonych przepisów dyrektywy oraz jej art. 6, który odnosi się do prawa pracowników jako alternatywy dla prawa ich przedstawicieli, Curtea de Apel București (sąd apelacyjny w Bukareszcie) wywodzi, że etap informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji (w braku ich przedstawicieli) jest obowiązkowy w procedurze zwolnienia grupowego, i to nawet jeśli nie wprowadza on konkretnie żadnych zmian do planu restrukturyzacji przewidzianego przez pracodawcę.
- 15 Inne krajowe sądy apelacyjne, opierając się na wykładni literalnej dyrektywy, zgodnie z którą beneficjentami obowiązku informowania i przeprowadzania konsultacji są „przedstawiciele pracowników”, w przypadku braku których pracodawca jest zwolniony z etapu informowania i konsultacji, przyjęły przeciwne rozwiązanie. Taka odmienna wykładnia prowadzi do sprzecznych rozstrzygnięć sądowych w przedmiocie zgodności z prawem procedury zwolnienia grupowego, a sąd odsyłający stwierdza, że aby móc prawidłowo zastosować prawo Unii, musi uzyskać rozstrzygnięcie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
- 16 W konsekwencji Curtea de Apel București (sąd apelacyjny w Bukareszcie) uważa, że ustawodawca krajowy nie dokonał prawidłowej transpozycji przepisów dyrektywy 98/59 w celu zapewnienia skuteczności jej przepisów, ponieważ nie wprowadził obowiązkowego mechanizmu wyznaczenia przedstawicieli pracowników pracodawcy.
- 17 Przepisy prawa Unii, do których odnoszą się pytania skierowane do Trybunału [Sprawiedliwości] w ramach niniejszego odesłania, nie były jeszcze przedmiotem wykładni w sposób o który wnosi Curtea de Apel București (sąd apelacyjny w Bukareszcie), który w swoim wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym odsyła do wyroku z dnia 16 lipca 2009 r., *Mono Car Styling* (C-12/08), oraz do wyroku z dnia 8 czerwca 1994 r., *Komisja/Zjednoczone Królestwo* (C-382/92).
- 18 W pierwszym z tych wyroków Trybunał stwierdził, że prawo do informacji i konsultacji przewidziane w dyrektywie 98/59, w szczególności w jej art. 2, zostało ukształtowane na rzecz pracowników jako zbiorowości, a zatem ma charakter zbiorowy. Trybunał analizował poziom ochrony tego prawa jedynie w świetle art. 6. Natomiast w niniejszej sprawie sąd odsyłający uważa, że chodzi o ustalenie, czy pracodawca ma obowiązek informowania i przeprowadzenia konsultacji, jeżeli z prawnego punktu widzenia nie można uznać pracowników za zbiorowość w krajowym porządku prawnym.
- 19 W odniesieniu do drugiego z przywołanych wyroków Trybunału sąd odsyłający odnosi się do pkt 18 i 24, w których Trybunał zbadał przepis dyrektywy

77/187/EWG, który definiował „przedstawicieli pracowników” w sposób identyczny jak w dyrektywie 98/59.

- 20 Sąd odsyłający podkreśla jednak, że przytoczone orzecznictwo nie pozwala mu uznać, że ma do czynienia z *acte éclairé*, a prawidłowe zastosowanie prawa Unii w niniejszej sprawie nie jest tak oczywiste, że nie pozostawia miejsca na jakiegokolwiek racjonalne wątpliwości.
- 21 W sprawach dotyczących sporów pracowniczych od orzeczeń wydanych przez sąd odsyłający nie przysługuje żaden środek zaskarżenia w prawie krajowym, w związku z czym sąd ten jest zobowiązany na podstawie art. 267 akapit drugi TFUE do skierowania do Trybunału pytań prejudycjalnych.

DOKUMENT ROBOCZY