t. LXI, nr 12/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.12.8

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-2762-4820
e-mail: a.zietek-capiga@wpia.uw.edu.pl

Zwolnienia grupowe — sposób liczenia okresu 30 dni, od którego zależy kwalifikacja zwolnienia jako części zwolnienia grupowego

Collective redundancies — reference period to calculate the number of redundancies

Streszczenie
W wyroku z 11 listopada 2020 r. w sprawie C-300/19, UQ przeciwko Marclean Technologies SLU, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej określił metodę liczenia okresu 30 lub 90 dni, którą należy uwzględnić do celów stwierdzenia, czy dane zwolnienie jest częścią zwolnienia grupowego w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 98/59. Zdaniem Trybunału w celu dokonania oceny, czy indywidualne zwolnienie sanowi część zwolnienia grupowego, okres odniesienia oblicza się z uwzględnieniem jakiegokolwiek obejmującego to indywidualne zwolnienie okresu 30 lub 90 kolejnych dni, podczas którego pracodawca przeprowadził największą liczbę zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników.

Słowa kluczowe
zwolnienia grupowe, sposoby obliczania liczby zwolnień

JEL: K31

Abstract
The Court of Justice of the EU on 11 November 2020 issued a judgement in case C-300/19, UQ vs. Marclean Technologies SLU, concerning the method of calculating the 30 or 90 days period, which should be taken into account to determine whether the dismissal is a part of "collective redundanciec" within the meaning of Article 1(1)(a) of Directive 98/59. According to the ruling this Article must be interpreted as referring to any period of 30 or 90 consecutive days which includes the dismissal of the worker at issue.

Keywords
collective redundancies, methods of calculating the number of redundancies

Sprawa, na tle której zapadł omawiany wyrok Trybunału, dotyczyła podejrzenia przez UQ, jedną z pracownic Marclean Technologies SLU, przeprowadzenia przez spółkę ukrytych zwolnień grupowych. Sąd pracy nr 3 w Barcelonie, do którego UQ wniosła powództwo, powziął wątpliwości co do sposobu liczenia okresu odniesienia wynoszącego 30 lub 90 dni, który należy uwzględnić do celów stwierdzenia, czy rozwiązania umów o pracę stanowią „zwolnienia grupowe" w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz Urz. 1998, L 225, s. 16). Hiszpański ustawodawca przyjął okres odniesienia wynoszący 90 dni, zaś hiszpański Sąd Najwyższy stwierdził, że okres ten należy obliczać wyłącznie w odniesieniu do okresu poprzedzającego datę spornego zwolnienia. Wyjątkowo, na tle hiszpańskiego ustawodawstwa pracy, istnieje możliwość uwzględnienia zwolnień, które nastąpiły po spornym rozwiązaniu stosunku pracy wyłącznie w przypadku, gdy pracodawca w celu uniknięcia procedury zwolnień grupowych przeprowadzał tzw. stopniowe zwalnianie. Natomiast zdaniem sądu odsyłającego stosując autonomiczną wykładnię art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 nie ma przeszkód, aby okres odniesienia został uwzględniony w odniesieniu do przypadków rozwiązania stosunków pracy poprzedzających indywidualne zwolnienie będące przedmiotem postępowania lub następujących po nim, przy czym okres ten może być obliczany częściowo przed tym zwolnieniem, a częściowo po nim.

Sąd odsyłający przedstawił trzy sposoby obliczenia wskazanego okresu odniesienia. W celu ustalenia, czy

sporne zwolnienie indywidualne jest częścią zwolnienia grupowego, zapytał Trybunał, czy wskazany okres odniesienia wynoszący 30 lub 90 dni należy obliczyć: 1) uwzględniając jedynie okres poprzedzający to zwolnienie indywidualne (okres odniesienia obliczany retrospektywnie), 2) uwzględniając okres następujący po zwolnieniu indywidualnym (okres odniesienia obliczany prospektywnie), przy czym nie jest konieczne, aby późniejsze rozwiązania stosunków pracy zostały uznane za nadużycia, czy też 3) uwzględniając jakikolwiek okres 30 lub 90 dni, w którym doszło do zwolnienia indywidualnego. W swoich uwagach rząd polski zaproponował jeszcze inny sposób liczenia rozpatrywanego okresu. Zgodnie z nim punktem odniesienia dla początku stosownego okresu wynoszącego 30 lub 90 dni musi być pierwsze zwolnienie dokonane zgodnie z planem pracodawcy w sprawie przeprowadzenia zwolnień grupowych.

Pojęcie „zwolnień grupowych" oznacza zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami, jeżeli zostaną spełnione pewne warunki dotyczące liczby zwalnianych pracowników i okresów, w których dochodzi do zwolnień (art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59). Trybunał przypomniał, że określone w dyrektywie 98/59 progi, od których zależy kwalifikacja zwolnienia jako części zwolnienia grupowego, nie są pozostawione do uznania państwom członkowskim, ponieważ taka interpretacja pozwoliłaby tym państwom wprowadzić zmiany w zakresie stosowania omawianej dyrektywy i pozbawić ją w ten sposób pełnej skuteczności (wyroki w sprawach: Confédération générale du travail i in., C-385/05 oraz Pujante Rivera, C-422/14). Podobnie Rzecznik Generalny w swojej opinii stwierdził, że terminy, którymi posłużono się w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59, stanowią pojęcia wchodzące w zakres prawa Unii. Oznacza to, że ich znaczenie i zakres stosowania należy interpretować w sposób autonomiczny i jednolity, z uwzględnieniem kontekstu danego przepisu oraz celu analizowanego aktu prawnego. W konsekwencji obliczanie terminu 30 lub 90 dni, o których mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59, nie może być zależne od przepisów prawa krajowego.

Dokonując oceny metod ustalania, czy osiągnięta została liczba zwolnień wymagana w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, Trybunał stwierdził, że zarówno pierwszy sposób (okres odniesienia obliczany retrospektywnie), jak i drugi sposób (okres odniesienia obliczany prospektywnie) przedstawiony przez sąd odsyłający nie jest zgodny z dyrektywą 98/59. Po pierwsze, brzmienie art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy nie zawiera żadnej wzmianki na temat granicy czasowej przypadającej wyłącznie przed czy po spornym zwolnieniu indywidualnym w celu obliczenia liczby przeprowadzonych zwolnień. Po drugie, zastosowanie tych dwóch metod mogłoby naruszyć cel dyrektywy 98/59, którym jest, jak wynika z jej motywu 2, przede wszystkim wzmocnienie ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych. Trybunał podkreślił, że ograniczenie okresu odniesienia albo wyłącznie do okresu poprzedzającego indywidualne zwolnienie, albo również do okresu następującego po tym zwolnieniu, w wypadku nadużycia mogłoby ograniczyć prawa pracowników, ponieważ obie metody uniemożliwiają uwzględnienie zwolnień przeprowadzonych w okresie 30 lub 90 dni, ale poza takim okresem poprzedzającym zwolnienie indywidualne lub następującym po nim, nawet jeśli całkowita liczba zwolnień przekroczyła liczbę wymaganą w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59.

Zgodnie z trzecią metodą przedstawioną przez sąd odsyłający, okres odniesienia obejmuje jakikolwiek okres 30 lub 90 dni, w trakcie którego dokonano spornego indywidualnego zwolnienia, bez dokonywania rozróżnienia w zależności od tego, czy okres ten przypada przed zwolnieniem indywidualnym, czy po zwolnieniu, czy też częściowo przed zwolnieniem, a częściowo po nim. Dokonując oceny tej metody, Trybunał stwierdził, że jest to jedyny sposób zgodny z celem dyrektywy 98/59 i z poszanowaniem jej skuteczności (*effet utile*). Trybunał wskazał, że pełna skuteczność tej dyrektywy byłaby ograniczona, co stałoby w sprzeczności z zamierzonym przez nią celem, gdyby interpretować ją w ten sposób, że w celu ustalenia, czy doszło do zwolnienia grupowego w rozumieniu tej dyrektywy, sądy krajowe nie mogłyby uwzględnić zwolnień, które nastąpiły przed datą spornego indywidualnego zwolnienia albo po tej dacie. Dlatego też należy zbadać okres obejmujący sporne indywidualne zwolnienie, w którym pracodawca przeprowadził największą liczbę zwolnień z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59.

Odmienny sposób liczenia okresu odniesienia przedstawił w swoich uwagach rząd polski, którego metoda zakłada, że początek okresu wynoszącego 30 lub 90 dni wyznacza pierwsze zwolnienie dokonane zgodnie z planem pracodawcy w sprawie przeprowadzenia zwolnień grupowych. Do sposobu zaproponowanego przez rząd polski odniósł się w swojej opinii Rzecznik Generalny oceniając to podejście jako nieprawidłowe. Rząd polski dokonał wykładni art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 w świetle jej art. 2–4, nakładających na pracodawców zamierzających dokonać zwolnień grupowych obowiązki w zakresie informacji i konsultacji. Natomiast zdaniem Rzecznika Generalnego zwolnienia stanowiące zwolnienia grupowe w rozumieniu dyrektywy 98/59 należy określać w sposób obiektywny, wyłącznie na podstawie kryteriów wymienionych w jej art. 1. Przepisy dyrektywy 98/59 znajdują zastosowanie z chwilą, w której liczba dokonanych przez pracodawcę zwolnień grupowych osiąga próg przewidziany w tym akcie prawnym, niezależnie od subiektywnego zamiaru pracodawcy. Natomiast, jak zauważył Rzecznik Generalny w swojej opinii, na skutek zaproponowanej przez rząd polski wykładni możliwość skorzystania przez pracowników

z praw przyznanych im w dyrektywie 98/59 zostałaby uzależniona od przestrzegania przez pracodawcę określonych w niej obowiązków. Pracodawca, który — umyślnie lub wskutek niedbalstwa — nie przekazałby wymaganych informacji organom i przedstawicielom pracowników, w praktyce pozbawiłby pracowników ochrony zapewnianej w dyrektywie 98/59.

Podsumowując, zgodnie z orzeczeniem Trybunału art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że w celu dokonania oceny, czy sporne indywidualne zwolnienie stanowi część zwolnienia grupowego, okres odniesienia przewidziany w tym przepisie dla ustalenia, czy doszło do zwolnienia grupowego, oblicza się z uwzględnieniem jakiegokolwiek obejmującego to indywidualne zwolnienie okresu 30 lub 90 kolejnych dni, podczas którego pracodawca przeprowadził największą liczbę zwolnień z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami w rozumieniu tego przepisu.

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radca prawny. Autorka ponad 20 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z korelacją prawa pracy z prawem cywilnym.

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga, PhD, Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law. Author of over 20 scientific publications in the field of labour law. Her work focuses on correlation of labour law and civil law.

PWE poleca



Książka przedstawia wielopłaszczyznowe ujęcie zarządzania projektami współfinansowanymi z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej w kontekście rozwoju regionalnego. W obliczu bieżącej debaty o przyszłości polityki spójności UE i formułowanych argumentów o nowych kierunkach interwencji strukturalnej, które implikują zmiany na wszystkich poziomach rozwoju regionalnego, problem podjęty w pracy należy uznać za aktualny i ważny dla dyscypliny nauk o zarządzaniu.

Publikacja może być przydatna zwłaszcza dla pracowników urzędów centralnych i regionalnych w Polsce ubiegających się o projekty finansowane z funduszy Unii Europejskiej. Jest ona adresowana również do pracowników naukowych, doktorantów oraz studentów i słuchaczy szkół menedżerskich i programów MBA. Zalecić ją można również do wykorzystania przez środowisko biznesu jako pomoc w określaniu kierunków rozwoju przedsiębiorstw w kontekście możliwości uzyskania finansowania zgodnie z priorytetami wspieranymi w strategicznych programach Unii Europejskiej i Polski.

www.pwe.com.pl