# ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
## G. FEDERICO MANCINI
της 28ης Οκτωβρίου 1987 *

*Κύριε πρόεδρε,*
*Κύριοι δικαστές,*

1. Το Arbejdsret (πρωτοδικείο εκδικάσεως εργατικών διαφορών) της Κοπεγχάγης σάς ζητεί να ερμηνεύσετε την οδηγία 77/187 του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί διατηρήσεως των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171), για να κρίνει αν αυτή προστατεύει τους εργαζομένους που δεν βρίσκονται εν ενεργεία κατά το χρόνο μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως. Η διαφορά που εκκρεμεί ενώπιον του παραπέμποντος δικαστηρίου παρουσιάζει δύο ασυνήθη χαρακτηριστικά: η μεταβίβαση στην οποία αναφέρεται αφορούσε ένα ξενοδοχείο που ήταν ανοικτό μόνο για ορισμένους μήνες του έτους, πραγματοποιήθηκε δε κατόπιν καταγγελίας της συμβάσεως μισθώσεως της επιχειρήσεως λόγω αθετήσεως των υποχρεώσεων του μισθωτή.

Κατά το 1980, η Ella Marie Hannibalsen εκμίσθωσε το ξενοδοχείο Ny Mølle Kro, του οποίου είχε την κυριότητα, στην Inger Larsen. Μερικούς μήνες αργότερα, η τελευταία ανέλαβε έναντι του Συνδικάτου του Προσωπικού Ξενοδοχείων και Επισιτισμού (Hotel- og Restaurationspersonalets Samvirke) την υποχρέωση να εφαρμόζει, έναντι των εργαζομένων της επιχείρησής της που ήταν μέλη της τελευταίας, τους όρους των συλλογικών συμβάσεων που είχαν συναφθεί μεταξύ του εν λόγω συνδικάτου και της Ένωσης Ξενοδόχων και Εστιατόρων. Κατά τις αρχές του 1980, η Larsen αθέτησε τις υποχρεώσεις της έναντι της εκμισθώτριας, η οποία κατήγγειλε τη σύμβαση μισθώσεως και ανέλαβε η ίδια τη διεύθυνση του ξενοδοχείου, το οποίο άνοιγε κατά κανόνα κατά τη θερινή περίοδο. Έτσι, το Μάιο 1983, προσέλαβε ως σερβιτόρα την Ketty Hansen, με ημερομίσθιο 195 δανικών κορονών (DKR), συν ποσοστό επί των εισπράξεων. Η εργασιακή σχέση έπρεπε να διαρκέσει, πλην περιπτώσεως ανανεώσεως, μέχρι την 1η Σεπτεμβρίου του ίδιου έτους, στις 19 Αυγούστου όμως η Hansen έθεσε τέρμα σ' αυτήν, μη προσελθούσα πλέον στην εργασία της.

Αργότερα, διαπιστώνοντας ότι ο μισθός της Hansen δεν ανταποκρινόταν στο ποσό που προβλεπόταν στη συλλογική σύμβαση, η Δανική Συνομοσπονδία Εργασίας (Landsorganisation i Danmark, στο εξής: LO) ενήγαγε την Hannibalsen ενώπιον του Arbejdsret της Κοπεγχάγης, ζητώντας να υποχρεωθεί στην καταβολή της διαφοράς. Η ενάγουσα υποστήριξε ότι, κατά τη δανική νομοθεσία περί μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, η συμφωνία που συνήφθη το 1980 μεταξύ Larsen και Ενώσεως Ξενοδοχοϋπαλλήλων δέσμευε την ιδιοκτήτρια και τωρινή διαχειρίστρια του Ny Mølle Kro, με αποτέλεσμα να είναι εφαρμοστέες οι διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως. Η εναγόμενη απέκρουσε τον ισχυρισμό ότι μπορούσε να της αντιταχθεί η συμφωνία, που της ήταν άλλωστε άγνωστη.

Κρίνοντας ότι για την επίλυση της διαφοράς ήταν αναγκαία η ερμηνεία της οδηγίας 77/187, το Arbejdsret σάς υπέβαλε τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα (12 Νοεμβρίου 1986):

« 1) Η έκφραση " μεταβιβάσεις ... σε άλλο επιχειρηματία, οι οποίες προκύπτουν από

* Μετάφραση από τα ιταλικά.

συμβατική εκχώρηση ή συγχώνευση", που περιέχεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187, αναφέρεται στην περίπτωση του κυρίου εκμισθωμένης επιχειρήσεως, ο οποίος καταγγέλλει τη σύμβαση λόγω αθετήσεως των υποχρεώσεων του μισθωτή και διαχειρίζεται ο ίδιος την επιχείρηση;

2) Η οδηγία εφαρμόζεται στην περίπτωση κατά την οποία η μεταβιβασθείσα επιχείρηση ήταν προσωρινά κλειστή κατά το χρόνο της μεταβιβάσεως και επομένως δεν διατηρούσε εργαζομένους στην υπηρεσία της;

3) Για την απάντηση στο ερώτημα 2, έχει σημασία το γεγονός ότι η μεταβιβασθείσα επιχείρηση είναι κατά κανόνα κλειστή ορισμένο διάστημα του έτους (όπως συμβαίνει με ξενοδοχεία, πανσιόν ή εστιατόρια που ανοίγουν μόνο το καλοκαίρι);

4) Το άρθρο 3, παράγραφος 2, της οδηγίας έχει την έννοια ότι οι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται σε συλλογική σύμβαση που ίσχυε ως προς τον μεταβιβάζοντα πρέπει να τηρούνται από τον προς ον η μεταβίβαση, έστω και αν κατά το χρόνο της μεταβίβασης η επιχείρηση δεν διατηρούσε εργαζομένους στην υπηρεσία της; »

Κατά την παρούσα διαδικασία, γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η LO, η Δανική Συνομοσπονδία Επιχειρηματιών (Dansk Arbejdsgiverforening, στο εξής: DA), η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και η βρετανική κυβέρνηση. Οι τρεις πρώτες παρενέβησαν και κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση.

2. Θα πω λίγα λόγια για τις νομοθετικές και κανονιστικές ρυθμίσεις, στις οποίες έγινε αναφορά κατά την κύρια δίκη και στα ερωτήματα του παραπέμποντος δικαστηρίου. Ο νόμος 111 της 21ης Μαρτίου 1979, με τον οποίο η Δανία μετέφερε στο εσωτερικό δίκαιο την οδηγία 77/187, ορίζει το πεδίο εφαρμογής του παραπέμποντας έμμεσα στις οικείες διατάξεις της τελευταίας, ήτοι στο άρθρο 3, παράγραφος 1, και στο άρθρο 1, παράγραφος 1. Η πρώτη από τις διατάξεις αυτές ορίζει ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που δημιουργούνται για τον « εκχωρητή από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση που υφίσταται κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως ... μεταβιβάζονται, εξαιτίας της μεταβιβάσεως αυτής, στον εκδοχέα ». Η δεύτερη αναφέρει ότι « η ... οδηγία εφαρμόζεται επί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων σε άλλο επιχειρηματία, οι οποίες προκύπτουν από συμβατική εκχώρηση ή συγχώνευση ».

Τέλος, το άρθρο 3, παράγραφος 2, ορίζει ότι « μετά τη μεταβίβαση ... ο εκδοχέας διατηρεί τους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί από συλλογική σύμβαση κατά το ίδιο μέτρο που αυτοί έχουν προβλεφθεί για τον εκχωρητή, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της [εν λόγω] συμβάσεως ».

3. Με τη μόνη εξαίρεση της DA, οι παρεμβάντες στην παρούσα δίκη φρονούν ότι στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί καταφατική απάντηση. Είμαι κι εγώ υπέρ αυτής της λύσεως· αντίθετα όμως προς ό,τι φρονούν η Επιτροπή και η κυβέρνηση του Λονδίνου, δεν νομίζω ότι είναι σκόπιμο να θεμελιωθεί η απάντηση αυτή στο γράμμα του άρθρου 1, παράγραφος 1.

Όπως εκτίθεται στη σκέψη 11 της απόφασης της 7ης Φεβρουαρίου 1985 στην υπόθεση 135/83 (Abels, Συλλογή 1985, σ. 469), το γράμμα της διατάξεως δεν είναι καθοριστικό, διότι, ενώ σε ορισμένες γλώσσες χρησιμοποιείται η έκφραση « συμβατική εκχώρηση [εκποίηση] », σε άλλες χρησιμοποιούνται όροι αρκετά ευρύτεροι (« legal transfer » και « overdragelse »). Στην υπό κρίση περίπτωση,

βέβαια, φαίνεται ότι η εκμισθώτρια ανέκτησε τη νομή του ξενοδοχείου, προβάλλοντας ρήτρα περί καταγγελίας της μισθώσεως που περιεχόταν στην οικεία σύμβαση· άρα, η κοινοτική κανονιστική ρύθμιση πρέπει να θεωρηθεί ότι έχει εφαρμογή, έστω και αν ληφθεί ως ορθότερη η στενότερη διατύπωση. Εγώ όμως φρονώ ότι η προσφυγή σ' ένα τέτοιο επιχείρημα μειώνει την ευρύτητα με την οποία το Δικαστήριο έχει ερμηνεύσει την υπό κρίση διάταξη· ευρύτητα που στερεί παντελώς σημασίας τη φύση του τίτλου — είτε είναι σύμβαση ή πράξη περί μεταβιβάσεως *αιτία θανάτου*, είτε διοικητικό μέτρο ή δικαστική απόφαση — δυνάμει του οποίου ένας επιχειρηματίας διαδέχεται τον άλλο.

Η ερμηνεία αυτή — που ρίχνει συγκεκριμένα το βάρος στο μη τεχνικό όρο « μεταβίβαση » και θεωρεί ότι ενδεικτικώς απλώς αναφέρονται οι περιπτώσεις της συμβατικής εκποίησης και της συγχώνευσης — εδράζεται άλλωστε στερρώς στο πνεύμα και τους σκοπούς της οδηγίας. Με πρόσφατη απόφασή σας (της 18ης Μαρτίου 1986, υπόθεση 24/85, Spijkers, Συλλογή 1986, σ. 1119, σκέψη 11), περιγράψατε ως εξής τη βούληση του κοινοτικού νομοθέτη: « να εξασφαλιστεί η συνέχεια των σχέσεων εργασίας που υφίστανται στο πλαίσιο μιας οικονομικής μονάδας, ανεξάρτητα από τη μεταβολή του κυρίου ». Απ' αυτό έπεται — προσθέσατε — ότι « το αποφασιστικό κριτήριο για το αν υπάρχει μεταβίβαση... είναι το αν η εν λόγω μονάδα διατηρεί την ταυτότητά της ».

Με άλλα λόγια, σκοπός της οδηγίας είναι οι μεταβολές κυριότητας — ή, ευρύτερα, του φορέα — της επιχείρησης να μην ασκούν επιρροή στις εργασιακές σχέσεις που υφίστανται στο πλαίσιό της. Δηλαδή, απ' όποια πράξη και αν απορρέει, η μεταβίβαση πρέπει να είναι ουδέτερη ή, αν προτιμάτε, ανώδυνη ως προς τα αποτελέσματά της: δεν μπορούν να θιγούν απ' αυτήν οι εργαζόμενοι, πράγμα που σημαίνει είτε απόλυση είτε δυσμενέστερη μεταχείριση. Η μόνη προϋπόθεση από την οποία το Δικαστήριο εξαρτά αυτήν την προστασία είναι η μη απώλεια της « ταυτότητας » του μεταβιβαζόμενου οργανισμού, η συνέχιση δηλαδή της ύπαρξης και λειτουργίας του· ευλόγως, λοιπόν, κρίθηκε, στις αποφάσεις Abels (όπ.π., σκέψη 23), Wendelboe (της 7ης Φεβρουαρίου 1985, υπόθεση 19/83, Συλλογή 1985, σ. 457, σκέψη 10) και Spijkers (όπ.π., σκέψη 11), ότι η προϋπόθεση αυτή δεν πληρούνταν στις περιπτώσεις της πτωχεύσασας επιχείρησης και της εταιρίας υπό εκκαθάριση.

4. Το δεύτερο και το τρίτο ερώτημα — με τα οποία ζητείται να διευκρινιστεί, αφενός, αν η οδηγία εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις που μεταβιβάστηκαν ενώ ήταν κλειστές, στερούμενες ως εκ τούτου εν ενεργεία προσωπικού, και, αφετέρου, αν έχει σχετικώς σημασία η εποχιακή τους φύση — μπορούν να εξεταστούν από κοινού.

Και εδώ, η DA υποστηρίζει τη στενότερη εκδοχή. Κατά την άποψή της, το κλείσιμο της επιχείρησης και η συνακόλουθη έλλειψη εργαζομένων κατά το χρόνο της μεταβίβασης αρκούν για να καταστήσουν ανενεργή την αρχή του άρθρου 3, παράγραφος 1· έστω και αν υπάρχει ο εύλογος ενδοιασμός ότι ο ισχυρισμός αυτός ενδέχεται να οδηγήσει σε καταστρατήγηση της προστασίας που προβλέπει η οδηγία (όπως όταν η διακοπή της λειτουργίας είναι βραχυχρόνια και η επιχείρηση ξανανοίγει με το ίδιο προσωπικό), είναι επίσης αληθές ότι τέτοιος κίνδυνος δεν υφίσταται στην περίπτωση των εποχιακών επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν εργαζομένους μόνο για τους

μήνες κατά τους οποίους είναι ανοικτές. Αντίθετη είναι η άποψη των άλλων παρεμβάντων: σθεναρότερα ή επιφυλακτικότερα, αυτοί υποστηρίζουν ότι κρίσιμη δεν είναι η απουσία των εργαζομένων, αλλά ο συνεχής ή πρόσκαιρος χαρακτήρας των εργασιακών τους σχέσεων, και ότι το εποχιακό κλείσιμο της επιχείρησης δεν συνεπάγεται αυτομάτως τη λύση των σχέσεων που υφίσταντο όταν αυτή ήταν ανοικτή.

Προσωπικώς, φρονώ ότι η σαφής διατύπωση του άρθρου 3, παράγραφος 1, επιβάλλει να λαμβάνεται υπόψη ένα μόνο στοιχείο: η *νομική* υπόσταση των εργασιακών σχέσεων κατά το χρόνο της μεταβίβασης της επιχείρησης (βλέπε συγκριτική εξέταση του κειμένου της διάταξης στις διάφορες γλώσσες στην προαναφερθείσα υπόθεση Wendelboe, σκέψεις 13 και 14). Η οδηγία, με άλλα λόγια, αφορά τους εργαζομένους που τελούν, κατά την ημέρα της μεταβίβασης, *σε σχέση εξαρτημένης εργασίας* προς τον μεταβιβάζοντα: αν υπάρχουν τέτοιοι, οι υποχρεώσεις που έχει έναντι αυτών ο μεταβιβάζων περιέρχονται στον προς ον η μεταβίβαση και μπορούν να του αντιταχθούν· αν δεν υπάρχουν, ο προς ον η μεταβίβαση είναι ελεύθερος πάσης υποχρεώσεως. Το γεγονός ότι η επιχείρηση ήταν κλειστή και δεν διέθετε, επομένως, εργαζομένους *εν ενεργεία* — ήτοι φυσικώς παρόντες — μπορεί τότε να αποτελέσει ένα στοιχείο που πρέπει να συνεκτιμηθεί για να κριθεί αν αυτή είναι ζώσα « οικονομική μονάδα » ή αν επίκειται η έκλειψή της από την αγορά· αλλά δεν ασκεί καμία επιρροή στην κρίση περί της εφαρμογής ή μη της οδηγίας, πλην αν αποδειχθεί αληθεύουσα η δεύτερη υπόθεση.

Ούτε νομίζω ότι μπορεί καταρχήν να αποδοθεί μεγαλύτερη βαρύτητα στον εποχιακό χαρακτήρα της επιχείρησης. Ο κόσμος της οικονομίας, πράγματι, γνωρίζει επιχειρήσεις που εγγυώνται στους εργαζομένους τους την εξασφάλιση της θέσης τους, καίτοι τους απασχολούν μόνο κατά την περίοδο της λειτουργίας τους, και επιχειρήσεις που καλύπτουν τις ανάγκες τους σε εργατικό δυναμικό προσλαμβάνοντας εργαζομένους για ορισμένο χρόνο. Όπως είναι προφανές, η κοινοτική προστασία δεν εκτείνεται στους τελευταίους· και τούτο — θα έλεγα — έστω και αν αυτοί έχουν τη στηριζόμενη στην εμπειρία προσδοκία ότι θα ξαναπροσληφθούν κατά την έναρξη της κάθε περιόδου. Η συγκεκριμένη όμως διαλεύκανση αυτής, καθώς και άλλων προβληματικών περιστάσεων, τις οποίες έθιξα, είναι έργο του εθνικού δικαστηρίου. Σ' αυτό εναπόκειται να εξετάσει, από νομική και πραγματική άποψη, αν μια σχέση που εξελίσσεται από έτους σε έτος, πάντοτε και μόνο το καλοκαίρι ή μόνο το χειμώνα, πρέπει να θεωρείται ως νομικώς υφιστάμενη κατά την περίοδο που η επιχείρηση παραμένει κλειστή, μεταξύ των περιόδων που λειτουργεί· σ' αυτό επίσης εναπόκειται να κρίνει αν η σύναψη σειράς εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου, στις οποίες παρεμβάλλονται μικρά χρονικά διαστήματα, συνιστά καταστρατήγηση του νόμου, όπως και αν το κλείσιμο της επιχείρησης είναι, αφενός, εποχιακό ή εξαιρετικό και, αφετέρου, αν είναι φυσιολογικό ή αποτελεί σύμπτωμα αναπότρεπτης κρίσης.

5. Η απάντηση στο τελευταίο ερώτημα φαίνεται ήδη να έχει ξεκαθαριστεί. Όπως είδαμε, η σφαίρα εφαρμογής της οδηγίας οριοθετείται από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 1, παράγραφος 1, και 3, παράγραφος 1. Προβλέποντας, επομένως, ότι « μετά τη μεταβίβαση ... ο εκδοχέας διατηρεί τους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί από συλλογική σύμβαση ... μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως » αυτής, το άρθρο 3, παράγραφος 2, δεν διευρύνει τον κύκλο των προσώπων επί των οποίων έχει εφαρμογή η οδηγία, αλλά επιβεβαιώνει απλώς, ως προς τα δικαιώματα που αντλούν οι εργαζόμενοι από τις συμβάσεις που έχουν συναφθεί μεταξύ αντιπροσωπευτικών φορέων, τη συνέχεια *μόνο* των εργασιακών σχέσεων *που υφίστανται* κατά το χρόνο της μεταβίβασης.

Άρα, ο εργαζόμενος που προσελήφθη μετά τη μεταβίβαση δεν δικαιούται να τύχει των πλεονεκτημάτων που απορρέουν από συλλογικές

συμβάσεις που, ναι μεν ισχύουν έναντι του μεταβιβάζοντος επιχειρηματία, δεν μπορούν όμως να δεσμεύσουν τον προς ον η μεταβίβαση επιχειρηματία. Η εν λόγω διάταξη πάντως δεν περιορίζει τον εθνικό νομοθέτη, ο οποίος μπορεί να εξασφαλίσει ευνοϊκότερους όρους στους εργαζομένους που δεν είχαν απασχοληθεί από τον μεταβιβάσαντα (άρθρο 7).

6. Βάσει των προεκτεθέντων, σας προτείνω να απαντήσετε ως εξής στα ερωτήματα που σας απηύθυνε με απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1986 το Arbejdsret της Κοπεγχάγης, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του μεταξύ Landsorganisation i Danmark και της επιχείρησης Ny Mølle Kro, στο πρόσωπο της ιδιοκτήτριάς της Ella Marie Hannibalsen:

« 1) Η έκφραση " μεταβιβάσεις... σε άλλο επιχειρηματία, οι οποίες προκύπτουν από συμβατική εκχώρηση ή συγχώνευση ", που περιέχεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 14ης Φεβρουαρίου 1977, έχει την έννοια ότι έχει εφαρμογή στην περίπτωση του κυρίου επιχειρήσεως, ο οποίος, αφού την είχε εκμισθώσει, στη συνέχεια καταγγέλλει τη μίσθωση λόγω αθετήσεως των υποχρεώσεων του μισθωτή και διευθύνει την επιχείρηση αυτοπροσώπως.

2) και 3) Η οδηγία 77/187 δεν έχει εφαρμογή στις επιχειρήσεις που κατά το χρόνο της μεταβίβασης δεν διατηρούν προσωπικό στην υπηρεσία τους· και τούτο ανεξαρτήτως του αν κατά το χρόνο αυτό παραμένουν κλειστές, η δε διακοπή αυτή της λειτουργίας τους είναι εποχιακού χαρακτήρα ή οφείλεται σε άλλους λόγους.

4) Το άρθρο 3, παράγραφος 2, της οδηγίας 77/187 έχει την έννοια ότι ο προς ον η μεταβίβαση υποχρεούται να τηρεί τους όρους εργασίας και αμοιβής που ορίζονται από συλλογική σύμβαση που δέσμευε τον μεταβιβάσαντα μόνο έναντι των εργαζομένων που τελούσαν σε σχέση εξαρτημένης εργασίας προς αυτόν τον τελευταίο κατά το χρόνο που μεταβιβάστηκε η επιχείρηση. »