ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
NILS WAHL
της 5ης Φεβρουαρίου 2015[1]

Υπόθεση C-182/13

Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
κατά
Bluebird UK Bidco 2 Ltd[αίτηση των Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Ηνωμένο Βασίλειο)για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]
Υπόθεση C-392/13
Andrés Rabal Cañas
κατά
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial[αίτηση του Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Ισπανία)για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]
Υπόθεση C-80/14
Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
κατά
WW Realisation 1 Ltd, in liquidation
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

[αίτηση του Court of Appeal (England and Wales) (Ηνωμένο Βασίλειο)για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Οδηγία 98/59/ΕΚ — Άρθρο 1 — Ομαδικές απολύσεις — Έννοια του όρου "επιχείρηση" — Μέθοδος υπολογισμού του αριθμού των απολύσεων»

1. Οι τρεις υπό κρίση υποθέσεις εγείρουν, κατ' ουσίαν, το ίδιο ζήτημα και, ως εκ τούτου, θα τις εξετάσω με τις παρούσες προτάσεις από κοινού, παρά το γεγονός ότι δεν ενώθηκαν τυπικώς. Το ζήτημα που τίθεται σε κάθε μία από τις εν λόγω υποθέσεις είναι το εξής: ποιο είναι το ακριβές περιεχόμενο, προκειμένου να διαπιστωθεί η πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων, της έννοιας του όρου «επιχείρηση» που προβλέπεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α'[2], της οδηγίας 98/59/ΕΚ[3];

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

2 — Το ζήτημα περιπλέκεται περαιτέρω από το γεγονός ότι γίνεται μνεία της έννοιας αυτής τόσο στο στοιχείο α' όσο και στο στοιχείο β' της εν λόγω διατάξεως. Για τον λόγο αυτό, στις παρούσες προτάσεις, ο όρος αυτός αναφέρεται ως «επίμαχος όρος», αλλά επισημαίνεται, κατά περίπτωση, αν οι εκτιμήσεις μου στηρίζονται ειδικότερα σε ένα από τα ανωτέρω στοιχεία.

3 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ L 255, σ. 16).

2. Υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο έχει ερμηνεύσει τον επίμαχο όρο σε σχέση ειδικότερα με την περίπτωση i του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59. Κατά το Δικαστήριο, η έννοια αυτή δηλώνει «τη μονάδα στην οποία είναι τοποθετημένοι οι απολυθέντες εργαζόμενοι για να ασκούν τα καθήκοντά τους» [4]. Στο πλαίσιο των υποθέσεων που έχουν ήδη αποτελέσει αντικείμενο αποφάσεων του Δικαστηρίου, η εν λόγω ερμηνεία ήταν ευνοϊκή για τους ενδιαφερομένους εργαζομένους. Εντούτοις, όσον αφορά τις υπό κρίση υποθέσεις, η ίδια αυτή ερμηνεία φαίνεται, εκ πρώτης όψεως, να θίγει τους συγκεκριμένους εργαζομένους. Με αυτά τα δεδομένα, τίθεται πλέον το ερώτημα αν η ως άνω νομολογία πρέπει να τύχει εφαρμογής και σε σχέση ειδικότερα με την περίπτωση ii του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59.

3. Εκτιμώ ότι είναι ιδιαιτέρως σημαντικό το Δικαστήριο να προβεί σε συνεκτική ερμηνεία του επίμαχου όρου, συντελώντας με τον τρόπο αυτό στην ομοιόμορφη εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης.

I – **Το νομικό πλαίσιο**

A — *Οδηγία 98/59*

4. Οι διατάξεις της οδηγίας 75/129/ΕΟΚ [5] και της οδηγίας 92/56/ΕΟΚ [6], η οποία τροποποίησε την προαναφερθείσα οδηγία, κωδικοποιήθηκαν και συγχρόνως καταργήθηκαν με την οδηγία 98/59.

5. Το άρθρο 1 της οδηγίας 98/59, υπό το τμήμα I το οποίο φέρει τον τίτλο «Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής», προβλέπει τα εξής:

«1. Για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας:

α) ως “ομαδικές απολύσεις” νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφ’ όσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών:

i) είτε για περίοδο 30 ημερών:

— τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους,

— τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,

— τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζομένους,

ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές·

[…]

4 — Βλ. αποφάσεις Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420, σκέψη 32) και Αθηναϊκή Χαρτοποιία (C-270/05, EU:C:2007:101, σκέψη 25).

5 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 17ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 44).

6 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 24ης Ιουνίου 1992, η οποία τροποποιεί την οδηγία 75/129/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ L 245, σ. 3).

Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

2. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται:

α) επί ομαδικών απολύσεων που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας που συνήφθησαν για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία εκτός αν οι απολύσεις αυτές γίνουν προ της λήξεως ή εκτελέσεως των συμβάσεων αυτών [...]».

Β — *Το εθνικό νομικό πλαίσιο*

1. Η νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου

6. Το Κεφάλαιο ΙΙ του Μέρους IV του Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (στο εξής: TULRCA) του Ηνωμένου Βασιλείου μεταφέρει στην εσωτερική έννομη τάξη την οδηγία 98/59 όσον αφορά την Αγγλία, την Ουαλία και τη Σκωτία.

7. Κατά το άρθρο 188, παράγραφος 1, του TULRCA, όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις τουλάχιστον είκοσι εργαζομένων της ίδιας επιχειρήσεως εντός ενενήντα το πολύ ημερών, υποχρεούται να διενεργεί διαβουλεύσεις σχετικά με τις εν λόγω απολύσεις με όλους τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων που ενδέχεται να θίγονται από τις προτεινόμενες απολύσεις ή από μέτρα τα οποία λαμβάνονται στο πλαίσιο των απολύσεων.

8. Σε περίπτωση μη τηρήσεως εκ μέρους του εργοδότη της υποχρεώσεως του άρθρου 188 του TULRCA, το employment tribunal μπορεί να διατάξει μέτρα προστασίας σύμφωνα με το άρθρο 189, παράγραφος 2, στο πλαίσιο των οποίων, κατά την παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει αμοιβή για το διάστημα κατά το οποίο ισχύει το μέτρο προστασίας, όπως αυτό ορίζεται στο άρθρο 189, παράγραφος 4.

9. Στη Βόρεια Ιρλανδία, οι διατάξεις του Μέρους XIII του Employment Rights (Northern Ireland) Order (στο εξής: ERO) μεταφέρουν στην εσωτερική έννομη τάξη την οδηγία 98/59. Το άρθρο 216 του ERO είναι κατ' ουσίαν πανομοιότυπο με το άρθρο 188, παράγραφος 1, του TULRCA.

2. Η ισπανική νομοθεσία

10. Η οδηγία 98/59 μεταφέρθηκε στο ισπανικό δίκαιο με τον Ley del Estatuto de los Trabajadores[7] (νόμος περί του Εργατικού Κώδικα, στο εξής: Εργατικός Κώδικας). Το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Εργατικού Κώδικα, το οποίο τιτλοφορείται «Ομαδικές απολύσεις», ορίζει:

«Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, ως ομαδική απόλυση νοείται η λύση συμβάσεων εργασίας για οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους που αφορούν την οργάνωση ή την παραγωγή, όταν, εντός περιόδου ενενήντα ημερών, η λύση αφορά τουλάχιστον:

a) δέκα εργαζομένους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 100 εργαζόμενους,

b) 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 100 έως 300 εργαζόμενους.

7 — *BOE* αριθ. 75, 29 Μαρτίου 1995, σ. 9654, όπως έχει τροποποιηθεί.

c) τριάντα εργαζομένους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 300 εργαζόμενους.

Οι οικονομικοί λόγοι λογίζονται ως συντρέχοντες, όταν η δυσμενής οικονομική κατάσταση συνάγεται από τις οικονομικές επιδόσεις της επιχειρήσεως, όπως, για παράδειγμα από υφιστάμενες ή προβλεπόμενες ζημίες ή από τη συνεχή μείωση των τακτικών εσόδων ή πωλήσεων. Εν πάση περιπτώσει, η μείωση θεωρείται συνεχής στην περίπτωση που, επί τρία διαδοχικά τρίμηνα αναφοράς, το σύνολο των αντιστοιχούντων σε κάθε τρίμηνο τακτικών εσόδων ή πωλήσεων είναι μικρότερο από το σύνολο του αντίστοιχου τριμήνου του προηγούμενου έτους [...].

Για τον υπολογισμό του αριθμού των υπό λύση συμβάσεων εργασίας, στον οποίον αναφέρεται το πρώτο εδάφιο του παρόντος άρθρου, λαμβάνονται υπόψη και όσες συμβάσεις λύθηκαν κατά την περίοδο αναφοράς με πρωτοβουλία του εργοδότη για άλλους λόγους, μη συνδεόμενους προς τον εργαζόμενο, πέραν των προβλεπόμενων από το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του παρόντος νόμου [8],υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε [...]».

II – **Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία και τα προδικαστικά ερωτήματα**

A — *Τα προδικαστικά ερωτήματα και τα πραγματικά περιστατικά των υποθέσεων των κύριων δικών*

1. Υπόθεση C-182/13, Lyttle κ.λπ.

11. Η Bluebird UK Bidco 2 Ltd (στο εξής: Bluebird) αποτελεί τον σημερινό ιδιοκτήτη της επιχειρήσεως «Bonmarché». Τον Ιανουάριο του 2012, η Bonmarché διέθετε σε όλο το Ηνωμένο Βασίλειο και στη Νήσο Μαν 394 καταστήματα πωλήσεως ρούχων, στα οποία απασχολούσε περίπου 4 000 εργαζομένους. Η Bonmarché διατηρούσε κατά τη δεδομένη χρονική περίοδο 20 καταστήματα με 180 εργαζομένους, στη Βόρεια Ιρλανδία και στη Νήσο Μαν (οι οποίες αποτελούσαν ενιαία διοικητική μονάδα).

12. Όταν ο προηγούμενος ιδιοκτήτης της Bonmarché κατέστη αφερέγγυος και κήρυξε πτώχευση, η εν λόγω επιχείρηση μεταβιβάστηκε στην Bluebird στις 20 Ιανουαρίου 2012. Την άνοιξη του 2012, η Bluebird προέβη σε απολύσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο και στη Νήσο Μαν. Κατά συνέπεια, απομένουν πλέον μόνο 265 καταστήματα της Bonmarché με περίπου 2 900 εργαζομένους στο Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ απέμειναν 8 καταστήματα και 75 εργαζόμενοι στη Βόρεια Ιρλανδία. Η εν λόγω διαδικασία που κατέληξε σε απολύσεις άρχισε μετά τον Ιανουάριο του 2012 και δεν περιελάμβανε διαβούλευση σύμφωνα με τις επιταγές της οδηγίας 98/59. Οι απολύσεις πραγματοποιήθηκαν στις 12 Μαρτίου 2012.

13. Οι τέσσερις ενάγουσες στην υπόθεση C-182/13 συγκαταλέγονται στους 19 εργαζόμενους της Bonmarché στη Βόρεια Ιρλανδία οι οποίοι απολύθηκαν την άνοιξη του 2012 και έχουν ασκήσει αγωγές ενώπιον των Industrial Tribunals της Βόρειας Ιρλανδίας. Οι τέσσερις ενάγουσες εργάζονταν σε τέσσερα διαφορετικά καταστήματα της Bonmarché, με λιγότερο από 20 εργαζομένους σε κάθε κατάστημα, σε διάφορες περιοχές της Βόρειας Ιρλανδίας.

8 — Το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του Εργατικού Κώδικα, το οποίο φέρει τον τίτλο «Λύση της συμβάσεως», ορίζει τα εξής: «Η σύμβαση εργασίας λύεται [λόγω] της παρελεύσεως της συμφωνηθείσας περιόδου ή της ολοκληρώσεως της εκτελέσεως του έργου ή της υπηρεσίας που αποτελεί αντικείμενο της συμβάσεως [...]».

14. Έχοντας αμφιβολίες ως προς την ορθή ερμηνεία της οδηγίας 98/59, τα Industrial Tribunals αποφάσισαν να αναστείλουν την ενώπιόν τους διαδικασία και να υποβάλουν στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει ο όρος “επιχείρηση” στο πλαίσιο του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση ii, της [οδηγίας 98/59], την ίδια σημασία όπως στο πλαίσιο του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση i, της οδηγίας αυτής;

2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως, μπορεί να αποτελεί “επιχείρηση”, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση ii, μια οργανωτική υπομονάδα ενός επιχειρηματικού φορέα, ο οποίος αποτελείται από ή περιλαμβάνει περισσότερες από μια τοπικές μονάδες εργασίας;

3) Αφορά η φράση “τουλάχιστον 20”, του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση ii, της οδηγίας, τον αριθμό των απολύσεων σε όλες τις επιχειρήσεις του εργοδότη ή αφορά μόνον τις απολύσεις ανά επιχείρηση; απαιτούνται δηλαδή “20” απολύσεις σε μια οποιαδήποτε επιχείρηση ή απαιτούνται 20 απολύσεις συνολικά;»

2. Υπόθεση C-392/13, Rabal Cañas

15. Η Nexea Gestión Documental SA (στο εξής: Nexea) είναι επιχείρηση αποτελούσα μέρος ομίλου εταιριών που ανήκει εξ ολοκλήρου σε δημόσιο φορέα υπαγόμενο στο Υπουργείο Οικονομικών και Δημοσίας Διοικήσεως.

16. Ο A. Rabal Cañas προσελήφθη στη Nexea στις 14 Ιανουαρίου 2008.

17. Από τις 20 Ιουλίου 2012, η Nexea διατηρούσε δύο επιχειρήσεις: την πρώτη στη Μαδρίτη (διοίκηση και τμήμα παραγωγής) αποτελούμενη από 164 εργαζομένους και τη δεύτερη στη Βαρκελώνη (κέντρο διαχειρίσεως) με 20 εργαζομένους. Στις 20 Ιουλίου 2012, η Nexea κατήγγειλε 14 ατομικές συμβάσεις εργασίας εργαζομένων της επιχειρήσεως στη Μαδρίτη. Ως λόγοι της καταγγελίας δηλώθηκαν η μείωση του κύκλου εργασιών επί τρία διαδοχικά τρίμηνα, αρχής γενομένης από το τέταρτο τρίμηνο του 2011, συνοδευόμενη από ζημίες κατά το έτος αυτό, και η πρόβλεψη ζημιών για το 2012. Οι αγωγές κατά των καταγγελιών αυτών των συμβάσεων εργασίας απορρίφθηκαν με αποφάσεις των δικαστηρίων εργατικών διαφορών της Μαδρίτης.

18. Εν συνεχεία, τον Αύγουστο του 2012, καταγγέλθηκαν δύο συμβάσεις εργασίας στην επιχείρηση της Βαρκελώνης. Τον Σεπτέμβριο του 2012, καταγγέλθηκε μία σύμβαση στη Μαδρίτη. Τον Οκτώβριο του 2012, ακόμη μία σύμβαση λύθηκε στη Βαρκελώνη. Τον Νοέμβριο του 2012, λύθηκαν τρεις ατομικές συμβάσεις εργασίας που αφορούσαν την επιχείρηση της Μαδρίτης, και μία αφορώσα αυτή της Βαρκελώνης. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι οι πέντε λύσεις συμβάσεων εργασίας που έλαβαν χώρα τον Οκτώβριο και τον Νοέμβριο οφείλονται στη λήξη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

19. Στις 20 Δεκεμβρίου 2012, ο A. Rabal Cañas και 12 ακόμη εργαζόμενοι της επιχειρήσεως στη Βαρκελώνη ενημερώθηκαν εγγράφως για την καταγγελία των ατομικών συμβάσεών τους εργασίας από την ημερομηνία κοινοποίησής της. Η αιτιολογία των καταγγελιών αυτών στηριζόταν σε οικονομικούς λόγους, σχετικούς με την παραγωγή και την οργάνωση και παρεμφερείς προς τους εκτεθέντες σε σχέση με τις 14 απολύσεις στις οποίες προέβη η εν λόγω εταιρία στις 20 Ιουλίου 2012 στην επιχείρηση της Μαδρίτης. Κατά την άποψη της Nexea, το γεγονός αυτό κατέστησε αναγκαία την κατάργηση του κέντρου διαχειρίσεως στη Βαρκελώνη. Οι τρεις εργαζόμενοι που παρέμειναν στην επιχείρηση της Βαρκελώνης (ο διευθυντής και δύο εκπρόσωποι πωλήσεων) μετατέθηκαν στην επιχείρηση της Μαδρίτης.

20. Με αγωγή που άσκησε ενώπιον του Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona κατά της Nexea και του Fondo de Garantía Salarial (Ταμείο Εγγυήσεως των απαιτήσεων από μισθωτή εργασία), ο A. Rabal Cañas προσέβαλε την καταγγελία της συμβάσεώς του εργασίας. Δεδομένου ότι το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 98/59, αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Δεδομένου ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του όλες “οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων”, σύμφωνα με το προβλεπόμενο αριθμητικό όριο, έχει ο όρος “ομαδικές απολύσεις” του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 την έννοια ότι, λαμβανομένου υπόψη του πεδίου εφαρμογής του στην έννομη τάξη της Ένωσης, απαγορεύει ή αντιτίθεται σε εθνική διάταξη εφαρμογής ή μεταφοράς της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, η οποία περιορίζει την έκταση εφαρμογής του όρου αυτού μόνο σε συγκεκριμένες κατηγορίες λύσεως της συμβάσεως εργασίας, κυρίως, σε αυτές που ερείδονται σε “οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους ή λόγους που αφορούν την οργάνωση ή την παραγωγή”, όπως συμβαίνει στην περίπτωση του άρθρου 51, παράγραφος 1, του [Εργατικού Κώδικα];

2) Στο πλαίσιο του υπολογισμού του αριθμού των απολύσεων που πρέπει να ληφθούν υπόψη προκειμένου να διαπιστωθεί αν πρόκειται για “ομαδικές απολύσεις”, όπως ορίζονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59, είτε αυτές αφορούν “απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη” (στοιχείο α′) είτε “[…] λήξεις της σύμβασης εργασίας για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε” ([άρθρο 1, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο]), πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι λύσεις των ατομικών συμβάσεων εργασίας λόγω λήξεως της συμβάσεως ορισμένου χρόνου (βάσει της συμφωνηθείσας διάρκειας, εκτελέσεως έργου ή υπηρεσίας), όπως προβλέπει το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του [Εργατικού Κώδικα];

3) Κατά την έννοια του κανόνα περί μη εφαρμογής της οδηγίας 98/59 που προβλέπεται από το άρθρο [1, παράγραφος 2, στοιχείο α′,] αυτής, ο όρος “ομαδικ[ές] απολύσε[ις] που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας που συνήφθησαν για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία” καθορίζεται αποκλειστικά από το αυστηρώς ποσοτικό κριτήριο του άρθρου [1, παράγραφος 1, στοιχείο α′,] ή προϋποθέτει επιπλέον η αιτία των ομαδικών λύσεων των συμβάσεων εργασίας να απορρέει από το ίδιο συλλογικό συμβατικό πλαίσιο που αφορά την ίδια διάρκεια, υπηρεσία ή έργο;

4) Ο όρος “επιχείρηση”, ως βασικός όρος του δικαίου της Ένωσης για τον ορισμό των “ομαδικών απολύσεων” στο πλαίσιο του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59, και λόγω της φύσεως της οδηγίας ως ορίζουσας ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 5 αυτής, έχει την έννοια ότι επιτρέπει μία εθνική διάταξη εφαρμογής ή μεταφοράς της οδηγίας αυτής στην εθνική έννομη τάξη, ήτοι το άρθρο 51, παράγραφος 1, του [Εργατικού Κώδικα] στην υπόθεση της Ισπανίας, να συνδέει την έκταση του υπολογισμού του αριθμητικού ορίου αποκλειστικά με τον “επιχειρηματικό φορέα” στο σύνολό του, αποκλείοντας συνεπώς περιπτώσεις κατά τις οποίες, αν η “επιχείρηση” ληφθεί υπόψη ως επιχειρηματική μονάδα αναφοράς, θα γίνει υπέρβαση του αριθμητικού ορίου που προβλέπει το εν λόγω άρθρο;»

3. Υπόθεση C-80/14, USDAW και Wilson

21. Τόσο η WW Realisation 1 Limited (υπό εκκαθάριση) όσο και η Ethel Austin Limited ήταν επιχειρήσεις λιανικής πωλήσεως οι οποίες δραστηριοποιούνταν σε εθνικό επίπεδο (υπό την εμπορική επωνυμία Woolworths και Ethel Austin αντίστοιχα). Οι εν λόγω εταιρίες κατέστησαν αφερέγγυες και κήρυξαν πτώχευση, με συνέπεια την απόλυση χιλιάδων εργαζομένων στο Ηνωμένο Βασίλειο.

22. Η USDAW αποτελεί συνδικαλιστική οργάνωση με περισσότερα από 430 000 μέλη σε ολόκληρο το Ηνωμένο Βασίλειο. Τα μέλη της USDAW απασχολούνται σε διάφορα επαγγέλματα και κλάδους, περιλαμβανομένων εργαζομένων σε καταστήματα, εργοστάσια και αποθήκες, οδηγών και υπαλλήλων τηλεφωνικών κέντρων. Η B. Wilson εργαζόταν στο κατάστημα της Woolworths στο St Ives, Κορνουάλη, και ήταν η εκπρόσωπος της USDAW στο εθνικό σωματείο υπαλλήλων της Woolworths.

23. Κατόπιν της πτωχεύσεως των Woolworths και Ethel Austin, χιλιάδες μέλη της USDAW, τα οποία εργάζονταν στις εταιρίες αυτές και απολύθηκαν, άσκησαν αγωγές κατά των άνω εταιριών ενώπιον των Liverpool και London Central Employment Tribunals. Οι ενάγοντες αιτήθηκαν τη λήψη μέτρων προστασίας έναντι των εργοδοτών λόγω μη τηρήσεως της υποχρεώσεώς τους για διενέργεια διαβουλεύσεων σχετικά με τις προτεινόμενες απολύσεις, όπως αδιαμφισβήτητα επιτάσσουν οι σχετικές διατάξεις του TULRCA.

24. Ο Secretary of State μετείχε ως διάδικος στην ένδικη διαδικασία ενώπιον του London Central Employment Tribunal κατά της Woolworths για τον λόγο ότι, λαμβανομένης υπόψη της πτωχεύσεως του εργοδότη, ο Secretary of State υποχρεούται ενδεχομένως να καταβάλει αποζημίωση δυνάμει των μέτρων προστασίας που λαμβάνονται βάσει της εθνικής κανονιστικής ρύθμισης που μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο την οδηγία 2008/94/ΕΚ[9]. Το Court of Appeal διευκρινίζει ότι, σε περίπτωση λήψεως μέτρων προστασίας κατά της Ethel Austin ή της Woolworths στην κύρια δίκη, εάν ο εργοδότης δεν τηρήσει την απορρέουσα από τα ληφθέντα μέτρα προστασίας υποχρέωση καταβολής αποζημιώσεως και ο εργαζόμενος υποβάλει γραπτή αίτηση στον Secretary of State, τότε αυτός υποχρεούται να καταβάλει το ποσό που δικαιούται ο εργαζόμενος λόγω της οφειλής αυτής, έως το ανώτατο νόμιμο όριο. Αν ο Secretary of State δεν καταβάλει ολόκληρο ή μέρος του οφειλόμενου ποσού, ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμα να υποβάλει αίτηση ενώπιον του employment tribunal, το οποίο είναι αρμόδιο να διαπιστώσει το ποσό κάθε καταβολής στην οποία ο Secretary of State οφείλει να προβεί.

25. Στις 2 Νοεμβρίου 2011 και στις 18 Ιανουαρίου 2012 αντίστοιχα, τα εν λόγω δικαστήρια διέταξαν τη λήψη μέτρων προστασίας υπέρ των πρώην εργαζομένων των Woolworths και Ethel Austin, αλλά απέρριψαν τις σχετικές αιτήσεις περίπου 4 500 εργαζομένων, με την αιτιολογία ότι είχαν απασχοληθεί σε καταστήματα με λιγότερο από 20 εργαζομένους, δεδομένου ότι κάθε κατάστημα θεωρήθηκε ως χωριστή επιχείρηση. Κατόπιν εφέσεως, το Employment Appeal Tribunal (στο εξής: EAT) έκρινε στις 30 Μαΐου 2013 ότι, προκειμένου να ερμηνευθεί το άρθρο 188, παράγραφος 1, του TULRCA κατά τρόπο σύμφωνο με την οδηγία 98/59, έπρεπε να διαγραφεί η φράση «at one establishment» [της ίδιας επιχειρήσεως]. Το EAT διαπίστωσε επίσης ότι οι εργαζόμενοι που απολύθηκαν δύνανται να επικαλεστούν απευθείας την εν λόγω οδηγία και έκρινε ότι ο Secretary of State υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση δυνάμει των μέτρων προστασίας σε όλους τους εργαζομένους.

26. Στον Secretary of State επιτράπηκε να ασκήσει αίτηση αναιρέσεως ενώπιον του Court of Appeal κατά της αποφάσεως του EAT. Δεδομένου ότι το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 98/59, αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) α) Αφορά η φράση “τουλάχιστον 20”, του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση ii, της [οδηγίας 89/59], τον αριθμό των απολύσεων σε όλες τις επιχειρήσεις του εργοδότη, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν εντός 90 ημερών, ή αφορά μόνον τις απολύσεις σε κάθε συγκεκριμένη επιχείρηση;

β) Αν το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση ii, αφορά τον αριθμό των απολύσεων σε κάθε συγκεκριμένη επιχείρηση, ποια είναι η έννοια του όρου “επιχείρηση”; Ειδικότερα, πρέπει να θεωρηθεί ότι με τον όρο “επιχείρηση” νοείται το σύνολο της εν λόγω

9 — Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Οκτωβρίου 2008, περί προστασίας των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη (Κωδικοποιημένη έκδοση) (ΕΕ L 283, σ. 36).

επιχειρήσεως λιανικής πωλήσεως, ως ενιαία οικονομική εμπορική μονάδα, ή μέρος της επιχειρήσεως αυτής εφόσον προτίθεται να προβεί σε απολύσεις, και όχι μονάδα στην οποία ο εργαζόμενος ασκεί τα καθήκοντά του, όπως σε κάθε συγκεκριμένο κατάστημα;

2) Σε περιστάσεις κατά τις οποίες ένας εργαζόμενος ζητεί τη λήψη μέτρων προστασίας κατά του ιδιώτη εργοδότη, μπορεί το κράτος μέλος να επικαλείται το γεγονός ότι η εν λόγω οδηγία δεν δημιουργεί αμέσου αποτελέσματος δικαιώματα έναντι του εργοδότη σε περίπτωση που:

i) ο ιδιώτης εργοδότης υποχρεούται, παρά το γεγονός ότι το κράτος μέλος δεν μετέφερε ορθώς την εν λόγω οδηγία στην εσωτερική έννομη τάξη, να καταβάλει αποζημίωση στον εργαζόμενο βάσει των μέτρων προστασίας, λόγω της μη τηρήσεως εκ μέρους του εργοδότη αυτού της υποχρεώσεως διενέργειας διαβουλεύσεων σύμφωνα με την εν λόγω οδηγία· και

ii) δεδομένου ότι ο εργοδότης αυτός τελεί σε κατάσταση αφερεγγυότητας, σε περίπτωση λήψεως μέτρων προστασίας κατά του εν λόγω ιδιώτη εργοδότη και μη τηρήσεως εκ μέρους του της απορρέουσας από τα μέτρα αυτά υποχρεώσεως καταβολής αποζημιώσεως, αν ο εργαζόμενος υποβάλει αίτηση στο κράτος μέλος, υποχρεούται το κράτος μέλος αυτό να καταβάλει την απορρέουσα από τα μέτρα αυτά αποζημίωση στον εργαζόμενο δυνάμει εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως που μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο [την οδηγία 2008/94], με την επιφύλαξη των περιορισμών της υποχρεώσεως που επιβάλλεται στον οργανισμό εγγυήσεως του κράτους μέλους σύμφωνα με το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας;»

Β — *Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου*

27. Η Bluebird υπέβαλε γραπτές παρατηρήσεις στην υπόθεση C-182/13, όπως και η USDAW και η B. Wilson στην υπόθεση C-80/14. Επίσης η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου κατέθεσε γραπτές παρατηρήσεις και στις δύο υποθέσεις. Η Ισπανική Κυβέρνηση υπέβαλε παρατηρήσεις στις υποθέσεις C-392/13 και C-80/14, ενώ η Ουγγρική Κυβέρνηση και η Επιτροπή υπέβαλαν παρατηρήσεις και στις τρεις υποθέσεις.

28. Διεξήχθη κοινή επ' ακροατηρίου συζήτηση στις 20 Νοεμβρίου 2014, κατά την οποία τόσο η USDAW, η B. Wilson και η Bluebird όσο και η Ισπανική Κυβέρνηση, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή ανέπτυξαν προφορικά τα επιχειρήματά τους.

III – **Ανάλυση**

Α — *Προκαταρκτικές παρατηρήσεις*

29. Από τις εν λόγω υποθέσεις προκύπτει ότι το κύριο έργο του Δικαστηρίου συνίσταται στον καθορισμό της επίμαχης μονάδας εργασίας —*από την πλευρά της επιχειρήσεως*— προκειμένου να κριθεί εάν πληρούνται τα προβλεπόμενα από το άρθρο 1 της οδηγίας 98/59 κατώτατα όρια. Ειδικότερα, το τρίτο ερώτημα στην υπόθεση C-182/13 είναι κατ' ουσίαν πανομοιότυπο με το πρώτο ερώτημα, υπό α', της υποθέσεως C-80/14, καθόσον αμφότερα εστιάζουν στη φράση «τουλάχιστον 20» του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', περίπτωση ii, της οδηγίας αυτής. Ομοίως, το πρώτο και το δεύτερο ερώτημα της υποθέσεως C-182/13, το τέταρτο ερώτημα της υποθέσεως C-392/13 και το πρώτο ερώτημα, υπό β', στην υπόθεση C-80/14 αφορούν την ορθή ερμηνεία του επίμαχου όρου.

30. Εντούτοις, εκτιμώ ότι αμφότερα αυτά τα ζητήματα (το περιεχόμενο της φράσεως «τουλάχιστον 20» και η έννοια του όρου «επιχείρηση») είναι συναφή —όπως προκύπτει από τον τρόπο με τον οποίο έθεσε το πρώτο ερώτημα, υπό β', το Court of Appeal. Πράγματι, όσον αφορά τα κατώτατα όρια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', περίπτωση ii, της οδηγίας 98/59, τα οποία ενεργοποιούν τη διαδικασία διαβουλεύσεων, το ερώτημα αν πρέπει να υπολογιστεί ο αριθμός των

απολύσεων σε σχέση με όλες τις επιχειρήσεις του εργοδότη αποτελεί, κατά τη γνώμη μου, διαφορετική διατύπωση του ζητήματος της εξακριβώσεως του μεγέθους της «επιχειρήσεως». Βάσει των προεκτεθέντων, εκτιμώ ότι το πρώτο, δεύτερο και τρίτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-182/13, το τέταρτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-392/13 και το πρώτο ερώτημα, υπό α′ και β′, στην υπόθεση C-80/14 μπορούν να εξεταστούν από κοινού, όπως θα πράξω κατωτέρω στα σημεία 36 έως 63.

31. Εκτός του κύριου ζητήματος, οι υποθέσεις C-392/13 και C-80/14 εγείρουν χωριστά, δευτερεύοντα ζητήματα.

32. Αφενός, τα περισσότερα προδικαστικά ερωτήματα που θέτει το ισπανικό δικαστήριο στην υπόθεση C-392/13 στην πραγματικότητα αφορούν άλλες πτυχές του όρου «ομαδικές απολύσεις» ο οποίος χρησιμοποιείται στην οδηγία 98/59. Πράγματι, τα πρώτα τρία ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του όρου αυτού *από την πλευρά των εργαζομένων*. Φρονώ ότι η απάντηση στα ερωτήματα αυτά είτε συνάγεται σαφώς από τη νομολογία είτε είναι αυτονόητη.

33. Αφετέρου, το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα της υποθέσεως C-80/14 αφορά εντελώς διαφορετικό ζήτημα, ήτοι τις συνέπειες κατά το δίκαιο της Ένωσης της πλημμελούς μεταφοράς της οδηγίας 98/59. Μολονότι δεν προκύπτει σαφώς από τη διατύπωση του ερωτήματος αυτού, η όποια απάντηση προϋποθέτει την παραδοχή ότι το Ηνωμένο Βασίλειο δεν ερμήνευσε ορθώς τον επίμαχο όρο και κατά συνέπεια μετέφερε εσφαλμένα την εν λόγω οδηγία στην εσωτερική έννομη τάξη.

34. Επιπλέον, πριν την εξέταση του κύριου ζητήματος, η Bluebird υποστηρίζει ότι η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στην υπόθεση C-182/13 είναι απαράδεκτη, καθόσον η έννοια του όρου «επιχείρηση» είναι σαφέστατη. Περαιτέρω, η Ισπανική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι οι περιστάσεις της υποθέσεως C-392/13 δεν εγείρουν ζήτημα ομαδικών απολύσεων κατά την οδηγία 98/59, καθόσον τα κατώτατα όρια αναμφισβήτητα δεν πληρούνται. Επομένως, κατά την Ισπανική Κυβέρνηση, το τέταρτο προδικαστικό ερώτημα της εν λόγω υποθέσεως είναι υποθετικό.

35. Υπενθυμίζεται, επίσης, ότι, ως προς τα αφορώντα την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ερωτήματα που έχει υποβάλει το εθνικό δικαστήριο, ισχύει τεκμήριο λυσιτέλειας[10]. Τα αιτήματα των δύο υποθέσεων για ερμηνεία της οδηγίας 98/59 συνδέονται προφανώς με τις περιστάσεις των διαφορών ενώπιον των αιτούντων δικαστηρίων και δεν είναι υποθετικά· εξάλλου οι αποφάσεις περί παραπομπής περιέχουν τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να παρασχεθεί στο Δικαστήριο η δυνατότητα να δώσει χρήσιμη απάντηση. Ειδικότερα, το επιχείρημα της Bluebird είναι αβάσιμο, καθόσον τα εθνικά δικαστήρια διατηρούν πλήρως την ευχέρεια να υποβάλλουν, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο, αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στο Δικαστήριο και το γεγονός ότι οι διατάξεις των οποίων ζητείται η ερμηνεία έχουν ήδη ερμηνευθεί από το Δικαστήριο δεν καθιστά την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως απαράδεκτη[11]. Επιπλέον, σε αντίθεση προς τον ισχυρισμό της Ισπανικής Κυβερνήσεως, εκτιμώ ότι το Juzgado de lo Social No 33 ζητεί να προσδιορισθεί η ερμηνεία του επίμαχου όρου και των κατώτατων ορίων που θέτει η οδηγία 98/59 προκειμένου να αποφανθεί επί της ενώπιόν του ένδικης διαφοράς. Κρίνοντας επί παρόμοιας περιπτώσεως σε άλλη υπόθεση, το Δικαστήριο έκρινε ότι τα προδικαστικά ερωτήματα υποβλήθηκαν παραδεκτώς[12]. Δεν μπορώ να διακρίνω για ποιον λόγο οι παρούσες υποθέσεις πρέπει να εκτιμηθούν κατά τρόπο διαφορετικό.

10 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση Gruslin (C-88/13, EU:C:2014:2205, σκέψη 28 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

11 — Βλ., επ' αυτού, απόφαση Torresi (C-58/13 και C-59/13, EU:C:2014:2088, σκέψη 32 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

12 — Βλ. απόφαση Rodríguez Mayor κ.λπ. (C-323/08, EU:C:2009:770, σκέψεις 21 έως 28).

Β — *Ο επίμαχος όρος*

1. Η έννοια: Rockfon [13] και Αθηναϊκή Χαρτοποιία [14]

36. Επισημαίνω καταρχάς ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 ορίζει ευθύς εξαρχής την έννοια του όρου-κλειδί «ομαδικές απολύσεις». Η έννοια του όρου αυτού παραμένει σχεδόν αμετάβλητη από τα μέσα της δεκαετίας του 1970, όταν και εκδόθηκε η πρώτη οδηγία περί των ομαδικών απολύσεων [15].

37. Βάσει της οδηγίας 98/59, η έννοια του όρου «ομαδικές απολύσεις» περιλαμβάνει δύο σκέλη. Το πρώτο σκέλος αφορά τις κατηγορίες ατομικών απολύσεων [16] οι οποίες, σε επαρκή αριθμό, εγείρουν ζήτημα ομαδικών απολύσεων (στο εξής: εμπίπτουσες στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας απολύσεις). Το δεύτερο σκέλος αφορά τα αριθμητικά κατώτατα όρια η υπέρβαση των οποίων επί συγκεκριμένο χρονικό διάστημα συνεπάγεται υποχρέωση του εργοδότη για ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους, βάσει του άρθρου 2 της οδηγίας 98/59, και εφαρμογή της διαδικασίας των άρθρων 3 και 4 της εν λόγω οδηγίας (στο εξής: διαδικασία προστασίας). Ο επίμαχος όρος χρησιμοποιείται για την εφαρμογή των εν λόγω κατώτατων ορίων. Εν προκειμένω, η οδηγία 98/59 επιτρέπει στα κράτη μέλη να επιλέξουν μεταξύ *δύο διαφορετικών μεθόδων*, περιλαμβανομένων, αντίστοιχα, στις περιπτώσεις i και ii του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′ [17].

38. Όπως ήδη επισημάνθηκε, το Δικαστήριο ερμήνευσε τον επίμαχο όρο σε σχέση με την περίπτωση i του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 ως «τη μονάδα στην οποία είναι τοποθετημένοι οι απολυθέντες εργαζόμενοι για να ασκούν τα καθήκοντά τους» [18]. Είναι προφανές ότι ένας όρος πρέπει να έχει την ίδια σημασία σε όλο το φάσμα των περιπτώσεων, δεδομένου ότι με τον τρόπο αυτόν ενισχύεται η ασφάλεια δικαίου [19]. Επομένως, καθόσον το Δικαστήριο δεν εξέφρασε επιφυλάξεις ως προς τις αποφάσεις αυτές, η ερμηνεία που παρέσχε το Δικαστήριο στο πλαίσιο προδικαστικής διαδικασίας στην απόφαση Rockfon, και την οποία επικύρωσε με την απόφαση Αθηναϊκή Χαρτοποιία, πρέπει να έχει γενική εφαρμογή. Θα ήταν παράλογο να υιοθετηθεί αμφίσημη ερμηνεία ενός όρου στον οποίο στηρίζεται διάταξη η οποία αποτελεί μέρος τμήματος της οδηγίας με τίτλο «Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής». Σε αντίθετη περίπτωση, η διάταξη αυτή θα καθίστατο σαφέστατα άνευ αντικειμένου και θα αντέβαινε προς την αρχή της ασφάλειας δικαίου.

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Βλ. άρθρο 1 της οδηγίας 75/129.

16 — Πρέπει να διευκρινισθεί ότι στην αγγλική απόδοση της οδηγίας 98/59 χρησιμοποιείται ο όρος «redundancy» στη φράση «collective redundancies» («ομαδικές απολύσεις») (ο οποίος απαντά, μεταξύ άλλων, στον τίτλο της εν λόγω οδηγίας), αλλά στον ορισμό των «ομαδικών απολύσεων» του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, αυτής δίδεται ο όρος «dismissal». Αντιθέτως, στη γαλλική απόδοση της διατάξεως αυτής χρησιμοποιείται ο ίδιος όρος («licenciement»). Για να μην υπάρχουν αμφιβολίες, επισημαίνεται ότι στις παρούσες προτάσεις οι εν λόγω όροι χρησιμοποιούνται αδιακρίτως.

17 — Ειδικότερα, η *πρώτη μέθοδος*, που προβλέπεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση i, της οδηγίας 98/59 (στο εξής: μέθοδος της περιπτώσεως i), απαριθμεί τρεις εναλλακτικές προϋποθέσεις, η συνδρομή των οποίων εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Η εν λόγω μέθοδος στηρίζεται, σε σχέση με τον αριθμό των απολύσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας όσον αφορά βραχύτερη χρονική περίοδο (30 ημέρες), εκφραζόμενο είτε σε ποσοστό είτε σε απόλυτη τιμή, στον συνολικό αριθμό των εργαζομένων. Αντιθέτως, η *δεύτερη μέθοδος*, που προβλέπεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση ii (στο εξής: μέθοδος της περιπτώσεως ii), φαίνεται, τουλάχιστον εκ πρώτης όψεως, απλούστερη. Βάσει της μεθόδου αυτής απαιτείται να διαπιστωθεί, για μεγαλύτερη χρονική περίοδο (90 ημέρες), αν ο αριθμός των απολύσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας σε συγκεκριμένη επιχείρηση υπερβαίνει τη δοθείσα απόλυτη τιμή (19), ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην εν λόγω επιχείρηση.

18 — Βλ. ανωτέρω υποσημείωση 4.

19 — Βλ. διοργανική συμφωνία της 22ας Δεκεμβρίου 1998 για τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την ποιότητα της διατύπωσης της κοινοτικής νομοθεσίας (ΕΕ 1999, C 73, σ. 1), σημείο 6.

39. Επομένως, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η ερμηνεία του επίμαχου όρου ισχύει erga omnes, ακόμη και όσον αφορά την περίπτωση ii του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59. Επιπλέον, δεδομένου ότι η νομολογία ερμηνεύει την έννοια του επίμαχου όρου μόνο σε σχέση με τη μέθοδο της περιπτώσεως i, και ότι, τελικώς, η εν λόγω ερμηνεία ενδεχομένως θίγει τους εργαζομένους των υπό κρίση υποθέσεων, τίθεται πλέον το ερώτημα αν συντρέχουν σοβαροί λόγοι να μεταβληθεί, λαμβανομένων υπόψη των περιστάσεων των συγκεκριμένων υποθέσεων.

2. Είναι άσκοπη η μεταβολή της έννοιας

40. Ειδικότερα, στις υποθέσεις C-182/13 και C-80/14, οι ενάγοντες προτείνουν τη διαφοροποίηση της τρέχουσας ερμηνείας του επίμαχου όρου όσον αφορά τη μέθοδο της περιπτώσεως ii, ουσιαστικά βάσει τελεολογικής ερμηνείας της οδηγίας 98/59.

α) Εκτιμήσεις σχετικά με τον σκοπό της οδηγίας 98/59

41. Υπό την έννοια αυτή, ο δηλούμενος *σκοπός* της οδηγίας 98/59 είναι η προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών των σχετικών με τις ομαδικές απολύσεις[20]. Στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτής, προκύπτουν δύο διαφορετικοί σκοποί. Ο πρώτος από τους εν λόγω σκοπούς ενδέχεται να καταστήσει επικριτέα ή να θέσει υπό αμφισβήτηση την τρέχουσα ερμηνεία του επίμαχου όρου (θα επανέλθω στον δεύτερο σκοπό κατωτέρω στο σημείο 51).

42. Σκοπός της οδηγίας 98/59 είναι, *αφενός*, η διασφάλιση κατώτατου ορίου προστασίας σχετικά με το δικαίωμα ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς σε περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, χωρίς να περιορίζεται η ευχέρεια των κρατών μελών να θεσπίζουν ευνοϊκότερες προς τους εργαζομένους διατάξεις (στο εξής: σκοπός κοινωνικής προστασίας)[21]. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το Δικαστήριο έδωσε ιδιαιτέρως «ευρύ» ορισμό στην έννοια της «επιχειρήσεως», ή, για να το θέσω διαφορετικά, επακριβή ορισμό, προκειμένου να περιορίσει, κατά το δυνατό, τις περιπτώσεις μη υπαγωγής ομαδικών απολύσεων στην οδηγία 98/59, λόγω του νομικού χαρακτηρισμού της έννοιας αυτής σε εθνικό επίπεδο[22].

43. Το γεγονός ότι το Ηνωμένο Βασίλειο επέλεξε τη μέθοδο της περιπτώσεως ii κατά τη μεταφορά της οδηγίας 98/59 στην εσωτερική έννομη τάξη είναι κρίσιμο για τις υποθέσεις C-182/13 και C-80/14. Στο πλαίσιο αυτό, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις Rockfon και Αθηναϊκή Χαρτοποιία αφορούσαν μόνον τη μέθοδο της περιπτώσεως i ή, τουλάχιστον, είχαν ως αντικείμενο μόνον απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν σε μία μόνο επιχείρηση[23]. Προκειμένου να προαγάγει την προστασία των εργαζομένων, το Δικαστήριο θα μπορούσε να προκρίνει την ερμηνεία ότι όλες οι εμπίπτουσες στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας απολύσεις, οι οποίες πραγματοποιούνται σε ολόκληρο τον όμιλο στο πλαίσιο ενός μόνο προγράμματος αναδιαρθρώσεως, περιλαμβάνονται στην ίδια κατηγορία. Αναμφισβήτητα, η ερμηνεία αυτή ουδόλως συνεπάγεται διαφορετική ερμηνεία των περιπτώσεων i και ii του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, εφόσον δηλαδή γίνει δεκτό ότι το σκεπτικό των εν λόγω αποφάσεων του Δικαστηρίου ισχύει μόνο αν πρόκειται για μία επιχείρηση.

44. Φρονώ ότι η άποψη αυτή δεν είναι σωστή.

20 — Απόφαση Επιτροπή κατά Πορτογαλίας (C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψη 47).

21 — Βλ. απόφαση Confédération générale du travail κ.λπ. (C-385/05, EU:C:2007:37, σκέψη 44). Βλ., επίσης, όσον αφορά την οδηγία 75/129, απόφαση Rockfon (EU:C:1995:420, σκέψη 29).

22 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση Αθηναϊκή Χαρτοποιία (EU:C:2007:101, σκέψη 26).

23 — Στην υπόθεση Rockfon (EU:C:1995:420), η ομώνυμη εταιρία ανήκε στον όμιλο εταιριών Rockwell με περισσότερους από 300 εργαζομένους και χωριστό τμήμα προσωπικού. Η Rockfon A/S διέθετε 162 εργαζομένους, από τους οποίους 24 ή 25 απολύθηκαν. Στην υπόθεση Αθηναϊκή Χαρτοποιία (EU:C:2007:101), το διοικητικό συμβούλιο της Αθηναϊκής Χαρτοποιίας ΑΕ αποφάσισε τη διακοπή της δραστηριότητας μίας από τις τρεις μονάδες παραγωγής με προσωπικό 420 ατόμων.

45. Στην υπόθεση Rockfon, το Δικαστήριο είχε πλήρη επίγνωση του ότι ο επίμαχος όρος επιδέχεται πλείονες ερμηνείες[24]. Παρά τις αποκλίσεις στις διάφορες γλωσσικές αποδόσεις των οδηγιών 75/129 και 98/59, από τις αποφάσεις Rockfon και Αθηναϊκή Χαρτοποιία δύναται να συναχθεί το εξής συμπέρασμα. Κρίνοντας ότι «επιχείρηση» είναι η τοπική μονάδα εργασίας, το Δικαστήριο απέρριψε την προβαλλόμενη από τις ομώνυμες εργοδότριες εταιρίες ερμηνεία. Ειδικότερα, το Δικαστήριο έκρινε ότι δεν ενδείκνυται να εξομοιωθεί ο επίμαχος όρος με «επιχειρηματικό φορέα» κατά την έννοια του κεφαλαίου 1 του τίτλου VII της Συνθήκης ΛΕΕ, ή με εταιρική οντότητα που έχει νομική προσωπικότητα, όπως μια εταιρία περιορισμένης ευθύνης. Επίσης το Δικαστήριο δεν προσέδωσε στον εν λόγω όρο το ίδιο περιεχόμενο με αυτό που αποδίδει στο δικαίωμα εγκαταστάσεως, όπως αυτό κατοχυρώνεται με το άρθρο 49 ΣΛΕΕ.

46. Επομένως, ένα από τα συμπεράσματα που αντλούνται από τις αποφάσεις Rockfon και Αθηναϊκή Χαρτοποιία είναι ότι το Δικαστήριο δεν επικεντρώνεται στην εσωτερική διάρθρωση της εργοδότριας οντότητας, αλλά αντιθέτως στην τοπική μονάδα εργασίας[25]. Τυχόν μεταβολή της θέσεως αυτής επειδή ο εργοδότης διαθέτει περισσότερες τοπικές μονάδες εργασίας με λιγότερο από 20 εργαζομένους θα είχε ως συνέπεια να διαμορφωθεί, σε αντίθεση με ό,τι ίσχυε προηγουμένως, ένας εύπλαστος όρος, το περιεχόμενο του οποίου θα εξαρτιόταν από την εσωτερική διάρθρωση της εργοδότριας εταιρίας, κατ' αντίθεση προς την αιτιολογική σκέψη 11 του προοιμίου της οδηγίας 98/59[26].

47. Πράγματι, οι ενάγοντες των υποθέσεων C-182/13 και C-80/14 υποστηρίζουν τη διεύρυνση της διαδικασίας προστασίας *σε όλους τους εργαζομένους* που απολύθηκαν στο πλαίσιο του ίδιου προγράμματος αναδιαρθρώσεως, ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχειρήσεως στην οποία εργάζονταν. Η παροχή της μέγιστης δυνατής προστασίας, διά της υποβαθμίσεως της σημασίας της μεθόδου εφαρμογής, θα λειτουργούσε προς όφελος των εν λόγω εργαζομένων οι οποίοι, κατά την τρέχουσα ερμηνεία του επίμαχου όρου, δεν έχουν δικαίωμα αποζημιώσεως βάσει μέτρων προστασίας. Εντούτοις, μια τέτοια προσέγγιση θα ήταν αντίθετη προς τον σκοπό της ελάχιστης εναρμονίσεως που προβλέπει η οδηγία 98/59, η οποία, όπως ορθώς επισήμανε η Επιτροπή κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, δεν προβλέπει ως σημείο αφετηρίας την πλήρη προστασία όλων των εργαζομένων, ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία ο αριθμός των απολύσεων υπερβαίνει τα κατώτατα όρια, καθόσον πρέπει να πληρούται και η χρονική προϋπόθεση[27].

48. Επιπλέον, δεν συμφωνώ με το επιχείρημα, που διατυπώθηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ότι ενδέχεται να μπορεί να χρησιμοποιηθεί η ίδια μονάδα αναφοράς σε σχέση τόσο με τη μέθοδο της περιπτώσεως i όσο και με αυτή της περιπτώσεως ii, κυρίως η «επιχείρηση» και όχι ο «επιχειρηματικός φορέας», και, παρά ταύτα, να περιλαμβάνει κατά τη μέθοδο της περιπτώσεως ii όλες τις εμπίπτουσες στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας απολύσεις που αφορούν ολόκληρο τον επιχειρηματικό όμιλο και το ίδιο πρόγραμμα αναδιαρθρώσεως. Αυτό, στην πραγματικότητα, θα είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία πλάσματος δικαίου με άγνωστες συνέπειες για τη μέθοδο της περιπτώσεως i. Θα ήταν προτιμότερο να προταθεί η ανατροπή της νομολογίας που απορρέει από τις αποφάσεις Rockfon και Αθηναϊκή Χαρτοποιία.

24 — Βλ., συναφώς, απόφαση Rockfon (EU:C:1995:420, σκέψη 30).

25 — Βλ., ιδίως, αποφάσεις Rockfon (EU:C:1995:420, σκέψη 30) και Αθηναϊκή Χαρτοποιία (EU:C:2007:101, σκέψη 28).

26 — Η εν λόγω αιτιολογική σκέψη ορίζει: «[…] πρέπει να εξασφαλιστεί ότι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών όσον αφορά την ενημέρωση, τη διαβούλευση και την κοινοποίηση εφαρμόζονται ανεξάρτητα από το αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη».

27 — Ειδικότερα στην υπόθεση Ethel Austin, περίπου 1 700 εργαζόμενοι απολύθηκαν, 490 έλαβαν αποζημίωση βάσει μέτρων προστασίας (δηλαδή δεν έλαβε την εν λόγω αποζημίωση περίπου το 71 %). Ωστόσο, στην υπόθεση Woolworths, όπως αποδείχθηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, τουλάχιστον 27 000 εργαζόμενοι απολύθηκαν, ενώ 3 233 δεν είχαν δικαίωμα αποζημιώσεως βάσει μέτρων προστασίας (λιγότερο από 12 %· βλ. σκέψεις 30 και 31 της αποφάσεως του ΕΑΤ, υποθέσεις αριθ. UKEAT/0547/12/KN και αριθ. UKEAT/0548/12/KN). Όσον αφορά την Bluebird, όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, από τους 105 εργαζομένους που απολύθηκαν στην περιοχή της Βόρειας Ιρλανδίας, 19 δεν έλαβαν αποζημίωση βάσει μέτρων προστασίας (περίπου 18 %).

49. Εξάλλου, όσον αφορά το ζήτημα αυτό, συμφωνώ με την Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ότι το Δικαστήριο είχε την πρόνοια να επισημάνει τις κοινωνικοοικονομικές συνέπειες που θα μπορούσαν να προκαλέσουν ενδεχόμενες ομαδικές απολύσεις *σε συγκεκριμένο γεωγραφικό πλαίσιο και κοινωνικό περιβάλλον* [28]. Για τον λόγο αυτό, το Δικαστήριο ερμήνευσε τον επίμαχο όρο ως «τη μονάδα στην οποία είναι τοποθετημένοι οι απολυθέντες εργαζόμενοι για να ασκούν τα καθήκοντά τους» [29]. Με άλλα λόγια, πρόκειται για την *τοπική μονάδα εργασίας*. Ο λόγος ακριβώς είναι ότι ενδέχεται η τοπική μονάδα να περιπέσει σε οικονομικό μαρασμό και να κλείσει χωρίς παροχή της προβλεπόμενης σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων προστασίας. Αντιθέτως, οι επίμαχες εμπίπτουσες στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας τοπικές απολύσεις που κινούνται κάτω από τα κατώτατα όρια δεν ενέχουν τον ίδιο κίνδυνο για την επιβίωση των τοπικών κοινοτήτων. Μολονότι ο συνολικός αριθμός των απολύσεων που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο διαδικασίας αναδιαρθρώσεως ενδέχεται να είναι υψηλότερος σε εθνικό επίπεδο, αυτό δεν καταδεικνύει απαραίτητα τις επιπτώσεις των εν λόγω απολύσεων σε τοπικό επίπεδο. Οι αναζητούντες εργασία σε τοπικό επίπεδο δύνανται, εφόσον δεν είναι πολλοί, να απορροφηθούν ευχερέστερα από την αγορά εργασίας.

50. Επομένως, βάσει των προεκτεθέντων, δεν είμαι πεπεισμένος ότι ο σκοπός κοινωνικής προστασίας οδηγεί αναμφισβήτητα στην ερμηνεία που προβάλλουν οι ενάγοντες των υποθέσεων C-182/13 και C-80/14.

51. Περαιτέρω, μολονότι η οδηγία 98/59 διασφαλίζει ελάχιστο επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη, επιδιώκει, *αφετέρου*, την εναρμόνιση των επιβαρύνσεων που συνεπάγονται αυτοί οι κανόνες προστασίας για τις επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: σκοπός της εσωτερικής αγοράς) [30]. Πράγματι, παρά την εντεινόμενη εναρμόνιση, εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές που δύνανται να έχουν άμεση επίπτωση στη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς. Κρίνοντας από το περιεχόμενο ορισμένων αιτιολογικών σκέψεων του προοιμίου της εν λόγω οδηγίας, ο νομοθέτης της Ένωσης έχει πράγματι αντιληφθεί ότι ο σκοπός κοινωνικής προστασίας δεν μπορεί να διαχωρισθεί από τον σκοπό της εσωτερικής αγοράς [31]. Συνεπώς, όπως επισήμανε η Ουγγρική Κυβέρνηση, ο σκοπός αυτός επιβεβαιώνει την άποψη ότι η ερμηνεία του επίμαχου όρου πρέπει να είναι ομοιόμορφη προκειμένου να ενισχυθεί η διαφάνεια και η προβλεψιμότητα για τους εργοδότες που επιδιώκουν την αναδιάρθρωση της επιχειρήσεώς τους.

β) Άλλες εκτιμήσεις

52. Επιπροσθέτως, το επιχείρημα ότι η ερμηνεία του επίμαχου όρου πρέπει να διαφοροποιηθεί στο πλαίσιο της περιπτώσεως ii του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 πρέπει να απορριφθεί για πλείονες άλλους λόγους.

28 — Βλ. απόφαση Αθηναϊκή Χαρτοποιία (EU:C:2007:101, σκέψη 28).

29 — Αποφάσεις Rockfon (EU:C:1995:420, σκέψη 32) και Αθηναϊκή Χαρτοποιία (EU:C:2007:101, σκέψη 25).

30 — Βλ. απόφαση Confédération générale du travail κ.λπ. (EU:C:2007:37, σκέψη 43) και, επ' αυτού, απόφαση Επιτροπή κατά Πορτογαλίας (EU:C:2004:605, σκέψη 48 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Ο Blanpain, R., επισημαίνει στο *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer: 1991, σ. 153 έως 154, με παραπομπή σε συγκεκριμένο παράδειγμα, ότι η οδηγία 75/129 θεσπίσθηκε προκειμένου να αποτρέψει τις πανευρωπαϊκές εταιρίες να ενεργούν καταχρηστικά ως προς τον τόπο (ήτοι, το κράτος μέλος) όπου το κόστος των απολύσεων θα είναι χαμηλότερο.

31 — Ειδικότερα, οι αιτιολογικές σκέψεις 2 έως 4 και 6 του προοιμίου της οδηγίας 98/59: «[…] επιβάλλεται η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης ισόρροπης οικονομικής και κοινωνικής αναπτύξεως εντός της Κοινότητας· […] παρά τη συγκλίνουσα εξέλιξη, εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διατάξεων που ισχύουν στα κράτη μέλη της Κοινότητας, όσον αφορά τους όρους και τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τα μέτρα που είναι πρόσφορα για την άμβλυνση των συνεπειών εκ των απολύσεων αυτών για τους εργαζομένους· […] οι διαφορές αυτές δύνανται να έχουν άμεση επίπτωση στη λειτουργία της κοινής αγοράς· […] [η] δημιουργία της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα […]». Βλ., επίσης, απόφαση Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, σκέψεις 37 έως 40).

53. Πρώτον, το γεγονός ότι σε ορισμένες γλωσσικές αποδόσεις[32] χρησιμοποιείται ο όρος «επιχειρήσεις» στον πληθυντικό αριθμό δεν έχει σημασία. Αυτό αποτελεί απλώς γενική αναφορά. Αντιθέτως, σε πολλές άλλες γλωσσικές αποδόσεις επιδιώχθηκε μεγαλύτερη ακρίβεια[33]. Σε αυτές τις αποδόσεις χρησιμοποιείται ο όρος «επιχειρήσεις» στον πληθυντικό αριθμό στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση i, της οδηγίας 98/59, αλλά στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση ii, χρησιμοποιείται ο *ενικός αριθμός*. Αυτή η ακριβέστερη διατύπωση αποκλείει την άποψη ότι ο όρος «τουλάχιστον 20», που περιέχεται στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα της υποθέσεως C-182/13 και στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα της υποθέσεως C-80/14, υποδηλώνει τον αριθμό των απολύσεων σε *όλες* τις επιχειρήσεις του εργοδότη.

54. Δεύτερον, εξετάζοντας το *πλαίσιο* της οδηγίας 98/59, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι οι διαδικαστικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τα άρθρα 2 και 3 της εν λόγω οδηγίας βαρύνουν *μόνον τη θυγατρική εταιρία και όχι τη μητρική*, ακόμα και στην περίπτωση κατά την οποία η απόφαση για διενέργεια ομαδικών απολύσεων λαμβάνεται από την τελευταία, καθόσον η μητρική εταιρία δεν έχει την ιδιότητα του εργοδότη[34]. Δεδομένου ότι οι εν λόγω υποχρεώσεις βαρύνουν μόνον τη θυγατρική εταιρία, δεν θα ήταν εύλογο να υποστηριχθεί ότι τα κατώτατα όρια πρέπει να υπολογίζονται σε σχέση με ολόκληρο τον όμιλο.

55. Επιπλέον, θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη η χρήση του επίμαχου όρου στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου της Ένωσης. Εν προκειμένω, η οδηγία 2002/14/ΕΚ[35] προβλέπει, στο άρθρο 2 με τίτλο «Ορισμοί», δύο διαφορετικούς ορισμούς των όρων «επιχείρηση» και «εγκατάσταση». Ομοίως, στο άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′ (υπό το κεφάλαιο Ι με τίτλο «Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί»), της οδηγίας 2008/94 γίνεται λόγος για «επιχείρηση *ή* εγκατάσταση του εργοδότη» (η υπογράμμιση δική μου), και στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′ (υπό το κεφάλαιο Ι με τίτλο «Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί»), της οδηγίας 2001/23/ΕΚ[36] για «μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης». Τα προεκτεθέντα ενισχύουν την άποψη ότι στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου της Ένωσης, ο όρος «επιχειρηματικός φορέας» δεν ταυτίζεται με τον όρο «επιχείρηση».

56. Τρίτον, εξετάζοντας το *ιστορικό της θεσπίσεως* της οδηγίας 98/59, οι προπαρασκευαστικές εργασίες της οδηγίας 75/129 καταδεικνύουν ότι, στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή πρότεινε να ορισθεί ο «επιχειρηματικός φορέας», που περιέχεται στην αρχική πρόταση της Επιτροπής[37] [στην ελληνική γλωσσική απόδοση των προαναφερόμενων οδηγιών ο εν λόγω όρος αναφέρεται ως «επιχείρηση»], ως «τοπική μονάδα εργασίας»[38]. Εντούτοις, στο τελικό κείμενο, ο όρος «επιχειρηματικός φορέας» αντικαταστάθηκε με τον όρο «επιχείρηση», ενδεχομένως προς αποσαφήνιση της διακρίσεως αυτής[39]. Υπό το πρίσμα αυτό, παραμένει εύστοχη η επισήμανση του γενικού εισαγγελέα Γ. Κοσμά ότι «[…] αν ο κοινοτικός νομοθέτης ήθελε να λαμβάνονται υπόψη όλοι οι εργαζόμενοι ενός επιχειρηματικού φορέα, για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων βάσει των οποίων θα κριθεί το αν πρόκειται για νόμιμες ή παράνομες απολύσεις *θα έπρεπε να χρησιμοποιήσει καταλληλότερο όρο*»[40].

32 — Όπως η αγγλική, η ισπανική, η γαλλική, η ιταλική και η ολλανδική απόδοση.

33 — Όπως η δανική, η γερμανική, η φινλανδική, η κροατική, η ουγγρική και η σουηδική απόδοση.

34 — Απόφαση Akavan Erityisalojen Keskusliitto ΑΕΚ κ.λπ. (C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψεις 57 και 58).

35 — Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (ΕΕ L 80, σ. 29).

36 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων (ΕΕ L 82, σ. 16).

37 — COM(72) 1400· βλ, για παράδειγμα, το σχέδιο του άρθρου 4.

38 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 44.

39 — Βλ. απόφαση Rockfon (EU:C:1995:420, σκέψη 33). Η μεταβολή αυτή, η οποία δεν επήλθε σε όλες τις επίσημες γλωσσικές εκδοχές της εποχής, μάλλον πραγματοποιήθηκε κατά τη διαβούλευση μεταξύ Κοινοβουλίου και Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

40 — Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Γ. Κοσμά στην υπόθεση Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:242, σημείο 32). Η υπογράμμιση δική μου.

57. Περαιτέρω, η οδηγία 98/59 δεν επέφερε ουσιαστικές αλλαγές στο προϊσχύον νομικό καθεστώς. Η εν λόγω οδηγία τροποποίησε μερικώς και κωδικοποίησε τις οδηγίες 75/129 και 92/56. Ο επίμαχος όρος δεν τροποποιήθηκε. Ειδικότερα, όπως προκύπτει από τις προπαρασκευαστικές εργασίες, ο κοινοτικός νομοθέτης δεν επιθυμούσε, στην πραγματικότητα, να προβεί σε ουσιαστικές τροποποιήσεις [41] και διατήρησε απλώς το status quo. Αντιθέτως, αν ο κοινοτικός νομοθέτης θεωρούσε ότι η ερμηνεία του Δικαστηρίου του 1995 του επίμαχου όρου ήταν ανεπαρκής, η έκδοση της οδηγίας 98/59 παρείχε τη δυνατότητα τροποποιήσεως του όρου αυτού, όπως ορθώς επισήμανε η Bluebird κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση. Όμως αυτό δεν συνέβη ούτε υπήρξε τροποποίηση μετά την έκδοση της αποφάσεως Αθηναϊκή Χαρτοποιία ή αργότερα. Το γεγονός αυτό πρέπει να επισημανθεί, καθόσον ορισμένοι συγγραφείς δημοσίευσαν άρθρα σχετικά με τη σημασία της ερμηνείας του Δικαστηρίου στην απόφαση Rockfon για το Ηνωμένο Βασίλειο [42], ακόμη και πριν την έκδοση της οδηγίας 98/59 [43].

58. Τέταρτον, όπως επισήμαναν η USDAW και η B. Wilson κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, εγγενές στοιχείο του συστήματος των κατώτατων ορίων που ορίστηκαν αντίστοιχα για τις μεθόδους της περιπτώσεως i και ii είναι η διαφορετική λειτουργία τους. Αμφότερες οι μέθοδοι σε κάποιες περιπτώσεις παρέχουν προστασία στους εργαζομένους ενώ σε άλλες όχι. Σε περίπτωση που οι εν λόγω μέθοδοι αντιπαρατίθενται, προβάλλεται το επιχείρημα ότι η εν λόγω διαφορετική εφαρμογή τους είναι αυθαίρετη. Εντούτοις, η διαφοροποίηση αυτή ήταν ηθελημένη, δεδομένου ότι η επιλογή μεθόδων δεν περιλαμβανόταν στην αρχική πρόταση της Επιτροπής, αλλά προστέθηκε από το Συμβούλιο. Θα ήταν πράγματι αυθαίρετη η προτεινόμενη από τη USDAW και την B. Wilson ερμηνεία της μεθόδου της περιπτώσεως ii, καθόσον θα προκαλούσε ρήγμα στα διάφορα επίπεδα παρεχόμενης προστασίας.

59. Στο σημείο αυτό, θα ήθελα να υπενθυμίσω ότι, όπως επιβεβαιώθηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, το Ηνωμένο Βασίλειο δεν τροποποίησε τη μέθοδο που επέλεξε για τη μεταφορά της οδηγίας αυτής στην εσωτερική έννομη τάξη από τη δεκαετία του 1970, όταν προέβη στη θεμιτή επιλογή της μεθόδου της περιπτώσεως ii έναντι της μεθόδου της περιπτώσεως i, σε χρονικό σημείο κατά το οποίο ο επίμαχος όρος δεν είχε λάβει τη σαφή σημασία που έχει πλέον.

60. Πέμπτον, το να μη ληφθούν υπόψη οι εγγενείς διαφορές μεταξύ της μεθόδου της περιπτώσεως i και της μεθόδου της περιπτώσεως ii καθιστά το άρθρο 5 της οδηγίας 98/59 άνευ αντικειμένου [44]. Η οδηγία συνεπάγεται μόνο την ελάχιστη εναρμόνιση, δηλαδή τα κράτη μέλη δύνανται να θεσπίζουν κανόνες περισσότερο ευνοϊκούς για τους εργαζομένους. Κατά συνέπεια, τα κράτη μέλη δύνανται, ενδεικτικώς, να θέσουν κατώτατα όρια κατ' εφαρμογή *τόσο* της μεθόδου της περιπτώσεως i *όσο* και της μεθόδου της περιπτώσεως ii, όπως μικρότερο αριθμό απολύσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

61. Βάσει των προεκτεθέντων, εκτιμώ, όπως και η Bluebird, η Ισπανική Κυβέρνηση, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, η Ουγγρική Κυβέρνηση και η Επιτροπή, ότι ο επίμαχος όρος πρέπει να ερμηνεύεται κατά τον ίδιο τρόπο σε σχέση είτε με την περίπτωση i είτε με την περίπτωση ii του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, δηλαδή κατά την έννοια ότι δηλώνει τη μονάδα στην οποία είναι τοποθετημένοι οι απολυθέντες εργαζόμενοι για να ασκούν τα καθήκοντά τους. Συνεπώς, η εν λόγω οδηγία δεν επιτάσσει ούτε απαγορεύει τον συνυπολογισμό του αριθμού των

41 — Βλ., σχετικώς, τα πρακτικά της 2115ης συνόδου του Συμβουλίου (AGRI) που έλαβε χώρα στις Βρυξέλλες στις 20 Ιουλίου 1998 (έγγραφο αριθ. C/98/254 και 10395/98), σημείο IX, στο οποίο επισημαίνεται ότι «[ο] στόχος συνίσταται στην απλή κωδικοποίηση (ή "επίσημη κωδικοποίηση" υπό την έννοια του [σημείου 1 της Διοργανικής Συμφωνίας της 20ής Δεκεμβρίου 1994 [—] που αφορά την ταχεία μέθοδο εργασίας για την επίσημη κωδικοποίηση νομοθετικών κειμένων (ΕΕ 1996, C 102, σ. 2)]), χωρίς ουσιαστικές τροποποιήσεις».

42 — Βλ. Rubinstein, M., «Highlights: April 2007», 2007 *Industrial Relations Law Reports*, σ. 225 επ., και Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Οξφόρδη: 2012 (4η έκδ.), σ. 632 και 633.

43 — Βλ., κυρίως, Rubinstein, M., «Highlights: March 1996», 1996 *Industrial Relations Law Reports*, σ. 113 επ.

44 — Το άρθρο 5 της οδηγίας 98/59 ορίζει τα εξής: «Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους ή να προωθούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συμβατικών διατάξεων για τους εργαζομένους».

απολύσεων σε όλες τις επιχειρήσεις του εργοδότη προκειμένου να διαπιστωθεί αν πληρούνται τα κατώτατα όρια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′. Εναπόκειται στο κράτος μέλος να επιλέξει, ενδεχομένως, αν θα αυξήσει το επίπεδο προστασίας σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 98/59, υπό την προϋπόθεση ότι, σε *κάθε* περίπτωση (και όχι κατά μέσο όρο, όπως υποστηρίζει η Ισπανική Κυβέρνηση), θα είναι ευνοϊκότερο για τους εργαζομένους που απολύθηκαν. Στο εθνικό δικαστήριο απόκειται να εξακριβώνει αν συντρέχει τέτοια περίπτωση.

62. Τέλος, διευκρινίζεται ότι και στις τρεις υποθέσεις απόκειται στα αιτούντα δικαστήρια να καθορίσουν σε κάθε περίπτωση σε τι συνίσταται η τοπική μονάδα εργασίας, δεδομένου ότι αυτό αποτελεί πραγματικό στοιχείο. Για παράδειγμα, εάν ένας εργοδότης διαθέτει διάφορα καταστήματα εντός ενός εμπορικού κέντρου, δεν αποκλείεται να αποτελούν όλα τα καταστήματα αυτά μία τοπική μονάδα εργασίας. Όπως επισημαίνει η Ισπανική Κυβέρνηση, η εν λόγω διαπίστωση εξαρτάται από πλήθος προϋποθέσεων: (i) αν η επίμαχη ενιαία οντότητα μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει ορισμένη διάρκεια και σταθερότητα, (ii) αν χρησιμοποιείται για την εκτέλεση ενός ή περισσοτέρων συγκεκριμένων καθηκόντων και (iii) αν το σύνολο των εργαζομένων, τα τεχνικά μέσα και η οργανωτική δομή είναι κατάλληλα για την εκτέλεση των καθηκόντων αυτών. Δεν απαιτείται η εν λόγω οντότητα να έχει νομική χρηματοοικονομική, διοικητική ή τεχνολογική αυτοτέλεια για να μπορεί να θεωρηθεί «επιχείρηση» [45].

63. Βάσει των ανωτέρω, το Δικαστήριο δεν χρειάζεται να αποφανθεί επί του αιτήματος της Bluebird για διαχρονικό περιορισμό των αποτελεσμάτων της αποφάσεως. Στην περίπτωση που το Δικαστήριο δεν ταχθεί υπέρ της απόψεώς μου, το αίτημα αυτό, πάντως, δεν μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένο, δεδομένων των συναφώς εξαιρετικά αυστηρών προϋποθέσεων [46].

Γ — *Δευτερεύοντα ζητήματα*

64. Όπως επισημάνθηκε προηγουμένως, εκτός από το κύριο ζήτημα που αναλύθηκε ανωτέρω, οι υποθέσεις C-392/13 και C-80/14 θέτουν ορισμένα ακόμη ζητήματα.

1. Πρώτο προδικαστικό ερώτημα της υποθέσεως C-392/13: ο όρος των «ομαδικών απολύσεων»

65. Με το πρώτο ερώτημά του, το Juzgado de lo Social No 33 ζητεί κατ' ουσίαν από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν ο όρος των «ομαδικών απολύσεων» του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική διάταξη η οποία περιορίζει την έκταση εφαρμογής του όρου αυτού μόνο σε περιπτώσεις λύσεων της συμβάσεως εργασίας που ερείδονται σε οικονομικούς, τεχνικούς λόγους ή λόγους που αφορούν την οργάνωση ή την παραγωγή. Ανακεφαλαιώνοντας, το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, ορίζει ως εμπίπτουσες στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας απολύσεις τις απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων.

66. Μολονότι η Ισπανική Κυβέρνηση υποστήριξε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι προέκρινε τη μέθοδο της περιπτώσεως i, φρονώ ότι, στην πραγματικότητα, η Ισπανία εφάρμοσε συνδυαστικά τη μέθοδο της περιπτώσεως i και τη μέθοδο της περιπτώσεως ii: Το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Εργατικού Κώδικα προβλέπει μία «τριών προϋποθέσεων» προσέγγιση, η οποία συμπίπτει με τη μέθοδο της περιπτώσεως i, συνδυαζόμενη όμως με την πρόβλεψη για το (μεγαλύτερο) διάστημα των

45 — Βλ. απόφαση Αθηναϊκή Χαρτοποιία (EU:C:2007:101, σκέψεις 27 και 28).

46 — Βλ. απόφαση Schulz και Egbringhoff (C-359/11 και C-400/11, EU:C:2014:2317, σκέψη 57 επ.).

90 ημερών, η οποία παραπέμπει στη μέθοδο της περιπτώσεως ii[47]. Εντούτοις, εν προκειμένω, τίθεται το ερώτημα εάν το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Εργατικού Κώδικα ερμηνεύει την έννοια των «απολύσεων» υπερβολικά στενά. Η έννοια αυτή, η οποία ερμηνεύεται ενιαία στο πλαίσιο του δικαίου της Ένωσης, περιλαμβάνει οποιαδήποτε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως εργασίας παρά τη βούληση του εργαζομένου και, επομένως, παρά τη συναίνεσή του[48]. Επιπλέον, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η φράση «για λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων» πρέπει να ερμηνεύεται διασταλτικά[49].

67. Πλέον, τα κράτη μέλη δύνανται, κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 98/59, να παρέχουν στους εργαζομένους υψηλότερο βαθμό προστασίας, επιμηκύνοντας, για παράδειγμα, το διάστημα που ορίζεται για τον υπολογισμό των απολύσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Εντούτοις, η οδηγία δεν είναι *smörgåsbord*, δηλαδή δεν προσφέρει επιλογή κατά το δοκούν. Τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να αντισταθμίσουν τον υψηλό βαθμό προστασίας με αντίστοιχη μείωσή του σε άλλες περιπτώσεις, ερμηνεύοντας, εν προκειμένω, τον όρο «απολύσεις» συσταλτικά[50]. Όπως οι μέθοδοι υπολογισμού των κατώτατων ορίων, και επομένως τα ίδια τα κατώτατα όρια, και ο όρος αυτός δεν επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών[51].

68. Το πρώτο εδάφιο του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Εργατικού Κώδικα, που αποσκοπεί στην εφαρμογή του άρθρου 1 της οδηγίας 98/59, κάνει λόγο μόνο για «λύση συμβάσεων εργασίας για οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους που αφορούν την οργάνωση ή την παραγωγή». Η επιφύλαξη αυτή φαίνεται ότι περιορίζει το ευρύτατο περιεχόμενο του όρου «απολύσεις». Η επίμαχη ισπανική νομοθεσία είναι στην πραγματικότητα παρεμφερής με αυτή η οποία εξετάστηκε στο πλαίσιο της υποθέσεως Επιτροπή κατά Πορτογαλίας και με την οποία η Πορτογαλία παρανόμως επέβαλε αντίστοιχο περιορισμό όσον αφορά τις απολύσεις για διαρθρωτικής, τεχνολογικής ή συγκυριακής φύσεως λόγους[52]. Μολονότι το Δικαστήριο μεταγενέστερα, με την απόφαση Rodríguez Mayor κ.λπ.[53], διαφοροποίησε ως ένα βαθμό το περιεχόμενο του όρου αυτού σε σχέση με τη λύση των συμβάσεων εργασίας λόγω θανάτου του εργοδότη, η διάκριση της συγκεκριμένης περιπτώσεως από την προηγούμενη απόφαση απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή[54]. Μολονότι η υπόθεση C-392/13 δεν αφορά ανάλογη ειδική περίπτωση, εντούτοις εκτιμώ ότι το Δικαστήριο πρέπει να αποφανθεί κατά τρόπο όμοιο με αυτόν της προαναφερθείσας αποφάσεως Επιτροπή κατά Πορτογαλίας. Συνεπώς, όπως το αιτούν δικαστήριο και η Ουγγρική Κυβέρνηση επισημαίνουν, το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 είναι αντίθετο προς κανόνα εθνικού δικαίου όπως το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Εργατικού Κώδικα.

69. Εντούτοις, η Ισπανική Κυβέρνηση τονίζει ότι το άρθρο 51, παράγραφος 1, πέμπτο εδάφιο, του Εργατικού Κώδικα συνιστά διάταξη που καταλαμβάνει όλα όσα δεν υπάγονται σε άλλη διάταξη. Υποστηρίζει ότι, εκτός της λύσεως των συμβάσεων εργασίας που συνήφθησαν για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ή συγκεκριμένα καθήκοντα (στο εξής: συμβάσεις ορισμένου χρόνου), πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και κάθε άλλη λύση συμβάσεως εργασίας στην οποία προβαίνει ο εργοδότης για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο του συγκεκριμένου εργαζομένου, εφόσον οι λύσεις των συμβάσεων είναι τουλάχιστον πέντε.

47 — Βλ. απόφαση Rodríguez Mayor κ.λπ. (EU:C:2009:770, σκέψεις 22 έως 24). Επιπλέον, η Ισπανία προέβλεψε, στο άρθρο 51, παράγραφος 1, τέταρτο εδάφιο, του Εργατικού Κώδικα ότι εγείρεται ζήτημα ομαδικών απολύσεων όταν οι λύσεις των συμβάσεων εργασίας που ερείδονται σε οικονομικούς, τεχνικούς λόγους ή λόγους που αφορούν την οργάνωση ή την παραγωγή θίγουν όλο το προσωπικό του επιχειρηματικού φορέα, ως αποτέλεσμα της οριστικής παύσεως της επιχειρηματικής δραστηριότητας του επιχειρηματικού φορέα, μολονότι τα κατώτατα όρια κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 δεν πληρούνται, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται είναι μεγαλύτερος από πέντε.

48 — Απόφαση Αγοραστούδης κ.λπ. (C-187/05 έως C-190/05, EU:C:2006:535, σκέψη 28 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

49 — Βλ., συναφώς, απόφαση Rodríguez Mayor κ.λπ. (EU:C:2009:770, σκέψη 34).

50 — Βλ., συναφώς, απόφαση Επιτροπή κατά Ιταλίας (91/81, EU:C:1982:212, σκέψεις 8 έως 10).

51 — Βλ., συναφώς, απόφαση Confédération générale du travail κ.λπ. (EU:C:2007:37, σκέψη 47).

52 — Βλ. απόφαση Επιτροπή κατά Πορτογαλίας (EU:C:2004:605, σκέψη 66 και το διατακτικό της εν λόγω αποφάσεως). Βλ., επίσης, απόφαση Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου (C-383/92, EU:C:1994:234, σκέψεις 29 έως 32).

53 — EU:C:2009:770. Η υπόθεση αυτή αφορά προδικαστικό ερώτημα, ιδιαιτέρως παρεμφερές με το υπό κρίση ερώτημα.

54 — Όπ.π., σκέψη 52.

70. Συναφώς, πρέπει ακόμη να σημειωθεί ότι το άρθρο 51, παράγραφος 1, πέμπτο εδάφιο, του Εργατικού Κώδικα προσομοιάζει με το άρθρο 1, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59 και φαίνεται ότι την εφαρμόζει. Η τελευταία διάταξη διέπει «μορφές λύσεως της συμβάσεως εργασίας για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων και εξομοιώνονται προς τις "απολύσεις"» (χαρακτηρίζονται ως απολύσεις λόγω της ελλείψεως συναινέσεως του εργαζομένου)[55]. Υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω μορφές λύσεως της συμβάσεως εργασίας που εξομοιώνονται προς τις απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε, αυτές συνιστούν απολύσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, για τον υπολογισμό των κατώτατων ορίων.

71. Εντούτοις γεγονός παραμένει ότι, όσον αφορά τις «απολύσεις», η οδηγία 98/59 δεν θέτει ως προϋπόθεση να είναι οι απολύσεις τουλάχιστον πέντε, για να θεωρηθεί ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, όπως παραδέχθηκε η η Ισπανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση. Επομένως, το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Εργατικού Κώδικα, εισάγοντας την προϋπόθεση περί πραγματοποιήσεως τουλάχιστον πέντε απολύσεων για άλλους λόγους, πλην των οικονομικών, τεχνικών, ή λόγων που αφορούν την οργάνωση ή την παραγωγή, περιορίζει αδικαιολόγητα το περιεχόμενο του όρου «απολύσεις». Κατά συνέπεια, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την εξής απάντηση στο πρώτο ερώτημα της υποθέσεως C-392/13: Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας αντιτίθεται στη διάταξη αυτή.

2. Δεύτερο και τρίτο προδικαστικό ερώτημα της υποθέσεως C-392/13: δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 98/59 στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου

72. Με τα δύο αυτά ερωτήματα, το Juzgado de lo Social No 33 ζητεί διευκρινίσεις ως προς τη δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 98/59 στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου οι οποίες λήγουν είτε λόγω παρελεύσεως του χρόνου είτε λόγω εκτελέσεως συγκεκριμένης υπηρεσίας ή καθήκοντος.

73. Κατ' ουσίαν, το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα θέτει το ζήτημα κατά πόσον οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου οι οποίες λήγουν πρέπει να θεωρούνται ως εμπίπτουσες στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας απολύσεις για τον υπολογισμό των κατώτατων ορίων του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59. Εντούτοις, η απόφαση περί παραπομπής διευκρινίζει ότι το αιτούν δικαστήριο απλώς διερωτάται κατά πόσον η οδηγία απαιτεί από το εν λόγω δικαστήριο να συμπεριλάβει αυτές τις μορφές λύσεων των συμβάσεων εργασίας κατά τον υπολογισμό των κατώτατων ορίων για τον χαρακτηρισμό τους ως «απολύσεων», χωρίς να εφαρμόζεται κατ' ανάγκην η διαδικασία προστασίας και στην περίπτωσή τους.

74. Το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, μολονότι δεν είναι σαφώς διατυπωμένο, θέτει το ζήτημα κατά πόσο το άρθρο 1, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 περιορίζεται στις συλλογικές απολύσεις των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου, όταν οι λόγοι της απολύσεως είναι οι ίδιοι (εν προκειμένω, η λήξη ορισμένων συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο τέλος της τουριστικής περιόδου ή μετά την ολοκλήρωση ενός κατασκευαστικού έργου).

75. Η απάντηση στα δύο ερωτήματα, όπως επισημάνθηκε κατ' ουσίαν από την Ουγγρική Κυβέρνηση και την Επιτροπή, σαφώς προκύπτει από τη διατύπωση του άρθρου 1, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59. Η εν λόγω διάταξη εξαιρεί τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, εκτός αν οι απολύσεις πραγματοποιηθούν πριν τη λήξη των επίμαχων συμβάσεων ή πριν την ολοκλήρωσή τους. Λαμβανομένης υπόψη της φύσεως των συμβάσεων αυτών, οι οποίες, όπως

55 — Βλ. απόφαση Επιτροπή κατά Πορτογαλίας (EU:C:2004:605, σκέψη 56). Οι μορφές λύσεως της συμβάσεως εργασίας που εξομοιώνονται προς τις απολύσεις απαντώνται, κυρίως, σε περιστάσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος εξωθείται σε συναίνεση, για παράδειγμα ως αντάλλαγμα για να τύχει ορισμένων οικονομικών πλεονεκτημάτων· βλ. σημεία 46 και 47 των προτάσεων του τότε γενικού εισαγγελέα A. Tizzano στην εν λόγω υπόθεση (EU:C:2004:139). Εν προκειμένω, εργαζόμενοι ενδέχεται να συναινέσουν σε εθελούσια πρόωρη συνταξιοδότηση με πρωτοβουλία του εργοδότη, χωρίς αυτή να προκύπτει από τους ίδιους ατομικά. Βλ. Barnard, C., όπ.π., σ. 631.

ορθώς επισημαίνει η Επιτροπή, λήγουν αναγκαστικά όταν λήξει η συμφωνημένη περίοδος διάρκειάς τους, δεν υπάρχουν αμφιβολίες όσον αφορά το κύρος του εν λόγω κανόνα. Πράγματι, μία σύμβαση ορισμένου χρόνου η οποία λήγει οργανικώς δεν εξομοιώνεται με απόλυση εργαζομένου με σύμβαση αορίστου χρόνου για λόγους που δεν συνδέονται με τον εν λόγω εργαζόμενο.

76. Η εν λόγω ερμηνεία δεν αναιρείται από το άρθρο 1, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59. Όπως εκτέθηκε ανωτέρω, η διάταξη αυτή διέπει μορφές λύσεως της συμβάσεως εργασίας που εξομοιώνονται προς τις απολύσεις. Αντιθέτως, δεν ρυθμίζει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες διέπονται αποκλειστικά από το άρθρο 1, παράγραφος 2, της εν λόγω οδηγίας. Μολονότι οι παρεκκλίσεις πρέπει γενικώς να ερμηνεύονται συσταλτικώς, εντούτοις δεν είναι δυνατό να προστεθεί ερμηνευτικά επιπλέον επιφύλαξη στη διατύπωση του άρθρου 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 98/59, η οποία δεν υπήρχε εξ αρχής. Το ως άνω συμπέρασμα επιβάλλεται κατά μείζονα λόγο στην περίπτωση που ο νομοθέτης της Ένωσης έχει εισαγάγει ειδική διάταξη στη διατύπωση της παρεκκλίσεως αυτής, χωρίς να κρίνει απαραίτητο να προσθέσει και άλλη. Στο ίδιο πνεύμα, το Δικαστήριο αρνήθηκε να ερμηνεύσει συσταλτικώς παρόμοια παρέκκλιση στο άρθρο 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 98/59[56]. Κατά μείζονα λόγο, δεν δύναμαι να εφαρμόσω την εξαίρεση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μόνο σε περιπτώσεις κατά τις οποίες οι λόγοι της λύσεως των συμβάσεων αυτών είναι οι ίδιοι.

77. Σε κάθε περίπτωση, το Juzgado de lo Social No 33 δύναται να συμπεριλάβει όλες τις μορφές λύσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου κατά τον υπολογισμό των κατώτατων ορίων, αν αυτό επιτρέπεται από τον ισπανικό νόμο. Όπως επισήμανε η Ουγγρική Κυβέρνηση, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να θεσπίζουν, κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 98/59, κανόνες περισσότερο ευνοϊκούς για τους εργαζομένους.

78. Βάσει των προεκτεθέντων, προτείνω την εξής κοινή απάντηση στο δεύτερο και τρίτο προδικαστικό ερώτημα της υποθέσεως C-392/13: το άρθρο 1, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι όλες οι ομαδικές απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αυτής, εκτός αν οι εν λόγω απολύσεις έλαβαν χώρα πριν τη λήξη των συμβάσεων αυτών ή πριν την ολοκλήρωσή τους. Δεν ασκεί επιρροή το αν οι λόγοι της λύσεως των συμβάσεων αυτών είναι οι ίδιοι. Δεν αποκλείεται η θέσπιση εθνικών κανόνων ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους.

3. Δεύτερο προδικαστικό ερώτημα της υποθέσεως C-80/14: πέραν του κάθετου άμεσου αποτελέσματος

79. Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, το Court of Appeal διερωτάται αν, υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις της υποθέσεως αυτής, αποκλείεται η δυνατότητα κράτους μέλους να επικαλεστεί το ότι μία οδηγία δεν μπορεί να επιβάλει υποχρεώσεις στους ιδιώτες λόγω της πλημμελούς μεταφοράς της στο εσωτερικό δίκαιο. Οι λόγοι που τέθηκε το ερώτημα αυτό αντλούνται από την άποψη της USDAW και της B. Wilson: ένα κράτος μέλος δεν μπορεί να στηρίζεται στη δική του πλημμελή μεταφορά της οδηγίας 98/59 στην εσωτερική έννομη τάξη στο πλαίσιο διαδικασιών κατά ιδιωτών αφερέγγυων εργοδοτών σε περίπτωση που το κράτος αυτό αντιμετωπίσει μεταγενέστερες αγωγές βάσει της εθνικής νομοθεσίας που μετέφερε στην εσωτερική έννομη τάξη την οδηγία 2008/94. Ειδικότερα, το επιχείρημα αυτό συνίσταται στο ότι η οδηγία 2008/94 κατά κάποιο τρόπο μετατρέπει την οριζόντια φύση των διαδικασιών που έχουν κινηθεί δυνάμει της οδηγίας 98/59 σε κάθετη.

80. Υπό το πρίσμα αυτό, το ερώτημα που τίθεται παρουσιάζει ενδιαφέρον. Εντούτοις, προκειμένου να ενεργοποιηθούν οι αντλούμενες από την οδηγία 2008/94 υποχρεώσεις, πρέπει χρηματική αξίωση που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας (όπως η αποζημίωση βάσει μέτρων προστασίας) να μην εκπληρωθεί λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη. Αν το Δικαστήριο αποφανθεί ότι το Ηνωμένο Βασίλειο μετέφερε εσφαλμένα στην εσωτερική έννομη τάξη τη μέθοδο της περιπτώσεως ii (και εξαιρουμένης της δυνατότητας ερμηνείας του εθνικού νόμου σύμφωνα με την οδηγία αυτή,

56 — Βλ. απόφαση Nolan (EU:C:2012:638, σκέψεις 42 και 43).

ζήτημα το οποίο όπως τονίζει το Court of Appeal δεν εγείρεται με το προδικαστικό ερώτημα), το δικαίωμα σε αποζημίωση βάσει μέτρων προστασίας προϋποθέτει ότι η εν λόγω οδηγία έχει οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα έναντι των ιδιωτών εργοδοτών, είτε είναι φερέγγυοι είτε όχι. Ελλείψει αυτού του οριζόντιου αποτελέσματος, το επιχείρημα της USDAW και της B. Wilson θα οδηγούσε στο παράλογο αποτέλεσμα να απολαύουν ευρύτερων δικαιωμάτων οι εργαζόμενοι που απολύθηκαν από αφερέγγυους εργοδότες από τους εργαζομένους που απολύθηκαν από φερέγγυους εργοδότες, πράγμα που δεν μπορεί να γίνει δεκτό. Σε κάθε περίπτωση, δεν αμφισβητείται ότι οδηγία 98/59 έχει οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα και δεν αντιλαμβάνομαι πώς αυτό θα μπορούσε να συμβεί. Υπό τις περιστάσεις αυτές, το επιχείρημα της USDAW και της B. Wilson είναι απαράδεκτο.

81. Εν πάση περιπτώσει, δεδομένου ότι φρονώ ότι το Ηνωμένο Βασίλειο μετέφερε ορθώς στην εσωτερική έννομη τάξη την οδηγία 98/59, προτείνω να μη δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό.

IV – **Πρόταση**

82. Κατά συνέπεια, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Ηνωμένο Βασίλειο) στην υπόθεση C-182/13, στο τέταρτο προδικαστικό ερώτημα του Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Ισπανία) στην υπόθεση C-392/13, και στα προδικαστικά ερωτήματα του Court of Appeal (England and Wales) (Ηνωμένο Βασίλειο) στην υπόθεση C-80/14 ως εξής:

— Ο όρος «επιχείρηση» που αναφέρεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση ii, της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, έχει ταυτόσημη έννοια με τον όρο που αναφέρεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, περίπτωση i, της εν λόγω οδηγίας. Ο όρος αυτός δηλώνει τη μονάδα στην οποία είναι τοποθετημένοι οι απολυθέντες εργαζόμενοι για να ασκούν τα καθήκοντά τους, πράγμα που απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει. Το γεγονός αυτό δεν αποκλείει τη δυνατότητα των κρατών μελών να θεσπίζουν κανόνες εφαρμογής βάσει του όρου αυτού, οι οποίοι, χωρίς να υποβαθμίζουν το ελάχιστο επίπεδο προστασίας, είναι περισσότερο ευνοϊκοί για τους εργαζομένους. Απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει αν συντρέχει τέτοια περίπτωση.

Στην υπόθεση C-392/13, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στο πρώτο, δεύτερο και τρίτο προδικαστικό ερώτημα τις ακόλουθες απαντήσεις:

— Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 αντιτίθεται σε εθνική διάταξη, όπως αυτή του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Ley del Estatuto de los Trabajadores της 29ης Μαρτίου 1995, κατά την οποίας πρέπει να πραγματοποιηθούν τουλάχιστο πέντε λύσεις συμβάσεων εργασίας, χωρίς τη συναίνεση των οικείων εργαζομένων, για άλλους λόγους, πλην των οικονομικών, τεχνικών ή λόγων που αφορούν την οργάνωση ή την παραγωγή, προκειμένου οι εν λόγω λύσεις να ληφθούν υπόψη για να εξακριβωθεί εάν πρόκειται για ομαδικές απολύσεις.

— Το άρθρο 1, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι όλες οι ομαδικές απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν βάσει συμβάσεων που συνήφθησαν για ορισμένο χρόνο ή για συγκεκριμένα καθήκοντα εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αυτής, εκτός αν οι εν λόγω απολύσεις έλαβαν χώρα πριν τη λήξη των συμβάσεων αυτών ή πριν την ολοκλήρωσή τους. Δεν ασκεί επιρροή το αν οι λόγοι της λύσεως των συμβάσεων αυτών είναι οι ίδιοι. Το γεγονός αυτό δεν αποκλείει τη δυνατότητα των κρατών μελών να θεσπίζουν κανόνες οι οποίοι, χωρίς να υποβαθμίζουν το ελάχιστο επίπεδο προστασίας, είναι περισσότερο ευνοϊκοί για τους εργαζομένους.