Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τρίτο τμήμα)

της 18ης Ιουλίου 2013*

«Μεταβίβαση επιχειρήσεων — Οδηγία 2001/23/ΕΚ — Διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων — Συλλογική σύμβαση που δεσμεύει τον εκχωρητή και τον εργαζόμενο κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως»

Στην υπόθεση C-426/11,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Supreme Court of the United Kingdom (Ηνωμένο Βασίλειο) με απόφαση της 10ης Αυγούστου 2011, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 12 Αυγούστου 2011, στο πλαίσιο της δίκης

Mark Alemo-Herron κ.λπ.

κατά

Parkwood Leisure Ltd,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα),

συγκείμενο από τους R. Silva de Lapuerta, προεδρεύουσα του τρίτου τμήματος, K. Lenaerts, Γ. Αρέστη, J. Malenovský (εισηγητή) και D. Šváby, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: P. Cruz Villalón

γραμματέας: L. Hewlett, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 20ής Σεπτεμβρίου 2012,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— οι M. Alemo-Herron κ.λπ., εκπροσωπούμενοι από τον T. Linden, barrister, και τη L. Prince, advocate,

— η Parkwood Leisure Ltd, εκπροσωπούμενη από τον A. Lynch, QC,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την H. Walker,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους G. Rozet και J. Enegren,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 19ης Φεβρουαρίου 2013,

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 3 της οδηγίας 2001/23/ΕΚ 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).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του M. Alemo-Herron και λοιπών και της Parkwood Leisure Ltd (στο εξής: Parkwood) σχετικά με την εφαρμογή συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Η οδηγία 2001/23 κωδικοποίησε την οδηγία 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, 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 ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171), όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 1998 (ΕΕ L 201, σ. 88, στο εξής: οδηγία 77/187).

4 Το άρθρο 3, παράγραφοι 1 έως 3, της οδηγίας 2001/23 προβλέπει τα εξής:

«1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εκχωρητή, που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση υφισταμένη κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, μεταβιβάζονται, διά της μεταβιβάσεως αυτής, στον εκδοχέα.

Τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι, μετά την ημερομηνία της μεταβίβασης, ο εκχωρητής και ο εκδοχέας εξακολουθούν να ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον, ως προς υποχρεώσεις που γεννήθηκαν πριν από τη μεταβίβαση και απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή εργασιακή σχέση, οι οποίες υφίσταντο κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης.

2. Τα κράτη μέλη δύνανται να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλισθεί ότι ο εκχωρητής γνωστοποιεί στον εκδοχέα όλα τα μεταβιβαζόμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις, δυνάμει του παρόντος άρθρου, στο βαθμό που αυτά είναι ή έπρεπε να είναι γνωστά στον εκχωρητή κατά τον χρόνο της μεταβίβασης. Παράλειψη του εκχωρητή να ενημερώσει τον εκδοχέα για τα εν λόγω δικαιώματα και υποχρεώσεις, δεν θίγει τη μεταβίβαση αυτών των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, ούτε τα δικαιώματα των εργαζομένων κατά του εκδοχέα ή/και του εκχωρητή όσον αφορά αυτά τα δικαιώματα ή υποχρεώσεις.

3. Μετά τη μεταβίβαση, ο εκδοχέας εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, ως αυτοί εφαρμόζονται και έναντι του εκχωρητή, σύμφωνα με τη σύμβαση, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως.

Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίζουν την περίοδο τηρήσεως των εν λόγω όρων εργασίας, υπό την αίρεση ότι η περίοδος αυτή δεν θα είναι κατώτερη του έτους.»

5 Κατά το άρθρο 8 της εν λόγω οδηγίας:

«Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν ή να εισάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή να προωθούν ή επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που συνάπτονται μεταξύ των κοινοτικών εταίρων.»

Το δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου

6 Η οδηγία 77/187 μεταφέρθηκε στην έννομη τάξη του Ηνωμένου Βασιλείου με την κανονιστική απόφαση του 1981 περί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων (προστασία της απασχολήσεως) [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, στο εξής: TUPE].

7 Το άρθρο 5, παράγραφος 2, στοιχείο a, της TUPE, το οποίο μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο το περιεχόμενο του άρθρου 3, παράγραφος 2, της οδηγίας 2001/23, ορίζει τα εξής:

«Όλα τα δικαιώματα, εξουσίες και υποχρεώσεις του εκχωρητή που απορρέουν από τη σύμβαση ή συνδέονται με αυτήν μεταβιβάζονται δυνάμει της παρούσας κανονιστικής πράξεως στον εκδοχέα.»

8 Κατά το εθνικό δίκαιο, τα μέρη έχουν τη δυνατότητα να θέσουν όρο στη μεταξύ τους σύμβαση ότι οι εκάστοτε αποδοχές του εργαζομένου θα καθορίζονται κατά τακτά διαστήματα από τρίτον, όπως το National Joint Council for Local Governement Services (στο εξής: NJC), στο οποίο ο εργοδότης ούτε μετέχει ούτε εκπροσωπείται. Κατά τους κανόνες που διέπουν τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο, τέτοιου τύπου συλλογικές συμφωνίες θεωρούνται ότι δεν είναι νομικά δεσμευτικές, εκτός αν τα μέρη ορίσουν άλλως. Παρά ταύτα, οι όροι των συλλογικών αυτών συμφωνιών μπορούν να αποκτήσουν ισχύ όρων ατομικής συμβάσεως μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Αυτό μπορεί να γίνει, όπως εν προκειμένω, με ρήτρα η οποία προστίθεται στη σύμβαση βάσει της οποίας ο εργαζόμενος απολαμβάνει των όρων οι οποίοι συμφωνούνται μεταξύ εργοδότη και συνδικαλιστικής οργανώσεως ή προκύπτουν από διαπραγμάτευση στο πλαίσιο άλλου οργάνου, όπως το NJC. Όταν αυτοί οι όροι ενσωματωθούν στη σύμβαση ισχύουν ως όροι της ατομικής συμβάσεως εργασίας.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

9 Το 2002, ένα από τα τοπικά συμβούλια του Λονδίνου, το Lewisham London Borough Council (στο εξής: Lewisham) μεταβίβασε την υπηρεσία «ψυχαγωγίας» στη CCL Limited (στο εξής: CCL), επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα, η οποία ενσωμάτωσε τους εργαζομένους στην υπηρεσία αυτή στο προσωπικό της. Κατά τον μήνα Μάιο του 2004, η CCL μεταβίβασε την εν λόγω υπηρεσία στην Parkwood, επιχείρηση που ανήκει επίσης στον ιδιωτικό τομέα.

10 Κατά τον χρόνο που η υπηρεσία «ψυχαγωγίας» ανήκε στο Lewisham, για τις συμβάσεις εργασίας μεταξύ αυτού και των εργαζομένων εφαρμόζονταν οι όροι εργασίας που προέκυπταν από τη διαπραγμάτευση στο πλαίσιο του NJC, το οποίο είναι όργανο συλλογικής διαπραγματεύσεως για τον τομέα της τοπικής αυτοδιοικήσεως. Η υποχρέωση εφαρμογής των συμφωνιών που προκύπτουν από τη διαπραγμάτευση στο πλαίσιο του NJC δεν απέρρεε από τον νόμο, αλλά από ρήτρα των συμβάσεων εργασίας η οποία όριζε τα εξής:

«Κατά τη διάρκεια της απασχολήσεώς σας [στο Lewisham], για τους όρους και τις συνθήκες εργασίας σας ισχύουν οι όροι των συλλογικών συμβάσεων οι οποίες προκύπτουν από την εκάστοτε διαπραγμάτευση στο πλαίσιο του [NJC], όπως συμπληρώνονται από τοπικές συμφωνίες συναπτόμενες στο πλαίσιο των επιτροπών συλλογικών διαπραγματεύσεων [του Lewisham].»

11 Κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως της υπηρεσίας «ψυχαγωγίας» προς τη CCL, ίσχυε η συλλογική σύμβαση που είχε συμφωνηθεί στο πλαίσιο του NJC και κάλυπτε το χρονικό διάστημα από την 1η Απριλίου 2002 έως την 31η Μαρτίου 2004. Τον Μάιο του 2004 πραγματοποιήθηκε η μεταβίβαση της επιχειρήσεως που εκμεταλλευόταν την υπηρεσία αυτή προς την Parkwood.

12 Η Parkwood δεν μετέχει στο NJC, ούτε, σε κάθε περίπτωση, θα ήταν δυνατή η συμμετοχή της σε αυτό, δεδομένου ότι είναι ιδιωτική επιχείρηση ξένη προς τη δημόσια διοίκηση.

13 Τον Ιούνιο του 2004 καταρτίστηκε στο πλαίσιο του NJC νέα συλλογική συμφωνία με αναδρομική ισχύ από την 1η Απριλίου 2004 και χρονική διάρκεια ισχύος ως την 31η Μαρτίου 2007. Η σύναψή της συμφωνίας αυτής έγινε, συνεπώς, σε χρόνο μεταγενέστερο της μεταβιβάσεως της επίμαχης επιχειρήσεως προς την Parkwood. Για τον λόγο αυτό, η Parkwood έκρινε ότι η νέα συμφωνία δεν τη δέσμευε και έτσι ενημέρωσε συναφώς τους εργαζομένους, στους οποίους αρνήθηκε να χορηγήσει τις μισθολογικές αυξήσεις που είχαν συμφωνηθεί στο πλαίσιο του NJC για το χρονικό διάστημα μεταξύ Απριλίου του 2004 και Μαρτίου του 2007.

14 Κατόπιν της αρνήσεως της Parkwood να εφαρμόσει τους όρους που είχαν συμφωνηθεί στο πλαίσιο του NJC, οι εργαζόμενοι προσέφυγαν ενώπιον του Employment Tribunal, το οποίο απέρριψε την αγωγή τους το 2008. Η πρωτόδικη απόφαση προσεβλήθη ενώπιον του Employment Appeal Tribunal το οποίο δέχθηκε την αγωγή τους στις 12 Ιανουαρίου 2009. Η Parkwood άσκησε έφεση κατά της ως άνω αποφάσεως ενώπιον του Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

15 Στις 29 Ιανουαρίου 2010, το εν λόγω δικαιοδοτικό όργανο δέχθηκε την έφεση που άσκησε η Parkwood και επικύρωσε την απόφαση του Employment Tribunal η οποία είχε απορρίψει την αγωγή των αναιρεσειόντων της κύριας δίκης. Το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) έκρινε ότι, κατά την απόφαση της 9ης Μαρτίου 2006, C-499/04, Werhof (Συλλογή 2006, σ. I-2397), το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187 δεν είχε ως αποτέλεσμα να δεσμεύεται ο εκδοχέας από συλλογική συμφωνία συναφθείσα μετά από τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως.

16 Οι αναιρεσείοντες της κύριας δίκης άσκησαν αναίρεση κατά της αποφάσεως του Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ενώπιον του Supreme Court of the United Kingdom, το οποίο αποφάσισε να υποβάλει στο Δικαστήριο ορισμένα ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία και τα αποτελέσματα της οδηγίας 2001/23. Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι το ζήτημα επί του οποίου έκρινε το Δικαστήριο με την προπαρατεθείσα απόφαση Werhof δεν είναι ίδιο με το ζήτημα που πρέπει να κριθεί στη διαφορά της κύριας δίκης.

17 Εκθέτει συναφώς ότι στο γερμανικό δίκαιο, το οποίο αφορούσε η υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η προπαρατεθείσα απόφαση Werhof, ακολουθείται «στατική» προσέγγιση όσον αφορά την προστασία των εργαζομένων μετά από τη μεταβίβαση επιχειρήσεως ή δραστηριότητας. Κατά το αιτούν δικαστήριο, το δίκαιο αυτό προβλέπει ότι στη σύμβαση εργασίας ενσωματώνονται οι συλλογικώς συμφωνηθέντες κανόνες μόνο με το περιεχόμενο που έχουν κατά τον χρόνο μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως ή δραστηριότητας, καθώς και ότι δεν επικαιροποιούνται μετά από τη μεταβίβαση.

18 Αντιθέτως, το ζήτημα στην υπό κρίση υπόθεση είναι εάν εμποδίζεται το κράτος μέλος να διευρύνει την παρεχόμενη στους εργαζομένους σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως ή δραστηριότητας προστασία, παρέχοντας «δυναμική» προστασία, κατ' εφαρμογή του εσωτερικού δικαίου των συμβάσεων, δηλαδή προστασία βάσει της οποίας ισχύουν έναντι του εκδοχέα όχι μόνο οι ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως αλλά επίσης και εκείνες που είναι μεταγενέστερες της εν λόγω μεταβιβάσεως.

19 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Supreme Court of the United Kingdom αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Στην περίπτωση κατά την οποία, όπως στην υπό κρίση υπόθεση, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα από σύμβαση έναντι του εκχωρητή για εφαρμογή των εκάστοτε όρων και συνθηκών που προκύπτουν από διαπραγμάτευση και συμφωνία στο πλαίσιο οργάνου συλλογικής διαπραγματεύσεως και το δικαίωμα αυτό αναγνωρίζεται από το εθνικό δίκαιο ως δυναμικής, και όχι στατικής φύσεως, μεταξύ του εργαζομένου και του εκχωρητή εργοδότη, το άρθρο 3 της οδηγίας [2001/23], σε συνδυασμό με την [προπαρατεθείσα] απόφαση [...] Werhof [...]:

α) επιβάλλει το δικαίωμα αυτό να προστατεύεται και να ισχύει έναντι του εκδοχέα σε περίπτωση μεταβιβάσεως που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας [αυτής];

ή, εναλλακτικά,

β) επιτρέπει στα εθνικά δικαστήρια να κρίνουν ότι αυτό το δικαίωμα προστατεύεται και ισχύει έναντι του εκδοχέα σε περίπτωση μεταβιβάσεως που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της [εν λόγω] οδηγίας;

ή,

γ) απαγορεύει στα εθνικά δικαστήρια να κρίνουν ότι αυτό το δικαίωμα προστατεύεται και ισχύει έναντι του εκδοχέα σε περίπτωση μεταβιβάσεως που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της [ίδιας ως άνω] οδηγίας;

2) Στην περίπτωση κατά την οποία κράτος μέλος έχει τηρήσει την υποχρέωσή του να μεταφέρει στην εσωτερική του έννομη τάξη το ελάχιστο όριο απαιτήσεων του άρθρου 3 της οδηγίας 2001/23 αλλά ανακύπτει το ζήτημα εάν τα μέτρα εφαρμογής πρέπει να ερμηνευθούν κατά ευνοϊκότερο για τους εργαζομένους τρόπο ο οποίος βαίνει πέραν των απαιτήσεων αυτών με την πρόβλεψη δυναμικής φύσεως δικαιωμάτων από σύμβαση έναντι του εκδοχέα, είναι ελεύθερα τα δικαστήρια του κράτους μέλους να εφαρμόζουν το εθνικό δίκαιο όσον αφορά την ερμηνεία της νομοθεσίας προσαρμογής πάντοτε υπό την προϋπόθεση ότι αυτή η ερμηνεία δεν έρχεται σε αντίθεση προς το κοινοτικό δίκαιο ή πρέπει να ακολουθηθεί κάποια άλλη προσέγγιση και, εάν ναι, ποια;

3) Στην υπό κρίση υπόθεση, εφόσον ο εργοδότης δεν υποστηρίζει ότι η ισχύς του δυναμικού δικαιώματος των εργαζομένων κατά το εθνικό δίκαιο σε συλλογικά συμφωνηθέντες όρους και συνθήκες θα ισοδυναμεί με προσβολή των δικαιωμάτων του βάσει του άρθρου 11 της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών [που υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950], είναι ελεύθερο το δικαστήριο να εφαρμόσει την ερμηνεία της [TUPE] που επικαλούνται οι εργαζόμενοι;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

20 Με τα τρία ερωτήματά του, τα οποία αρμόζει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε ρύθμιση κράτους μέλους προβλέπουσα ότι, σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, ισχύουν έναντι του εκδοχέα οι ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις των οποίων η διαπραγμάτευση και η σύναψη είναι μεταγενέστερες της ημερομηνίας της μεταβιβάσεως.

21 Επιβάλλεται, εκ προοιμίου, η επισήμανση ότι η προπαρατεθείσα απόφαση Werhof, η οποία αφορά το άρθρο 3 της οδηγίας 77/187, περιέχει πολλά στοιχεία τα οποία είναι κρίσιμα για την υπόθεση της κύριας δίκης. Η υπόθεση αυτή αφορά, βεβαίως, την οδηγία 2001/23, αλλά τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να εφαρμοστούν πλήρως και σε αυτήν, καθόσον κωδικοποιεί την οδηγία 77/187, δεδομένου ότι το γράμμα των κρίσιμων διατάξεων του άρθρου 3 αμφοτέρων των οδηγιών ταυτίζεται.

22 Πρώτον, πρέπει να υπομνησθεί ότι στη σκέψη 37 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Werhof, το Δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187 έχει την έννοια ότι, όταν η σύμβαση εργασίας παραπέμπει σε συλλογική σύμβαση δεσμεύουσα τον εκχωρητή, δεν απαγορεύει να μη δεσμεύεται ο εκδοχέας, ο οποίος δεν μετέχει σε τέτοια συλλογική σύμβαση, από συλλογικές συμβάσεις μεταγενέστερες εκείνης που ίσχυε κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως.

23 Στη συνέχεια, από το άρθρο 8 της οδηγίας 2001/23 προκύπτει ότι η οδηγία αυτή δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να εισάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή να προωθούν ή επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που συνάπτονται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

24 Όσον αφορά την υπόθεση της κύριας δίκης, δεν αμφισβητείται, όπως προκύπτει από το ίδιο το γράμμα του δεύτερου ερωτήματος, ότι οι ρήτρες οι οποίες παραπέμπουν σε συλλογικές συμβάσεις των οποίων η διαπραγμάτευση και η σύναψη είναι μεταγενέστερες της ημερομηνίας της μεταβιβάσεως της οικείας επιχειρήσεως και οι οποίες παρέχουν συμβατικά δικαιώματα δυναμικού χαρακτήρα είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους.

25 Βεβαίως, η οδηγία 77/187 δεν έχει αποκλειστικό σκοπό τη διαφύλαξη, σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, των συμφερόντων των εργαζομένων, αλλά επιδιώκει τη διασφάλιση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων τους, αφενός, και των συμφερόντων του εκδοχέα, αφετέρου. Ειδικότερα, διευκρινίζει ότι ο εκδοχέας θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να προβαίνει στις αλλαγές και τις προσαρμογές που είναι αναγκαίες για τη συνέχιση της δραστηριότητάς του (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση Werhof, προπαρατεθείσα, σκέψη 31).

26 Πρέπει να επισημανθεί συναφώς ότι η μεταβίβαση της επίμαχης στην κύρια δίκη επιχειρήσεως έλαβε χώρα μεταξύ, αφενός, ενός νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και, αφετέρου, ενός νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου.

27 Καθόσον πρόκειται για μεταβίβαση επιχειρήσεως από τον δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα, πρέπει να γίνει δεκτό, λαμβανομένων υπόψη των υπαρχουσών αναπόφευκτων διαφορών ως προς τους όρους εργασίας μεταξύ των δύο τομέων, ότι είναι αναγκαίες σημαντικές αλλαγές και προσαρμογές για τη συνέχιση της δραστηριότητας του εκδοχέα.

28 Οι ρήτρες, όμως, δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις των οποίων η διαπραγμάτευση και η σύναψη είναι μεταγενέστερες της ημερομηνίας της μεταβιβάσεως της οικείας επιχειρήσεως, οι οποίες προορίζονται να ρυθμίσουν την εξέλιξη των όρων εργασίας στον δημόσιο τομέα, ενδέχεται να περιορίσουν ουσιωδώς το περιθώριο κινήσεων που είναι αναγκαίο για τη λήψη των εν λόγω μέτρων διευθετήσεως και προσαρμογής από ιδιώτη εκδοχέα.

29 Σε μια τέτοια περίπτωση, οι ρήτρες αυτές μπορεί να θίξουν τη δίκαιη ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων του εκδοχέα ως εργοδότη, αφενός, και των συμφερόντων των εργαζομένων, αφετέρου.

30 Δεύτερον, επιβάλλεται η επισήμανση ότι, κατά πάγια νομολογία, οι διατάξεις της οδηγίας 2001/23 πρέπει να ερμηνεύονται τηρουμένων των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των αρχών που αναγνωρίζονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 27ης Σεπτεμβρίου 2012, C-179/11, Cimade και GISTI, σκέψη 42).

31 Ως προς το σημείο αυτό, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, βεβαίως, ότι στη διαφορά της κύριας δίκης δεν τίθεται ζήτημα σχετικό με την αρνητική ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι. Εντούτοις, η ερμηνεία του άρθρου 3 της οδηγίας 2001/23 πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να είναι σύμφωνη προς το άρθρο 16 του Χάρτη, το οποίο αναγνωρίζει την επιχειρηματική ελευθερία.

32 Το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την ελευθερία των συμβάσεων, όπως προκύπτει από τις επεξηγηματικές σημειώσεις οι οποίες έχουν εκπονηθεί με σκοπό την παροχή κατευθύνσεων για την ερμηνεία (ΕΕ 2007, C 303, σ. 17) και οι οποίες πρέπει, κατά τα άρθρα 6, παράγραφος 1, τρίτο εδάφιο, ΣΕΕ και 52, παράγραφος 7, του Χάρτη, να λαμβάνονται υπόψη για την ερμηνεία του (απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2013, C-283/11, Sky Österreich, σκέψη 42).

33 Όσον αφορά το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23, από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, βάσει της επιχειρηματικής ελευθερίας, ο εκδοχέας πρέπει να έχει τη δυνατότητα αποτελεσματικής προασπίσεως των συμφερόντων του στο πλαίσιο διαδικασίας συνάψεως συμβάσεως στην οποία μετέχει και διαπραγματεύσεως των στοιχείων που καθορίζουν την εξέλιξη των όρων εργασίας των εργαζομένων του εν όψει της μελλοντικής οικονομικής του δραστηριότητας.

34 Επιβάλλεται, όμως, η διαπίστωση ότι ο εκδοχέας στην κύρια δίκη δεν έχει καμία δυνατότητα συμμετοχής στο επίμαχο όργανο συλλογικής διαπραγματεύσεως. Υπό τις συνθήκες αυτές, ο συγκεκριμένος εργοδότης δεν έχει την ευχέρεια ούτε να προασπίσει αποτελεσματικά τα συμφέροντά του στο πλαίσιο διαδικασίας συνάψεως συμβάσεως ούτε να διαπραγματευθεί τα στοιχεία που καθορίζουν την εξέλιξη των όρων εργασίας των εργαζομένων του εν όψει της μελλοντικής οικονομικής του δραστηριότητας.

35 Υπό τις συνθήκες αυτές, η συμβατική ελευθερία του εν λόγω εκδοχέα περιορίζεται σοβαρά ώστε ο περιορισμός αυτός να μπορεί να θίξει την ίδια την ουσία του δικαιώματός του στην επιχειρηματική ελευθερία.

36 Το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23, σε συνδυασμό με το άρθρο 8 της ίδιας οδηγίας, δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι επιτρέπει στα κράτη μέλη να λαμβάνουν μέτρα τα οποία, παρότι είναι ευνοϊκότερα για τους εργαζομένους, ενδέχεται να θίξουν την ίδια την ουσία του δικαιώματος του εκδοχέα στην επιχειρηματική ελευθερία (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2012, C-544/10, Deutsches Weintor, σκέψεις 54 και 58).

37 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω σκέψεων, στα υποβληθέντα τρία ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε ρύθμιση κράτους μέλους προβλέπουσα ότι, σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, οι ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις των οποίων η διαπραγμάτευση και η σύναψη είναι μεταγενέστερες της ημερομηνίας της μεταβιβάσεως ισχύουν έναντι του εκδοχέα, στην περίπτωση που αυτός δεν έχει τη δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία διαπραγματεύσεως αυτών των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται μετά από τη μεταβίβαση.

Επί των δικαστικών εξόδων

38 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τρίτο τμήμα) αποφαίνεται:

Το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23/ΕΚ 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, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε ρύθμιση κράτους μέλους προβλέπουσα ότι, σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, οι ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις των οποίων η διαπραγμάτευση και η σύναψη είναι μεταγενέστερες της ημερομηνίας της μεταβιβάσεως ισχύουν έναντι του εκδοχέα, στην περίπτωση που αυτός δεν έχει τη δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία διαπραγματεύσεως αυτών των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται μετά από τη μεταβίβαση.

(υπογραφές)