ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
της 16ης Δεκεμβρίου 1992 *

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-132/91, C-138/91 και C-139/91,

που έχουν ως αντικείμενο αιτήσεις του Arbeitsgericht Bamberg (υπόθεση C-132/91) και του Arbeitsgericht Hamburg (υποθέσεις C-138/91 και C-139/91), προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, με τις οποίες ζητείται, στο πλαίσιο των διαφορών που εκκρεμούν ενώπιον των αιτούντων δικαστηρίων μεταξύ

Γρηγορίου Κατσικά

και

Αγγέλου Κωνσταντινίδη,

μεταξύ

Uwe Skreb

και

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH

και μεταξύ

Günther Schroll

και

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία των άρθρων 3, παράγραφος 1, και 7 της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

συγκείμενο από τους O. Due, Πρόεδρο, K. N. Κακούρη, G. C. Rodríguez Iglesias και M. Zuleeg, προέδρους τμήματος, R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida και F. Grévisse, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: W. Van Gerven
γραμματέας: L. Hewlett, υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— στις υποθέσεις C-138/91 και C-139/91, οι ενάγοντες της κύριας δίκης, εκπροσωπούμενοι από τον Klaus Bertelsmann, δικηγόρο Αμβούργου·

— στις υποθέσεις C-138/91 και C-139/91, η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπουμένη από τον Ernst Röder, Ministerialrat στο Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομίας·

— στην υπόθεση C-132/91, η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπουμένη από τους Ernst Röder και Joachim Karl, Regierungsdirektor στο ίδιο υπουργείο·

— στις τρεις υποθέσεις, η Επιτροπή, εκπροσωπουμένη από την Karen Banks και τον Bernd Langeheine, μέλη της Νομικής Υπηρεσίας,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις των εναγόντων της κύριας δίκης Uwe Skreb και Günther Schroll, της PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH, εκπροσωπουμένης από τον Manfred Confurius, δικηγόρο Αμβούργου, και της Επιτροπής, κατά τη συνεδρίαση της 7ης Οκτωβρίου 1992,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 10ης Νοεμβρίου 1992,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με διάταξη της 7ης Μαΐου 1991, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 22 Μαΐου 1991, το Arbeitsgericht Bamberg (Kammer Coburg) υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, στην υπόθεση C-132/91, τέσσερα προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία των άρθρων 3, παράγραφος 1, και 7 της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171, στο εξής: οδηγία).

2 Με διατάξεις της 4ης Απριλίου 1991, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο στις 27 Μαΐου 1991, το Arbeitsgericht Hamburg υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα, πανομοιότυπα στις δύο συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-138/91 και C-139/91, ως προς την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας.

3 Τα ερωτήματα που υπέβαλε το Arbeitsgericht Bamberg ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του Γ. Κατσικά και του πρώην εργοδότη του Α. Κωνσταντινίδη ως προς την καταβολή διαφόρων στοιχείων αμοιβής για την προ της απολύσεώς του περίοδο, η οποία επήλθε στις 26 Ιουνίου 1990.

4 Από τα στοιχεία της δικογραφίας προκύπτει ότι ο Γ. Κατσικάς εργαζόταν σε εστιατόριο που εκμεταλλευόταν ο Κωνσταντινίδης και το οποίο, από τις 2 Απριλίου 1990, αυτός ο τελευταίος υπεκμίσθωσε στον Μυτώση. Με τη σύμβαση υπεκμισθώσεως, ο Μυτώσης ανέλαβε ιδίως την υποχρέωση να απαλλάξει

τον Κωνσταντινίδη από όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την εκμετάλλευση του εστιατορίου και, ειδικότερα, από αυτές που αφορούν την πληρωμή των μισθών και των προσθέτων αμοιβών.

5 Ο Γ. Κατσικάς αρνήθηκε να εργασθεί για τον Μυτώση. Κατόπιν αυτού απολύθηκε από τον Α. Κωνσταντινίδη στις 26 Ιουνίου 1990.

6 Ενώπιον του Arbeitsgericht Bamberg, ο Α. Κωνσταντινίδης ισχυρίστηκε ότι από τις 2 Απριλίου 1990 δεν ήταν πλέον ο εργοδότης του Κατσικά, εφόσον κατά την ημερομηνία αυτή είχε μεταβιβάσει την επιχείρησή του στον Μυτώση. Υποστήριξε ότι δεν μπορούσε, υπό τις συνθήκες αυτές, να άγεται ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου υπό την ιδιότητα του εναγομένου.

7 Κατόπιν αυτού, το Arbeitsgericht Bamberg αποφάσισε να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Μπορεί, σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων, ένας εργαζόμενος, απασχολούμενος από τον εκχωρητή κατά το χρονικό σημείο της μεταβιβάσεως, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187, να εναντιωθεί στη μεταβίβαση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων του εκχωρητή στον εκδοχέα, *εμποδίζοντας* με τον τρόπο αυτό την πραγματοποίηση της εν λόγω μεταβιβάσεως;

2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

Αποτελεί αυτό το δικαίωμα εναντιώσεως, που προβλέπεται στο εθνικό δίκαιο κράτους μέλους, περισσότερο ευνοϊκή ρύθμιση για τους εργαζομένους κατά την έννοια του άρθρου 7 της οδηγίας 77/187;

3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο δεύτερο ερώτημα:

Έχει το άρθρο 7 της οδηγίας 77/187 την έννοια ότι πρέπει να πρόκειται για *ρητές* (περισσότερο ευνοϊκές) νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις;

4) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο τρίτο ερώτημα:

Έχει το άρθρο 7 της οδηγίας 77/187 την έννοια ότι τα δικαστικά όργανα των κρατών μελών μπορούν μέσω της ερμηνείας εθνικών νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών διατάξεων να δημιουργούν περισσότερο ευνοϊκές "ρυθμίσεις" κατά την έννοια του εν λόγω άρθρου;»

8 Τα ερωτήματα που υπέβαλε το Arbeitsgericht Hamburg ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφορών μεταξύ των Skreb (υπόθεση C-138/91) και Schroll (υπόθεση C-139/91) και του εργοδότη τους, την εταιρία PCO Stauereibetrieb Paetz (στο εξής: PCO), ως προς το ζήτημα της απολύσεώς τους.

9 Οι Skreb και Schroll απολύθηκαν από την PCO μετά την άρνησή τους να μεταβιβασθεί η σχέση τους εργασίας στην εταιρία Carl Tiedemann, στην οποία η PCO είχε εκχωρήσει τον κλάδο της «φορτώσεις/εκφορτώσεις», στον οποίο οι ενδιαφερόμενοι εργαζόντουσαν κατά κύριο λόγο.

10 Ενώπιον του Arbeitsgericht Hamburg, οι δύο μισθωτοί ισχυρίστηκαν, ιδίως, ότι οι διατάξεις του άρθρου 613 a του Bürgerliches Gesetzbuch (γερμανικός αστικός κώδικας, στο εξής: BGB), όπως έχει ερμηνευθεί με τη νομολογία του Bundesarbeitsgericht, τους επέτρεπαν να αντιταχθούν στη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσεώς τους. Η PCO απάντησε ότι αυτό το δικαίωμα εναντιώσεως ήταν ασυμβίβαστο προς τις διατάξεις της οδηγίας, οι οποίες προβλέπουν αυτόματη μεταβίβαση της σχέσεως εργασίας στον νέο εργοδότη.

11 Το Arbeitsgericht Hamburg ανέφερε ότι, κατά πάγια νομολογία του Bundesarbeitsgericht σχετικά με το άρθρο 613 a του BGB, «όταν ένα τμήμα επιχειρήσεως μεταβιβάζεται με δικαιοπραξία σε άλλον ιδιοκτήτη, η εναντίωση εργαζομένου που απασχολείται σ' αυτό το τμήμα της επιχειρήσεως αποκλείει τη μεταβίβαση της σχέσεως εργασίας στον αποκτώντα και διατηρείται η σχέση εργασίας προς τον μεταβιβάζοντα».

12 Το Arbeitsgericht Hamburg διερωτάται, επομένως, ως προς το συμβιβαστό της νομολογίας του Bundesarbeitsgericht προς τις διατάξεις της οδηγίας και ιδίως προς αυτές του άρθρου της 7, που καθιστούν δυνατό στα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να εισάγουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τον εργαζόμενο.

13 Έτσι, υπέβαλε στο Δικαστήριο, στο πλαίσιο κάθε μιας από τις δύο υποθέσεις, το ερώτημα:

«αν δικαίωμα εναντιώσεως στη μεταβίβαση της σχέσεως εργασίας στον αποκτώντα την επιχείρηση μπορεί να αναγνωριστεί στον εργαζόμενο με εθνική κανονιστική ρύθμιση, ως ευνοϊκότερη διάταξη κατά την έννοια του άρθρου 7 της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ».

14 Στην έκθεση ακροατηρίου αναπτύσσονται διεξοδικώς τα πραγματικά περιστατικά των διαφορών της κύριας δίκης, η εξέλιξη της διαδικασίας καθώς και οι γραπτές παρατηρήσεις που κατατέθηκαν ενώπιον του Δικαστηρίου. Τα στοιχεία αυτά της δικογραφίας δεν επαναλαμβάνονται κατωτέρω παρά μόνο καθόσον απαιτείται για τη συλλογιστική του Δικαστηρίου.

15 Με τα ερωτήματα που υπέβαλαν τόσο το Arbeitsgericht Hamburg όσο και το Arbeitsgericht Bamberg ερωτάται, κατ' ουσίαν, αν οι διατάξεις του άρθρου 3, παράγαφος 1, ή οι διατάξεις του άρθρου 7 της οδηγίας επιτρέπουν σε εθνικό δικαστήριο να ερμηνεύει διάταξη του εθνικού δικαίου ως αναγνωρίζουσα στους εργαζομένους που απασχολούνται από τον εκχωρούντα την επιχείρηση κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως το δικαίωμα να εναντιώνονται στη μεταβίβαση της συμβάσεώς τους ή της εργασιακής σχέσεώς τους στον αποκτώντα την επιχείρηση.

16 Συναφώς, τα ερωτήματα του Arbeitsgericht Bamberg αναπτύσσουν και διευκρινίζουν τις διάφορες όψεις του ερωτήματος που υπέβαλε το Arbeitsgericht Hamburg στο πλαίσιο κάθε μιας από τις δύο υποθέσεις C-138/91 και C-139/91. Επομένως, τα ερωτήματα αυτά πρέπει να εξετασθούν από κοινού και να αποτελέσουν αντικείμενο κοινής απαντήσεως.

17 Τα ερωτήματα αυτά θίγουν, στην πραγματικότητα, δύο ξεχωριστά ζητήματα.

18 Καταρχάς, τα αιτούντα δικαστήρια διερωτώνται αν το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι εργαζόμενος απασχολούμενος από τον εκχωρητή κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας, δεν μπορεί να εναντιούται στη μεταβίβαση της συμβάσεώς του ή της εργασιακής σχέσεώς του στον εκδοχέα.

19 Εν συνεχεία, αν ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εναντιούται στη μεταβίβαση της συμβάσεώς του ή της εργασιακής σχέσεώς του δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας, τα εθνικά δικαστήρια διερωτώνται αν το άρθρο 7 της οδηγίας πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι η νομολογιακή ερμηνεία διατάξεως του εθνικού δικαίου, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να εναντιούνται στη μεταβίβαση της συμβάσεώς τους ή της εργασιακής σχέσεώς τους στον εκδοχέα, περιλαμβάνεται μεταξύ των «νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών διατάξεων περισσότερο ευνοϊκών για τους εργαζομένους», που αναφέρονται στο εν λόγω άρθρο.

Ως προς το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας

20 Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας:

«Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που δημιουργούνται για τον εκχωρητή από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση που υφίσταται κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, μεταβιβάζονται, εξαιτίας της μεταβιβάσεως αυτής, στον εκδοχέα.

Τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι ο εκχωρητής παραμένει και μετά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, και παράλληλα προς τον εκδοχέα, υπεύθυνος ως προς τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση.»

21 Το Δικαστήριο κρίνει παγίως (βλ. απόφαση της 25ης Ιουλίου 1991, C-362/89, D'Urso, Συλλογή 1991, σ. I-4105, σκέψη 9) ότι η οδηγία αποβλέπει στη διασφάλιση της διατηρήσεως των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του επικεφαλής της επιχειρήσεως, επιτρέποντάς τους να παραμείνουν στην υπηρεσία του νέου εργοδότη υπό τις αυτές προϋποθέσεις που είχαν συμφωνηθεί με τον μεταβιβάζοντα. Οι κανόνες που εφαρμόζονται σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως ή εγκαταστάσεως σε άλλον επιχειρηματία αποβλέπουν, επομένως, στη διαφύλαξη, προς το συμφέρον των εργαζομένων και, καθόσον τούτο είναι δυνατό, των υφισταμένων σχέσεων εργασίας που αποτελούν τμήμα του μεταβιβασθέντος οικονομικού συνόλου.

22 Όπως αναφέρει το Arbeitsgericht Hamburg στο σκεπτικό των διατάξεών του, το Δικαστήριο, με την απόφαση της 5ης Μαΐου 1988, 144/87 και 145/87, Berg (Συλλογή 1988, σ. 2559, σκέψη 14), έκρινε ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι, μετά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, ο εκχωρητής απαλλάσσεται των υποχρεώσεών του που απορρέουν από τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας λόγω της μεταβιβάσεως και μόνο, ακόμη και αν οι απασχολούμενοι στην επιχείρηση εργαζόμενοι δεν συναινούν προς τούτο ή αν αντιτίθενται σ' αυτό, υπό την επιφύλαξη εν πάση περιπτώσει του δικαιώματος των κρατών μελών να προβλέπουν την αμοιβαία ευθύνη του εκχωρητή και του εκδοχέα μετά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως.

23 Στην υπόθεση αυτή, το Hoge Raad der Nederlanden υπέβαλε στο Δικαστήριο το ερώτημα αν η συμφωνία των ενδιαφερομένων εργαζομένων είναι αναγκαία προκειμένου ο εκχωρητής να απαλλάσσεται από τις υποχρεώσεις που απέρρεαν γι' αυτόν από τις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας των οποίων αποτελούσε μέρος πριν από τη μεταβίβαση, όταν οι εν λόγω συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας μεταβιβάζονται στον νέο επικεφαλής της επιχειρήσεως.

24 Επομένως, το υποβληθέν ερώτημα αφορούσε μόνο την περίπτωση — διαφορετική αυτής στην οποία αναφέρονται, εν προκειμένω, τα γερμανικά δικαστήρια — κατά την οποία ο εργαζόμενος, χωρίς να εναντιώνεται στη μεταβίβαση της συμβάσεώς του ή της εργασιακής σχέσεώς του, εναντιώνεται στη μεταβίβαση των υποχρεώσεων που ο εκχωρητής είχε αναλάβει έναντι αυτού πριν από τη μεταβίβαση, δυνάμει της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας.

25 Η Επιτροπή ανέφερε επίσης, με τις παρατηρήσεις της επί της υποθέσεως C-132/91, ότι το Δικαστήριο είχε κρίνει, με την απόφαση της 10ης Φεβρουαρίου 1988, 324/86, Tellerup, καλουμένη Daddy's Dance Hall (Συλλογή 1988, σ. 739, σκέψη 15), ότι η προβλεπομένη από την οδηγία προστασία εξαιρείται από το πεδίο της δικαιοπρακτικής ελευθερίας των μερών στον τομέα των συμβάσεων εργασίας.

26 Στην υπόθεση αυτή, το Højesteret είχε υποβάλει στο Δικαστήριο το ερώτημα εάν ένας εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί τροποποίηση της εργασιακής σχέσεώς του με τον νέο επικεφαλής επιχειρήσεως, ακόμη και αν τα μειονεκτήματα που απορρέουν γι' αυτόν από την εν λόγω τροποποίηση αντισταθμίζονται με πλεονεκτήματα βάσει των οποίων δεν περιέρχεται, γενικώς, σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση.

27 Επομένως, και η απόφαση αυτή αφορούσε διαφορετική περίπτωση από αυτή στην οποία αναφέρονται, εν προκειμένω, τα γερμανικά δικαστήρια, δηλαδή την περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος, χωρίς να εναντιώνεται στη μεταβίβαση της συμβάσεώς του ή της εργασιακής σχέσεώς του, δέχεται τροποποιήσεις της συμβάσεως ή της σχέσεως που τον συνδέει με τον νέο επικεφαλής επιχειρήσεως.

28 Απαντώντας στο ερώτημα που υπέβαλε το Højesteret, το Δικαστήριο ανέφερε, στις σκέψεις 14 και 15 της προαναφερθείσας αποφάσεως Daddy's Dance Hall, ότι, δεδομένου ότι η προστασία την οποία η οδηγία επιδίωξε να διασφαλίσει στους εργαζομένους ήταν δημοσίας τάξεως και, επομένως, εξαιρείται από το πεδίο της δικαιοπρακτικής ελευθερίας των μερών στον τομέα των συμβάσεων εργασίας, οι κανόνες της οδηγίας πρέπει να θεωρηθούν ως επιτακτικού χαρακτήρα υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπεται δυσμενής για τους εργαζομένους παρέκκλιση από τους κανόνες αυτούς. Το δικαστήριο συνήγαγε από αυτό ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν μπορούσαν να παραιτηθούν από τα δικαιώματα που τους παρέχει η οδηγία και ότι ο περιορισμός των δικαιωμάτων αυτών δεν επιτρέπεται ούτε και με τη συναίνεσή τους.

29 Επομένως, το Δικαστήριο δεν είχε την πρόθεση να κρίνει, με τις δύο προαναφερθείσες αποφάσεις, ότι οι διατάξεις του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας πρέπει να ερμηνεύονται υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να

εναντιώνεται στη μεταβίβαση της συμβάσεώς του ή της εργασιακής σχέσεώς του.

30 Αντιθέτως, το Δικαστήριο έκρινε, με την απόφαση της 11ης Ιουλίου 1985, 105/84, Danmols Inventar (Συλλογή 1985, σ. 2639, σκέψη 16), ότι η προστασία, στη διασφάλιση της οποίας αποβλέπει η οδηγία, στερείται αντικειμένου όταν ο ίδιος ο ενδιαφερόμενος, ύστερα από απόφαση που λαμβάνει ελεύθερα, δεν συνεχίζει, μετά τη μεταβίβαση, την εργασιακή του σχέση με τον νέο επικεφαλής επιχειρήσεως. Σ' αυτή την περίπτωση, το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας δεν έχει εφαρμογή.

31 Πράγματι, η οδηγία, η οποία προβαίνει σε μερική μόνο εναρμόνιση του εν λόγω θέματος (βλ. προαναφερθείσα απόφαση Daddy's Dance Hall, σκέψη 16), καθιστά μεν δυνατό στον εργαζόμενο να παραμείνει στην υπηρεσία του νέου εργοδότη υπό τους ιδίους όρους με αυτούς που συμφωνήθηκαν με τον εκχωρητή, δεν μπορεί όμως να ερμηνεύεται ως υποχρεώνουσα τον εργαζόμενο να εξακολουθήσει τη σχέση εργασίας με τον εκδοχέα.

32 Αυτή η υποχρέωση θα έθετε υπό αμφισβήτηση τα θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζομένου, ο οποίος πρέπει να είναι ελεύθερος να επιλέγει τον εργοδότη του και δεν είναι δυνατόν να υποχρεώνεται να εργάζεται για εργοδότη που αυτός δεν επέλεξε ελεύθερα.

33 Επομένως, οι διατάξεις του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας δεν απαγορεύουν ένας εργαζόμενος να αποφασίζει να εναντιωθεί στη μεταβίβαση της συμβάσεώς του ή της εργασιακής σχέσεώς του και, έτσι, να μη απολαμβάνει την προστασία που του παρέχει η οδηγία.

34 Πάντως, όπως το Δικαστήριο έκρινε (προαναφερθείσα απόφαση Berg, σκέψη 12), η οδηγία δεν αποβλέπει στη διατήρηση της συμβάσεως ή της εργασιακής σχέσεως με τον εκχωρητή στην περίπτωση κατά την οποία ο απασχολούμενος στην επιχείρηση εργαζόμενος δεν επιθυμεί να παραμείνει στην υπηρεσία του εκδοχέα.

35 Επομένως, στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος αποφασίζει ελεύθερα να μη διατηρήσει τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας με τον εκδοχέα, η οδηγία δεν υποχρεώνει τα κράτη μέλη να προβλέπουν ότι η σύμβαση ή σχέση εργασίας διατηρείται με τον εκχωρητή. Σ' αυτή την περίπτωση, στα κράτη μέλη εναπόκειται να καθορίζουν την επιφυλασσομένη στη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας τύχη.

36 Τα κράτη μέλη μπορούν, ειδικότερα, να προβλέπουν ότι στην περίπτωση αυτή, η σύμβαση ή η σχέση εργασίας πρέπει να θεωρείται ως λυθείσα είτε κατόπιν πρωτοβουλίας του μισθωτού είτε κατόπιν πρωτοβουλίας του εργοδότη. Μπορούν επίσης να προβλέπουν ότι η σύμβαση ή η σχέση εργασίας διατηρείται με τον εκχωρητή.

37 Επομένως, στο σκέλος των ερωτημάτων του Arbeitsgericht Bamberg και του Arbeitsgericht Hamburg που αφορά το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας πρέπει να δοθεί ως απάντηση ότι οι διατάξεις του άρθρου αυτού έχουν την έννοια ότι δεν εμποδίζουν εργαζόμενο απασχολούμενο από τον εκχωρητή κατά την ημερομηνία μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας, να εναντιωθεί στη μεταβίβαση προς τον εκδοχέα της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας που τον συνδέει με τον εκχωρητή. Ωστόσο, η οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να προβλέψουν ότι, στην περίπτωση κατά την οποία εργαζόμενος αποφασίζει ελεύθερα να μη συνεχίσει με τον εκδοχέα τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, η σύμβαση ή η σχέση εργασίας διατηρείται με τον εκχωρητή. Ούτε, εξάλλου, απαγορεύει μια τέτοια ρύθμιση. Στην περίπτωση για την οποία πρόκειται, στα κράτη μέλη εναπόκειται να καθορίσουν την τύχη που επιφυλάσσεται στη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας με τον εκχωρητή.

Ως προς το άρθρο 7 της οδηγίας

38 Με τα ερωτήματα του Arbeitsgericht Bamberg και του Arbeitsgericht Hamburg ερωτάται αφενός αν οι όροι «νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις» του άρθρου 7 της οδηγίας αφορούν επίσης την ερμηνεία των νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών διατάξεων του εθνικού δικαίου, στην οποία προβαίνουν τα εθνικά δικαστήρια, και αφετέρου αν ερμηνεία αυτού του είδους, με την οποία αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο δικαίωμα εναντιώσεως στη μεταβίβαση της συμβάσεώς του ή της σχέσεώς του εργασίας, συνιστά διάταξη «περισσότερο ευνοϊκή για τους εργαζομένους» κατά την έννοια του άρθρου 7 της οδηγίας.

39 Ως προς το πρώτο σημείο πρέπει να υπομνηστεί ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου (βλ. απόφαση της 16ης Απριλίου 1991, C-347/89, Eurim-Pharm, Συλλογή 1991, σ. I-1747, σκέψη 15), η ισχύς των εθνικών νομοθετικών, κανονι-

στικών ή διοικητικών διατάξεων πρέπει να εκτιμάται λαμβανομένης υπόψη της σχετικής ερμηνείας εκ μέρους των εθνικών δικαστηρίων.

40 Επομένως, ως «νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις» νοούνται, κατά την έννοια του άρθρου 7 της οδηγίας, οι νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις κράτους μέλους όπως αυτές ερμηνεύονται από τα δικαστήρια του εν λόγω κράτους.

41 Ως προς το δεύτερο σημείο αρκεί να αναφερθεί, αφενός, ότι το Arbeitsgericht Bamberg ρητώς ανέφερε ότι θα υπέβαλλε ερώτημα ως προς το θέμα αυτό μόνο αν το Δικαστήριο απαντούσε ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας απαγορεύει στον εργαζόμενο να εναντιωθεί στη μεταβίβαση προς τον εκδοχέα της συμβάσεώς του ή της εργασιακής σχέσεώς του και, αφετέρου, ότι από το σκεπτικό των διατάξεων του Arbeitsgericht Hamburg προκύπτει ότι το εν λόγω δικαστήριο ερωτά το Δικαστήριο μόνο επειδή κρίνει ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας απαγορεύει το δικαίωμα εναντιώσεως του εργαζομένου.

42 Δεδομένου ότι το Δικαστήριο απάντησε, με τη σκέψη 37 της παρούσας αποφάσεως, ότι οι διατάξεις του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας δεν εμποδίζουν τον απασχολούμενο από τον εκχωρητή εργαζόμενο να εναντιωθεί στη μεταβίβαση στον εκδοχέα της συμβάσεώς του ή της εργασιακής σχέσεώς του, παρέλκει η απάντηση στα ερωτήματα σχετικά με το περιεχόμενο της εκφράσεως «διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τον εργαζόμενο» που περιλαμβάνεται στο άρθρο 2 της οδηγίας.

Επί των δικαστικών εξόδων

43 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Γερμανική Κυβέρνηση και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, οι οποίες κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. 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.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλαν το Arbeitsgericht Bamberg, με διάταξη της 7ης Μαΐου 1991, και το Arbeitsgericht Hamburg, με δύο διατάξεις της 4ης Απριλίου 1991, αποφαίνεται:

1) **Οι διατάξεις του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων, έχουν την έννοια ότι δεν εμποδίζουν εργαζόμενο απασχολούμενο από τον εκχωρητή κατά την ημερομηνία μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας, να εναντιωθεί στη μεταβίβαση προς τον εκδοχέα της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας που τον συνδέει με τον εκχωρητή. Ωστόσο, η οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να προβλέψουν ότι, στην περίπτωση κατά την οποία εργαζόμενος αποφασίζει ελεύθερα να μη συνεχίσει με τον εκδοχέα τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, η σύμβαση ή η σχέση εργασίας διατηρείται με τον εκχωρητή. Ούτε, εξάλλου, απαγορεύει μια τέτοια ρύθμιση. Στην περίπτωση για την οποία πρόκειται, στα κράτη μέλη εναπόκειται να καθορίσουν την τύχη που επιφυλάσσεται στη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας με τον εκχωρητή.**

2) **Ως «νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις», κατά την έννοια του άρθρου 7 της οδηγίας, νοούνται οι νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις κράτους μέλους όπως αυτές ερμηνεύονται από τα δικαστήρια του εν λόγω κράτους.**

Due Κακούρης Rodríguez Iglesias

Zuleeg Joliet Moitinho de Almeida Grévisse

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 16 Δεκεμβρίου 1992.

Ο Γραμματέας
J.-G. Giraud

Ο Πρόεδρος
O. Due