ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ΑΝΤΟΝΙΟ ΤΙΖΖΑΝΟ
της 30ής Σεπτεμβρίου 2004 [1]

1. Στην παρούσα υπόθεση, το Arbeitsgericht Berlin (Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας) υπέβαλε στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων δύο προδικαστικά ερωτήματα τα οποία αφορούν την ερμηνεία της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (στο εξής: οδηγία) [2].

2. Εν συντομία, το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να καθορίσει, αφενός, τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να ερμηνεύεται η διαλαμβανόμενη στην οδηγία έννοια της «απολύσεως» και, αφετέρου, το περιεχόμενο των υποχρεώσεων ενημερώσεως και διαβουλεύσεως που η εν λόγω οδηγία επιβάλλει στους εργοδότες.

I — Νομικό πλαίσιο

Εφαρμοστέες κοινοτικές διατάξεις

3. Η οδηγία, η οποία στηρίζεται στο άρθρο 100 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (νυν άρθρο 94 ΕΚ), θεσπίστηκε για να μετριάσει τις επιπτώσεις που μπορούν να έχουν οι αποκλίσεις μεταξύ των εθνικών διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων στη λειτουργία της κοινής αγοράς (τέταρτη αιτιολογική σκέψη). Η οδηγία στοχεύει στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, λαμβανομένων υπόψη, αφενός, της ανάγκης ισόρροπης οικονομικής και κοινωνικής αναπτύξεως εντός της Κοινότητας και, αφετέρου, των αρχών της κοινωνικής πολιτικής που καθιερώνουν ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989 και το άρθρο 136 ΕΚ (δεύτερη και έκτη αιτιολογική σκέψη).

4. Το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας ορίζει ότι ως «ομαδικές απολύσεις» νοούνται «οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων», εφόσον ο αριθμός τους ανέρχεται, εντός ορισμένης χρονικής περιόδου, σε ορισμένο ποσοστό επί του αριθμού των εργαζομένων που συνήθως απασχολεί η οικεία επιχείρηση.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.
2 — ΕΕ L 225, σ. 16.

5. Τα άρθρα 2, 3 και 4 της οδηγίας καθορίζουν τις διαδικασίες που οφείλει να τηρεί ένας εργοδότης όταν αποφασίζει να προβεί σε ομαδικές απολύσεις.

6. Το άρθρο 2 προβλέπει ότι:

«1. Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να πραγματοποιεί, εγκαίρως, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.

2. Οι διαβουλεύσεις αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών, διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων.

Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να προσφεύγουν σε εμπειρογνώμονες, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

3. Για να μπορέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις, ο εργοδότης οφείλει, εγκαίρως, κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων:

α) να τους παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και

β) εν πάση περιπτώσει, να τους ανακοινώνει εγγράφως:

i) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων,

ii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων,

iii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων,

iv) την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις,

v) τα προβλεπόμενα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν, εφόσον οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές αποδίδουν τη σχετική αρμοδιότητα στον εργοδότη,

vi) την προβλεπόμενη μέθοδο υπολογισμού οιασδήποτε ενδεχόμενης αποζημιώσεως απολύσεως, εκτός εκείνης που απορρέει από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

Ο εργοδότης οφείλει να διαβιβάζει στην αρμόδια αρχή αντίγραφο τουλάχιστον των στοιχείων της γραπτής ανακοίνωσης που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο β', σημεία i έως v.

[...]»

7. Το άρθρο 3 ορίζει ότι:

«1. Ο εργοδότης υποχρεούται να κοινοποιεί εγγράφως στην αρμόδια δημόσια αρχή κάθε σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση.

Εντούτοις, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι, στην περίπτωση ενός σχεδίου ομαδικών απολύσεων που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης η οποία επέρχεται κατόπιν δικαστικής αποφάσεως, ο εργοδότης υποχρεούται να το κοινοποιήσει γραπτώς στην αρμόδια δημόσια αρχή μόνον κατόπιν αιτήσεώς της.

Η κοινοποίηση πρέπει να περιέχει κάθε χρήσιμη πληροφορία σχετικά με τη σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση και τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων που προβλέπονται στο άρθρο 2, και ιδίως τους λόγους της απολύσεως, τον αριθμό των υπό απόλυση εργαζομένων, τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων και την περίοδο μέσα στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις.

2. Ο εργοδότης υποχρεούται να διαβιβάσει στους εκπροσώπους των εργαζομένων αντίγραφο της κοινοποιήσεως που προβλέπεται στην παράγραφο 1.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δύνανται να υποβάλλουν τις τυχόν παρατηρήσεις τους στην αρμόδια δημόσια αρχή.»

8. Επιπλέον, πρέπει να ληφθεί υπόψη το άρθρο 4 της οδηγίας, το οποίο προβλέπει τα εξής:

«1. Οι ομαδικές απολύσεις το σχέδιο των οποίων έχει κοινοποιηθεί στην αρμόδια

δημόσια αρχή ισχύουν το νωρίτερο 30 ημέρες από την κοινοποίηση που προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, με την επιφύλαξη των διατάξεων που διέπουν τα κατά περίπτωση δικαιώματα ως προς την προθεσμία προειδοποιήσεως.

Τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν στην αρμόδια αρχή την ευχέρεια συντομεύσεως της αναφερόμενης στο προηγούμενο εδάφιο προθεσμίας.

2. Η αρμόδια δημόσια αρχή χρησιμοποιεί την προθεσμία που αναφέρεται στην παράγραφο 1 για να εξεύρει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις.

3. Αν η αρχική προθεσμία που προβλέπεται στην παράγραφο 1 είναι μικρότερη από 60 ημέρες, τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν στην αρμόδια δημόσια αρχή την ευχέρεια παρατάσεως της αρχικής προθεσμίας μέχρι 60 ημέρες από της κοινοποιήσεως, εάν υπάρχει κίνδυνος να μην εξευρεθεί λύση στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις, εντός της αρχικής προθεσμίας.

Τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν στην αρμόδια δημόσια αρχή ευχέρειες μεγαλύτερης παρατάσεως.

Ο εργοδότης πρέπει να πληροφορείται την παράταση και τους λόγους της παρατάσεως προ της λήξεως της αρχικής προθεσμίας που προβλέπεται στην παράγραφο 1.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν το παρόν άρθρο επί των ομαδικών απολύσεων που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχειρήσεως, εφόσον αυτή επέρχεται κατόπιν δικαστικής αποφάσεως.»

9. Τέλος, το άρθρο 5 της οδηγίας ορίζει ότι:

«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.»

Το εθνικό δίκαιο

10. Η Γερμανία μετέφερε την οδηγία στην εσωτερική έννομη τάξη θεσπίζοντας τον Kündigungsschutzgesetz (νόμο περί προστασίας από τις καταγγελίες συμβάσεων εργασίας, στο εξής: KSchG).

11. Τα άρθρα 17 και 18 του KSchG και το άρθρο 102 του Betriebsverfassungsgesetz (καταστατικού νόμου για τις εργασιακές σχέσεις εντός της επιχειρήσεως, στο εξής: BetrVG) έχουν εφαρμογή στην παρούσα διαφορά.

12. Το άρθρο 17 του KSchG προβλέπει ότι ο εργοδότης, οσάκις προτίθεται να προβεί σε ορισμένο αριθμό απολύσεων [3] εντός περιόδου 30 ημερών, οφείλει (i) να παρέχει στην επιτροπή επιχειρήσεως όλες τις χρήσιμες πληροφορίες που αφορούν, ιδίως, τους λόγους του σχεδίου απολύσεως, την περίοδο κατά την οποία θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις, τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων και τα προβλεπόμενα κριτήρια για την επιλογή τους (παράγραφος 2), και (ii) να κοινοποιεί εγγράφως στο αρμόδιο γραφείο ευρέσεως εργασίας τη σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση, επισυνάπτοντας την επιστολή του προς την επιτροπή επιχειρήσεως και τη γνώμη της εν λόγω επιτροπής (παράγραφοι 1 και 3).

13. Το άρθρο 18 του KSchG ορίζει τα εξής:

«(1) Οι απολύσεις οι οποίες πρέπει να κοινοποιούνται, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 17, ισχύουν μόνο μετά την παρέλευση ενός μήνα από την ημερομηνία κατά την οποία η κοινοποίηση περιήλθε στο γραφείο ευρέσεως εργασίας και με τη σύμφωνη γνώμη του, η οποία μπορεί, όταν δίδεται, να ισχύει αναδρομικώς μέχρι και την ημερομηνία καταθέσεως της οικείας αιτήσεως.

(2) Σε ορισμένες περιπτώσεις, το γραφείο ευρέσεως εργασίας έχει την ευχέρεια να αποφασίζει ότι οι απολύσεις μπορούν να ισχύουν μόνο μετά την παρέλευση της μέγιστης δυνατής προθεσμίας των δύο μηνών από την ημερομηνία κατά την οποία η κοινοποίηση περιήλθε στο γραφείο.»

14. Τέλος, το άρθρο 102 του BetrVG ορίζει ότι οι απολύσεις που πραγματοποιούνται χωρίς να προηγηθούν διαβουλεύσεις με την επιτροπή επιχειρήσεως είναι άκυρες.

II — Πραγματικά περιστατικά και διαδικασία

15. Η I. Junk εργαζόταν στην AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (στο εξής: AWO), μια εταιρία η οποία παρείχε υπηρεσίες νοσηλείας κατ' οίκον και απασχολούσε περίπου 430 άτομα.

3 — Ειδικότερα, ο αριθμός των απολύσεων που πρέπει να πραγματοποιηθούν εντός περιόδου 30 ημερών προκειμένου να κινηθεί η επίμαχη διαδικασία καθορίζεται ως εξής:
«1. περισσότεροι από 5 εργαζόμενοι, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 60 εργαζομένους·
2. το 10 % του αριθμού των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων ή περισσότεροι από 25 εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 60 και λιγότερους από 500 εργαζομένους·
3. τουλάχιστον 30 εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 500 εργαζομένους.»

16. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι, στις 31 Ιανουαρίου 2002, η AWO υπέβαλε αίτηση κηρύξεως παύσεως των πληρωμών της λόγω ταμειακών δυσχερειών. Από την 1η Φεβρουαρίου 2002, η εταιρία απάλλαξε το σύνολο του προσωπικού της από την υποχρέωση παροχής εργασίας και δεν κατέβαλε τους μισθούς για τον Ιανουάριο 2002.

17. Η προσωρινή διαδικασία περί κηρύξεως παύσεως των πληρωμών κινήθηκε στις 5 Φεβρουαρίου 2002, ενώ η οριστική την 1η Μαΐου 2002 [4].

18. Στις 23 Μαΐου του ίδιου έτους, ο προσωρινός σύνδικος κατέληξε σε συμβιβασμό με την επιτροπή επιχειρήσεως ως προς τη διακοπή της λειτουργίας της AWO και συνέταξε σχέδιο επαγγελματικής αποκαταστάσεως, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 112 του BetrVG.

19. Εν συνεχεία, ο σύνδικος ενημέρωσε, με επιστολή του της 19ης Ιουνίου, την επιτροπή επιχειρήσεως της AWO ότι σκόπευε, ενόψει της εκκαθαρίσεως της εταιρίας, να καταγγείλει, εντός της μέγιστης δυνατής προθεσμίας των τριών μηνών που προβλέπει η διαδικασία κηρύξεως παύσεως των πληρωμών, όλες τις τότε ισχύουσες συμβάσεις εργασίας, περιλαμβανομένης και εκείνης της I. Junk. Στην επιστολή επισυναπτόταν κατάλογος με τα ονόματα, τις διευθύνσεις, τις ημερομηνίες γεννήσεως, τις φορολογικές κλίμακες, τις καταχωρισθείσες στα δελτία φόρου μισθωτών υπηρεσιών εκπτώσεις λόγω οικογενειακής καταστάσεως και τις ημερομηνίες προσλήψεως των υπό απόλυση εργαζομένων.

20. Η εν λόγω επιστολή περιήλθε στην επιτροπή επιχειρήσεως της AWO στις 19 Ιουνίου.

21. Στις 26 Ιουνίου, ο πρόεδρος της επιτροπής επιχειρήσεως ανακοίνωσε στον προσωρινό σύνδικο ότι η επιτροπή συμφώνησε με την πρότασή του.

22. Με επιστολή του της 27ης Ιουνίου, η οποία περιήλθε στην I. Junk στις 29 Ιουνίου, ο σύνδικος της γνωστοποίησε την πρόθεσή του να καταγγείλει, από 30ής Σεπτεμβρίου 2002, την ατομική της σύμβαση εργασίας για λόγους που αφορούσαν την επιχείρηση.

23. Στις 27 Αυγούστου, ο σύνδικος κοινοποίησε εγγράφως στο γραφείο ευρέσεως εργασίας τη σχεδιαζόμενη απόλυση των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 17, παράγραφος 3, του KSchG, και επισύναψε τη σύμφωνη γνώμη της επιτροπής επιχειρήσεως. Η κοινοποίηση περιήλθε αυθημερόν στο αρμόδιο γραφείο.

4 — Από τη δικογραφία προκύπτει ότι πολλοί εργαζόμενοι υπέβαλαν παραίτηση κατά την περίοδο που ακολούθησε την κίνηση της διαδικασίας πτωχεύσεως, οπότε, στα μέσα του Ιουνίου 2002, η AWO απασχολούσε πλέον μόνον 176 άτομα, ενώ, στο τέλος Αυγούστου 2002, ο αριθμός των εργαζομένων ανερχόταν σε 172.

24. Η I. Junk αμφισβήτησε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου το κύρος της απολύσεως.

25. Πρέπει να υπομνησθεί, για τις ανάγκες της παρούσας υποθέσεως, ότι η ενάγουσα της κύριας δίκης προέβαλε ως λόγους ακυρότητας ότι ο σύνδικος, πρώτον, δεν μερίμνησε να συμβουλευθεί κατά τον προσήκοντα τρόπο τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν προβεί στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 102 του BetrVG, και, δεύτερον, δεν τήρησε δεόντως τη διαδικασία ενημερώσεως και διαβουλεύσεως που καθιερώνουν τα άρθρα 17 επ. του KSchG για τις ομαδικές απολύσεις.

26. Το Arbeitsgericht ανέστειλε την ενώπιόν του διαδικασία, διότι είχε αμφιβολίες ως προς την ορθή ερμηνεία της οδηγίας, και υπέβαλε στο Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, τα ακόλουθα ερωτήματα προς έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

«1) Έχει η οδηγία 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, την έννοια ότι ως "απόλυση", κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της εν λόγω οδηγίας, νοείται η καταγγελία ως πρώτη πράξη με σκοπό τη λύση της συμβάσεως εργασίας ή η λήξη της σχέσεως εργασίας μετά την πάροδο της προθεσμίας προειδοποιήσεως;

2) Εάν ως "απόλυση" νοείται η καταγγελία, επιβάλλει η οδηγία να έχουν ολοκληρωθεί, αφενός, η διαδικασία ενημερώσεως και διαβουλεύσεως του άρθρου 2 της οδηγίας, και, αφετέρου, η διαδικασία κοινοποιήσεως των άρθρων 3 και 4 της οδηγίας, πριν από τις δηλώσεις περί καταγγελίας;»

27. Η Αυστριακή Κυβέρνηση, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις στο πλαίσιο της διαδικασίας ενώπιον του Δικαστηρίου.

28. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή άσκησαν παρέμβαση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 15ης Ιουλίου 2004.

III — Νομική εκτίμηση

Α — *Επί του πρώτου ερωτήματος*

29. Με το πρώτο του ερώτημα, το εθνικό δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, από το

Δικαστήριο να ορίσει την έννοια της «απολύσεως» προκειμένου να μπορεί να διαπιστωθεί αν τηρήθηκαν, εν προκειμένω, οι υποχρεώσεις διαβουλεύσεως και κοινοποιήσεως που καθιερώνει η οδηγία.

30. Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι το πρόβλημα ανακύπτει διότι στο γερμανικό κείμενο της οδηγίας χρησιμοποιείται ο όρος «Entlassung» [5]. Εντούτοις, όπως τονίζει το αιτούν δικαστήριο, στη γερμανική έννομη τάξη, ο όρος αυτός αναφέρεται στο χρονικό σημείο κατά το οποίο η απόλυση παράγει τα αποτελέσματά της και διακρίνεται σαφώς από τον όρο «Kündigung» ο οποίος, αντιθέτως, αναφέρεται στην «καταγγελία της συμβάσεως εργασίας», ήτοι στη μονομερή δήλωση της βουλήσεως του νομοθέτη να θέσει τέρμα στην εργασιακή σχέση.

31. Η εφαρμογή της συλλογιστικής αυτής στις διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων συνεπάγεται ότι, για την τήρηση των διαλαμβανόμενων στην οδηγία διαδικαστικών προϋποθέσεων, το κρίσιμο χρονικό σημείο είναι εκείνο κατά το οποίο επέρχεται η *εν τοις πράγμασι λύση* της σχέσεως εργασίας, και όχι εκείνο κατά το οποίο ο εργοδότης προβαίνει στην «καταγγελία της συμβάσεως εργασίας». Συνεπώς, ο εργοδότης μπορεί να ενημερώνει και να συμβουλεύεται τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να κοινοποιεί το σχέδιο απολύσεως στην αρμόδια δημόσια αρχή ακόμη και *μετά* την καταγγελία των ατομικών συμβάσεων εργασίας, εφόσον δεν έχει ακόμη επέλθει η «εν τοις πράγμασι» λήξη των εργασιακών σχέσεων.

32. Δεδομένου ότι η ερμηνεία αυτή μπορεί να μη συνάδει με τον σκοπό της προστασίας των εργαζομένων που επιδιώκει η οδηγία, το εθνικό δικαστήριο ερωτά αν ο διαλαμβανόμενος στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας, όρος «απόλυση» πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια της «καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας» (Kündigung).

33. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου δεν συμμερίζεται την άποψη αυτή και ισχυρίζεται ότι τόσο από το γράμμα όσο και από τον σκοπό της οδηγίας προκύπτει ότι η έννοια της «απολύσεως» παραπέμπει ακριβώς στο χρονικό σημείο κατά το οποίο η εργασιακή σχέση παύει, στην πράξη, να υφίσταται.

34. Όσον αφορά τη στηριζόμενη στο γράμμα των διατάξεων επιχειρηματολογία, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου επισημαίνει ότι η οδηγία κάνει λόγο για «απολύσεις που πραγματοποιούνται» από έναν εργοδότη [«dismissals *effected*», βλ. άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α']. Επιπλέον, κατά το άρθρο 4, παράγραφος 1, οι ομαδικές απολύσεις «ισχύουν» μόνον από τη στιγμή που η σχέση εργασίας παύει να υφίσταται, ήτοι όταν ο εργαζόμενος δεν παρέχει πλέον, στην πράξη, τις υπηρεσίες

5 — Βλ. τη γερμανική απόδοση του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας: «Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) «Massenentlassungen» sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten— die Zahl der Entlassungen [...]».

του στον εργοδότη. Πράγματι, μέχρι αυτό το χρονικό σημείο, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μπορεί πάντοτε να ανακληθεί.

35. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστηρίζει ότι η ορθότητα αυτής της ερμηνείας επιβεβαιώνεται από τη διαλαμβανόμενη στο άρθρο 4, παράγραφος 1, ρητή διάκριση μεταξύ, αφενός, της «απολύσεως» και, αφετέρου, της «προθεσμίας προειδοποιήσεως» («notice of dismissal»). Η διάκριση μεταξύ των δύο εννοιών είναι απολύτως σαφής καθόσον η πρώτη παραπέμπει στο χρονικό σημείο κατά το οποίο οι ομαδικές απολύσεις «[αρχίζουν να] έχουν ισχύ» («collectives redundancies [...] shall take effect»), ενώ η δεύτερη στο χρονικό σημείο κατά το οποίο ο εργοδότης γνωστοποιεί, μέσω της επιστολής προειδοποιήσεως, την πρόθεσή του να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Κατόπιν τούτου, πρέπει να αποκλεισθεί οποιαδήποτε ερμηνεία εξομοιώνει την «απόλυση» προς τη μονομερή δήλωση βουλήσεως του εργοδότη, ήτοι προς την καθαυτή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη.

36. Επιπλέον, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ισχυρίζεται ότι το άρθρο 2 επιβάλλει, απλώς, στους εργοδότες την υποχρέωση να πραγματοποιούν «εγκαίρως» (άρθρο 2, παράγραφος 1) διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να τους παρέχουν «εγκαίρως» ορισμένες πληροφορίες (άρθρο 2, παράγραφος 3), χωρίς να προσδιορίζει επακριβώς το χρονικό σημείο κατά το οποίο πρέπει να εκπληρώνονται οι υποχρεώσεις αυτές. Συνεπώς, η εν λόγω διάταξη δεν κωλύει να ολοκληρώνεται η διαδικασία ενημερώσεως και διαβουλεύσεως με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ακόμη και μετά τη δήλωση της βουλήσεως του εργοδότη να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας.

37. Τέλος, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου διατείνεται ότι η ερμηνεία που προκρίνει είναι σύμφωνη προς τους σκοπούς της οδηγίας. Η ερμηνεία αυτή προωθεί την τήρηση τόσο της αρχής της προστασίας των εργαζομένων όσο και της αρχής της διατηρήσεως της οικονομικής συνοχής της επιχειρήσεως, διότι παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να προχωρεί ταχύτερα στις απολύσεις. Αντιθέτως, η εναλλακτική ερμηνεία, στο μέτρο που απαγορεύει στον εργοδότη να προβαίνει στην καταγγελία των συμβάσεων εργασίας πριν ολοκληρωθούν οι διαδικασίες διαβουλεύσεως και κοινοποιήσεως, παρατείνει μια κρίσιμη κατάσταση και μπορεί να προκαλέσει περαιτέρω απώλειες θέσεων εργασίας, θέτοντας σε κίνδυνο την ίδια τη διάσωση της επιχειρήσεως.

38. Αντιθέτως, η Αυστριακή Κυβέρνηση και, εμμέσως, η Επιτροπή υποστηρίζουν την ερμηνεία που προέκρινε το αιτούν δικαστήριο, προβάλλοντας επιχειρήματα που στηρίζονται τόσο στο γράμμα όσο και στην πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας.

39. Η Επιτροπή, μολονότι αποδέχεται, τελικώς, ότι το κρίσιμο στοιχείο για τις ανάγκες εφαρμογής των προβλεπόμενων από την οδηγία διαδικασιών διαβουλεύσεως και κοινοποιήσεως είναι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη, εντούτοις ισχυρίζεται ότι το πρώτο ερώτημα στερείται αντικειμένου, δεδομένου ότι το άρθρο 1 της οδηγίας ούτε ορισμό της έννοιας της «απολύσεως» δίδει ούτε χρήσιμες ενδείξεις για την ερμηνεία των επίμαχων εν προκειμένω άρθρων 2 έως 4 παρέχει,

αλλά, απλώς, προσδιορίζει τον «ομαδικό» χαρακτήρα της απολύσεως. Συνεπώς, το Δικαστήριο υποχρεούται να απαντήσει στο πρώτο ερώτημα.

40. Εντούτοις, φρονώ ότι το γεγονός και μόνον ότι η οδηγία δεν ορίζει την έννοια της «απολύσεως» δεν αποτελεί επαρκή λόγο για να απορριφθεί το πρώτο ερώτημα. Πράγματι, η Αυστριακή Κυβέρνηση ορθώς υπενθυμίζει ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, όταν ένα κοινοτικό κείμενο χρησιμοποιεί μια έννοια χωρίς να δίδει τον ορισμό της ούτε να παραπέμπει στα εθνικά δίκαια για τον προσδιορισμό του νοήματος και του περιεχομένου της, τόσο η αρχή της ομοιόμορφης εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου όσο και η αρχή της ισότητας επιβάλλουν να ερμηνεύεται η εν λόγω έννοια κατά τρόπο αυτοτελή και ομοιόμορφο, λαμβανομένων υπόψη τόσο του νομικού πλαισίου στο οποίο εντάσσεται η επίμαχη διάταξη όσο και του σκοπού που επιδιώκει η οικεία κανονιστική ρύθμιση [6].

41. Στην αντίθετη περίπτωση, η επίτευξη του σκοπού της εναρμονίσεως που επιδιώκει, εν μέρει, η οδηγία δυσχεραίνεται σημαντικά, καθόσον η προστασία που παρέχει η εν λόγω κανονιστική ρύθμιση στους εργαζομένους, στις περιπτώσεις ομαδικής απολύσεως, μπορεί να διαφέρει από κράτος μέλος σε κράτος μέλος ανάλογα με τον τρόπο που το εκάστοτε εθνικό δίκαιο ερμηνεύει την έννοια της «απολύσεως».

42. Επιπλέον, η Επιτροπή ορθώς επισημαίνει ότι η επίλυση της παρούσας διαφοράς ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου δεν εξαρτάται τόσο από τη διαλαμβανόμενη στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας έννοια της «απολύσεως» όσο από το χρονικό σημείο κατά το οποίο πρέπει να εφαρμόζονται οι διαδικασίες της διαβουλεύσεως (άρθρο 2) και της κοινοποιήσεως (άρθρα 3 και 4). Εντούτοις, οι δύο αυτές πτυχές του ζητήματος πρέπει να εξετασθούν από κοινού, διότι, όπως προκύπτει από τα επιχειρήματα που προέβαλαν οι μετέχοντες στη διαδικασία, ο χρόνος κατά τον οποίο πρέπει να εκπληρώνονται οι υποχρεώσεις διαβουλεύσεως και κοινοποιήσεως μπορεί να διαφέρει σημαντικά ανάλογα με την ερμηνεία της έννοιας της «απολύσεως».

43. Πράγματι, η I. Junk δεν ισχυρίζεται ότι η απόλυσή της είναι άκυρη διότι ο σύνδικος δεν τήρησε τις προβλεπόμενες από την οδηγία διαδικασίες, αλλά διότι οι εν λόγω διαδικασίες δεν ολοκληρώθηκαν *πριν* της γνωστοποιηθεί η πρόθεση του εργοδότη της να καταγγείλει την ατομική της σύμβαση εργασίας. Όπως διευκρινίζει το αιτούν δικαστήριο, αν η διακοπή της εργασιακής σχέσεως αποτελεί το κρίσιμο σημείο για την τήρηση των υποχρεώσεων διαβουλεύσεως και κοινοποιήσεως, δεν υφίσταται παράβαση των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων· αντιθέτως, υφίσταται παράβαση αν θεωρηθεί ότι η απόλυση πραγματοποιεί-

6 — Βλ., μεταξύ άλλων, την απόφαση της 18ης Ιανουαρίου 1984, 327/82, Ekro (Συλλογή 1984, σ. 107, σκέψη 11), και την απόφαση της 7ης Ιανουαρίου 2004, C-201/02, Wells (Συλλογή 2004, σ. I-723, σκέψη 37).

ται με την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και ότι, ως εκ τούτου, οι προβλεπόμενες διαδικασίες πρέπει να έχουν ολοκληρωθεί κατά τον χρόνο της καταγγελίας.

44. Συνεπώς, φρονώ ότι ο ορισμός της διαλαμβανόμενης στην οδηγία έννοιας της «απολύσεως» είναι αποφασιστικής σημασίας εν προκειμένω και ότι, επί της ουσίας, πρέπει να ερμηνευθεί, όπως όλες οι έννοιες του κοινοτικού δικαίου, κατά τρόπο αυτοτελή και ομοιόμορφο, σύμφωνα με τα κριτήρια που έχει θέσει το Δικαστήριο.

45. Ειδικότερα, φρονώ ότι πρέπει να γίνει δεκτός ο ισχυρισμός που προέβαλαν η Αυστριακή Κυβέρνηση και, εμμέσως, η Επιτροπή, σύμφωνα με τον οποίο ως «απόλυση» πρέπει να νοείται η δήλωση της βουλήσεως του εργοδότη να θέσει τέρμα στη σχέση εργασίας.

46. Φρονώ ότι η εν λόγω ερμηνεία είναι σύμφωνη τόσο προς το γράμμα όσο και προς το πνεύμα της επίμαχης διατάξεως.

47. Κατ' αρχάς, πρέπει να επισημανθεί ότι από τις διατάξεις του άρθρου 2, παράγραφος 1, το οποίο κάνει λόγο για εργοδότη που «προτίθεται» να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, και των άρθρων 3, παράγραφος 1, και 4, παράγραφος 1, τα οποία κάνουν λόγο για «σχεδιαζόμενες» απολύσεις, προκύπτει αναμφιβόλως ότι ο εργοδότης οφείλει να πραγματοποιεί τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να κοινοποιεί το σχέδιο απολύσεως στην αρμόδια δημόσια αρχή όταν οι απολύσεις βρίσκονται ακόμη στο στάδιο του *σχεδίου*.

48. Επιπλέον, δεν θα μπορούσε πλέον να γίνεται λόγος για *σχέδιο* απολύσεως, αν ο εργοδότης είχε τη δυνατότητα να γνωστοποιεί στους θιγόμενους εργαζόμενους την πρόθεσή του να καταγγείλει τις συμβάσεις τους εργασίας πριν συμβουλευθεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων και πριν πληροφορήσει την αρμόδια δημόσια αρχή, με συνέπεια να ξεκινά στο σημείο αυτό η προθεσμία προειδοποιήσεως. Όπως ορθώς υπογραμμίζουν η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Επιτροπή, μια τέτοια δυνατότητα θα στερούσε τις διαδικασίες διαβουλεύσεως και κοινοποιήσεως από την πρακτική τους αποτελεσματικότητα.

49. Φρονώ ότι η ορθότητα της προτεινόμενης εν προκειμένω ερμηνείας δεν τίθεται υπό αμφισβήτηση λόγω του ότι, όπως επισημαίνει η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου (βλ. ανωτέρω σημείο 34), το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', κάνει λόγο για απολύσεις «που πραγματοποιούνται». Στην πράξη, ο όρος αυτός στερείται της αυτοτελούς σημασίας που του αποδίδει η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου· αντιθέτως, χρησιμοποιείται ως αναγκαίος σύνδεσμος με τις λέξεις που ακολουθούν.

Με άλλα λόγια, ο όρος χρησιμοποιείται προκειμένου να διευκρινισθεί ότι η οδηγία έχει εφαρμογή μόνο στις περιπτώσεις απολύσεων που «πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη» («effected by an employer») και όχι στις περιπτώσεις καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας κατόπιν παραιτήσεως του εργαζομένου [7]. Συνεπώς, φρονώ ότι ο επίμαχος όρος, ο οποίος χρησιμοποιείται, απλώς, για να προσδιορίσει το *πρόσωπο* που προβαίνει στην καταγγελία, δεν είναι δυνατό να παρέχει ουδεμία άλλη ένδειξη ως προς την ερμηνεία της έννοιας της «απολύσεως», πλην του ότι η έννοια αυτή πρέπει να ερμηνεύεται βάσει του χρονικού σημείου κατά το οποίο η απόλυση «[αρχίζει να] ισχύει», σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1 (θα επανέλθω στο κρίσιμο αυτό σημείο κατά την ανάλυση του δευτέρου ερωτήματος: βλ. κατωτέρω σημείο 62).

50. Ομοίως, φρονώ ότι η διαλαμβανόμενη στο άρθρο 4, παράγραφος 1, παραπομπή στην «προθεσμία προειδοποιήσεως» δεν ασκεί επιρροή ως προς τον ορισμό της έννοιας της «απολύσεως» για τις ανάγκες εφαρμογής των διαδικασιών διαβουλεύσεως και κοινοποιήσεως. Πράγματι, όπως προκύπτει από το γράμμα της επίμαχης διατάξεως, η μνεία της διάρκειας της προθεσμίας προειδοποιήσεως έχει ως αποκλειστικό σκοπό να καταστήσει σαφές ότι η οδηγία δεν επηρεάζει τυχόν ευνοϊκότερες για τα ατομικά δικαιώματα εθνικές διατάξεις στον τομέα των απολύσεων. Με άλλα λόγια, η εν λόγω μνεία δεν αφορά τον ορισμό της έννοιας της «απολύσεως», αλλά, απλώς, καθιστά σαφές ότι σκοπός της οδηγίας είναι να εναρμονίσει μόνον ορισμένες διαδικασίες που εφαρμόζονται στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, χωρίς να θίξει το καθεστώς των ατομικών απολύσεων.

51. Τα ανωτέρω επιχειρήματα στηρίζονται στο ίδιο το κείμενο της οδηγίας. Στο σημείο αυτό, πρέπει να προσθέσω ότι η προτεινόμενη εν προκειμένω ερμηνεία συνάδει, επίσης, περισσότερο τόσο με τους σκοπούς όσο και με το πνεύμα της οδηγίας. Συγκεκριμένα, η εν λόγω ερμηνεία εγγυάται την αποτελεσματικότερη προστασία των εργαζομένων, την οποία το Δικαστήριο ανέκαθεν επιδίωκε να διασφαλίσει με τη νομολογία του τόσο περί του καθορισμού του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας [8] όσο και περί της συσταλτικής ερμηνείας των προβλεπόμενων από τη οδηγία παρεκκλίσεων [9].

52. Φρονώ ότι ο σκοπός αυτός δεν είναι δυνατό να θυσιαστεί στο όνομα των οικονομικών συμφερόντων της επιχειρήσεως, όπως προτείνει η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, προκειμένου να μην παρατείνεται μια κρίσιμη περίοδος, ικανή να θέσει σε κίνδυνο τη διάσωσή της· και τούτο, όχι διότι τα συμφέροντα αυτά δεν χρήζουν προστασίας, αλλά διότι η προστασία τους μπορεί να διασφαλισθεί επαρκώς μέσω της ευχέρειας που παρέχει το άρθρο 4 της οδηγίας στις αρμόδιες δημόσιες αρχές να συντομεύουν

7 — Βλ., ως προς το ζήτημα αυτό, την απόφαση της 12ης Φεβρουαρίου 1985, 284/83, Dansk Metalarbejderforbund (Συλλογή 1985, σ. 553, σκέψεις 8 και 11).

8 — Βλ., παραδείγματος χάρη, ως προς την έννοια της «ομαδικής απολύσεως», την απόφαση της 8ης Ιουνίου 1994, C-383/92, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου (Συλλογή 1994, σ. I-2479) και, ως προς την έννοια του «εργοδότη», την απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2003, C-32/02 (Συλλογή 2003, σ. I-12063).

9 — Βλ., ως προς την εφαρμοστέα παρέκκλιση στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων που προκαλούνται από τη διακοπή της λειτουργίας της επιχειρήσεως η οποία επέρχεται κατόπιν δικαστικής αποφάσεως, απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1998, C-250/97, Lauge κλπ. (Συλλογή 1998, σ. I-8737).

την περίοδο «αναστολής» των απολύσεων. Θα εξετάσω εκ νέου τη διάταξη αυτή στο πλαίσιο της αναλύσεως του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος.

53. Κατόπιν των ανωτέρω, μπορεί να γίνει δεκτό ότι ο όρος «απόλυση» του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια της δηλώσεως της βουλήσεως του εργοδότη να θέσει τέρμα στη σχέση εργασίας και ότι, ως εκ τούτου, ο εργοδότης δεν μπορεί να ασκεί το δικαίωμά του καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας πριν συμβουλευθεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων και πριν κοινοποιήσει το σχέδιο απολύσεως στην αρμόδια δημόσια αρχή.

54. Συνεπώς, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο πρώτο ερώτημα ως εξής: Ως «απόλυση», κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, πρέπει να νοείται η δήλωση της βουλήσεως του εργοδότη να θέσει τέρμα στη σχέση εργασίας.

Β — *Επί του δεύτερου ερωτήματος*

55. Με το δεύτερό του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να μάθει αν η οδηγία πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι τόσο η προβλεπόμενη από το άρθρο 2 διαδικασία διαβουλεύσεως όσο και η προβλεπόμενη από τα άρθρα 3 και 4 διαδικασία κοινοποιήσεως πρέπει να έχουν *ολοκληρωθεί* πριν ο εργοδότης δηλώσει τη βούλησή του να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.

56. Φρονώ ότι η απάντηση στο ερώτημα αυτό μπορεί να συναχθεί από το γράμμα των επίμαχων διατάξεων.

57. Κατ' αρχάς, πρέπει να επισημανθεί ότι η οδηγία καθιερώνει μια διαδικασία η οποία αναλύεται σε δύο χωριστά και διαδοχικά στάδια.

58. Το πρώτο στάδιο περιλαμβάνει τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και, όπως προκύπτει από την απάντηση που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, πρέπει να προηγείται της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

59. Η ερμηνεία αυτή επιβεβαιώνεται και ενισχύεται από τον σκοπό των εν λόγω διαβουλεύσεων, οι οποίες δεν περιορίζονται, απλώς, στην «παθητική» πληροφόρηση των εργαζομένων, αλλά πραγματοποιούνται «με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας» (άρθρο 2, παράγραφος 1) και «αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών» (άρθρο 2, παράγραφος 2). Συνεπώς, το άρθρο 2

επιβάλλει στον εργοδότη τουλάχιστον υποχρέωση διαπραγματεύσεως.

60. Όπως ορθώς επισημαίνουν η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Επιτροπή, η επίτευξη του σκοπού αυτού καθίσταται ιδιαιτέρως δυσχερής, αν όχι αδύνατη, αν ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας πριν το πέρας των διαβουλεύσεων. Πράγματι, στην περίπτωση αυτή, η διαβούλευση του εργοδότη με τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη προς αποφυγή των απολύσεων ή προς άμβλυνση των επιπτώσεών τους δεν είναι λυσιτελής, εφόσον η απόφασή του να προβεί στις απολύσεις είναι ειλημμένη. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι βρίσκονται προ τετελεσμένου γεγονότος και η εν λόγω διάταξη στερείται πρακτικής αποτελεσματικότητας.

61. Το δεύτερο στάδιο συνίσταται στην κοινοποίηση της σχεδιαζόμενης ομαδικής απολύσεως στην αρμόδια δημόσια αρχή. Φρονώ ότι ο εργοδότης μπορεί να προβαίνει στην εν λόγω κοινοποίηση μόνο μετά το πέρας του σταδίου των διαβουλεύσεων, δεδομένου ότι, σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 1, τρίτο εδάφιο, η κοινοποίηση πρέπει να περιέχει κάθε χρήσιμη πληροφορία σχετικά με τις διαβουλεύσεις.

62. Εξάλλου, μόνον αυτή η λύση είναι συμβατή με τους σκοπούς που εξυπηρετεί το επίμαχο στάδιο της διαδικασίας. Πράγματι, η οδηγία προβλέπει ότι η αρμόδια αρχή παρεμβαίνει «για να εξεύρει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις» (άρθρο 4, παράγραφος 2), συνεπώς, κυρίως, όταν τα ενδιαφερόμενα μέρη δεν καταλήγουν σε συμφωνία.

63. Επιπλέον, πρέπει να επισημανθεί ότι, βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας, οι ομαδικές απολύσεις το σχέδιο των οποίων έχει κοινοποιηθεί στη δημόσια αρχή «ισχύουν», κατ' αρχήν, το ενωρίτερο 30 ημέρες από την κοινοποίηση που προβλέπει το άρθρο 3, παράγραφος 1, «με την επιφύλαξη των διατάξεων που διέπουν τα κατά περίπτωση δικαιώματα ως προς την προθεσμία προειδοποιήσεως».

64. Εντούτοις, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Επιτροπή διαφωνούν ως προς την ερμηνεία του περιεχομένου της διατάξεως αυτής: η Βρετανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι από το γράμμα του άρθρου 4, παράγραφος 1, προκύπτει σαφώς ότι η εν λόγω διάταξη επιβάλλει την προσωρινή αναστολή της «εν τοις πράγμασι» απολύσεως, ενώ η Επιτροπή, η οποία επικαλείται κυρίως την πρακτική αποτελεσματικότητα της διαδικασίας κοινοποιήσεως, ισχυρίζεται ότι, κατά την κρίσιμη περίοδο, αναστέλλεται και το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.

65. Εκ προοιμίου, τονίζω ότι δεν συμμερίζομαι την άποψη της Επιτροπής. Τόσο το γεγονός ότι το εν λόγω άρθρο, όπως ορθώς επισημαίνει η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, αναφέρεται ρητώς στο χρονικό σημείο κατά το οποίο οι απολύσεις «[αρχίζουν να] ισχύουν», όσο και η παραπομπή στις εθνικές διατάξεις περί «προθεσμίας προειδοποιήσεως», η οποία στερείται νοή-

ματος αν γίνει δεκτό ότι η περίοδος αναστολής αφορά την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και όχι την «εν τοις πράγμασι» διακοπή της εργασιακής σχέσεως, θέτουν υπό αμφισβήτηση την ορθότητα της προκριθείσας από την Επιτροπή ερμηνείας.

66. Πράγματι, η εν λόγω παραπομπή διασφαλίζει την εφαρμογή των προβλεπόμενων από την οδηγία προθεσμιών προειδοποιήσεως που έχουν διάρκεια μεγαλύτερη των 30 ημερών, καθόσον καθιστά σαφές ότι δεν θίγονται τυχόν ευνοϊκότερες εθνικές διατάξεις ως προς την προθεσμία προειδοποιήσεως. Η παραπομπή αυτή έχει λόγο υπάρξεως μόνον αν θεωρηθεί ότι το άρθρο 4, παράγραφος 1, μπορεί να επηρεάσει τη διάρκεια της προθεσμίας προειδοποιήσεως, στο μέτρο που αναστέλλει τα πρακτικά αποτελέσματα της απολύσεως. Αντιθέτως, η παραπομπή αυτή στερείται σημασίας αν θεωρηθεί ότι αναστέλλεται και το δικαίωμα καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, διότι, στην περίπτωση αυτή, η εν λόγω αναστολή συνεπάγεται, απλώς, τη μεταβολή της ημερομηνίας ενάρξεως της προθεσμίας αυτής.

67. Επιπλέον, φρονώ ότι η προτεινόμενη ερμηνεία είναι συμβατή με τον σκοπό που εξυπηρετεί το στάδιο της κοινοποιήσεως, το οποίο, αντιθέτως προς το στάδιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δεν αφορά τόσο την απόφαση περί απολύσεων όσο τις συνέπειές της ή «*τα προβλήματα που δημιουργούνται* από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις» (άρθρο 2, παράγραφος 2). Ως εκ τούτου, η αναστολή του δικαιώματος καταγγελίας της εργασιακής σχέσεως δεν είναι το ίδιο αναγκαία κατά το στάδιο αυτό της «διαχειρίσεως» των συνεπειών της απολύσεως, όσο κατά το προηγούμενο στάδιο των διαβουλεύσεων, το οποίο αποσκοπεί κυρίως στην αποφυγή ή τη μείωση των απολύσεων.

68. Συνεπώς, φρονώ ότι το άρθρο 4, παράγραφος 1, αναστέλλει τα πρακτικά αποτελέσματα της απολύσεως και όχι τη δήλωση της βουλήσεως του εργοδότη. Επομένως, ο εργοδότης δικαιούται να προχωρήσει στην καταγγελία από της κοινοποιήσεως της ομαδικής απολύσεως στην αρμόδια δημόσια αρχή.

69. Το συμπέρασμα αυτό δεν προσκρούει στην πρακτική που ακολουθούν ορισμένα κράτη, τα οποία, σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας, διασφαλίζουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους, ερμηνεύοντας την επίμαχη διάταξη υπό την έννοια ότι αναστέλλει όχι μόνον τα πρακτικά αποτελέσματα της απολύσεως, αλλά και τη δήλωση της βουλήσεως του εργοδότη να καταγγείλει την εργασιακή σχέση.

70. Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο δεύτερο ερώτημα ως εξής: ο εργοδότης μπορεί να δηλώσει τη βούλησή του να καταγγείλει την εργασιακή σχέση μόνο μετά το πέρας των προβλεπόμενων από το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59/ΕΚ διαβουλεύσεων και κατόπιν της προβλεπόμενης από το άρθρο 3 της εν λόγω οδηγίας κοινοποιήσεως του σχεδίου απολύσεως στην αρμόδια δημόσια αρχή.

IV — Πρόταση

71. Συνεπώς, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα υποβληθέντα από το Arbeitsgericht Berlin προδικαστικά ερωτήματα ως εξής:

«1) Ο όρος "απόλυση", κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, παραπέμπει στη δήλωση της βουλήσεως του νομοθέτη να θέσει τέρμα στην εργασιακή σχέση.

2) Ο εργοδότης μπορεί να δηλώσει τη βούλησή του να καταγγείλει την εργασιακή σχέση μόνο μετά την ολοκλήρωση των προβλεπόμενων από το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59/ΕΚ διαβουλεύσεων και κατόπιν της προβλεπόμενης από το άρθρο 3 της εν λόγω οδηγίας κοινοποιήσεως της σχεδιαζόμενης απολύσεως στην αρμόδια δημόσια αρχή.»