1. Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187 σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η οδηγία εφαρμόζεται στην περίπτωση κατά την οποία, βάσει μη μεταβιβάσιμης παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως, ο κύριος της επιχειρήσεως την εκχωρεί σε ένα νέο πρόσωπο στο οποίο παραχωρείται η εκμετάλλευση και το οποίο συνεχίζει χωρίς διακοπή την εκμετάλλευση με το ίδιο προσωπικό που είχε προηγουμένως απολυθεί με τη λήξη της πρώτης παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως.

2. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παραιτηθεί από τα δικαιώματα που του παρέχουν οι επιτακτικές διατάξεις της οδηγίας 77/187, ακόμη και αν τα μειονεκτήματα που απορρέουν γι' αυτόν απ' αυτή την παραίτηση αντισταθμίζονται με πλεονεκτήματα, συνεπεία των οποίων δεν περιέρχεται γενικώς σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση. Η οδηγία δεν εμποδίζει, εντούτοις, τη μεταβολή της σχέσεως εργασίας κατόπιν συμφωνίας με το νέο επιχειρηματία, καθόσον το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο επιτρέπει μια τέτοια μεταβολή πέραν από την περίπτωση της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως.

ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠ' ΑΚΡΟΑΤΗΡΙΟΥ ΣΥΖΗΤΗΣΗ
στην υπόθεση 324/86 *

I — Περιστατικά και έγγραφη διαδικασία

1. Η οδηγία 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 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171), επιδιώκει να διασφαλίσει « την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του επιχειρηματικού φορέα και ιδιαίτερα προς εξασφάλιση της διατηρήσεως των δικαιωμάτων τους » (δεύτερη αιτιολογική σκέψη).

Κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, η οδηγία εφαρμόζεται επί « μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων σε άλλο επιχερηματία, οι οποίες προκύπτουν από συμβατική εκχώρηση ή συγχώνευση ».

Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, « 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. » Η παράγραφος 2 του ίδιου άρθρου διασφαλίζει τη διατήρηση, από τον εκδοχέα, των όρων εργασίας που έχουν συμφωνηθεί με συλλογική σύμβαση κατά το ίδιο μέτρο που έχουν προβλεφθεί για τον εκχωρητή.

Η οδηγία προβλέπει επίσης, στο άρθρο 4, παράγραφος 1, ότι η μεταβίβαση δεν συνιστά αυτή καθαυτή λόγο απολύσεως για τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα, χωρίς να εμποδίζονται εντούτοις απολύσεις που είναι δυνατό να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που προϋποθέτουν μεταβολές στο επίπεδο της απασχολήσεως.

* Γλώσσα διαδικασίας: η δανική.

Το άρθρο 7 διευκρινίζει ότι η οδηγία « δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εισάγουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους ».

2. Οι διατάξεις της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ εφαρμόστηκαν στη Δανία με το νόμο 111 της 21ης Μαρτίου 1979, περί της νομικής καταστάσεως των μισθωτών σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως (Lovt. 1979, σ. 326). Ο νόμος αυτός ισχύει « σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως ή τμήματος εγκαταστάσεως που βρίσκονται στο γεωγραφικό πεδίο εφαρμογής της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας » (άρθρο 1, παράγραφος 1).

Το άρθρο 2, παράγραφος 1, του νόμου 111 έχει ως εξής:

« Σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως ή τμήματος εγκαταστάσεως, ο προς ον η μεταβίβαση υποκαθίσταται άμεσα στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που υφίστανται κατά τη στιγμή της μεταβιβάσεως δυνάμει:

1) συλλογική συμβάσεως ή συμφωνίας,

2) ρήτρας που αφορά τους όρους εργασίας και αποδοχών, όπως έχουν καθοριστεί ή εγκριθεί από τη δημόσια αρχή, και

3) ατομικής συμβάσεως σχετικά με τους όρους εργασίας και αποδοχών. »

3. Ο Kim Erik Tellerup εργάστηκε από την 1η Οκτωβρίου 1982 στην εταιρία Irma Catering A/S ως υπεύθυνος για τη διεύθυνση εστιατορίου στο Palads Teatret, η εκμετάλλευση των εστιατορίων και κυλικείων του οποίου είχε παραχωρηθεί την ίδια ημερομηνία στην Irma Catering βάσει συμβάσεως παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως που είχε συναφθεί με τον ιδιοκτήτη, την εταιρία A/S Palads Teatret. Δυνάμει αυτής της συμβάσεως, απαγορευόταν στον προς ον η παραχώρηση εκμεταλλεύσεως να μεταβιβάσει σε τρίτους τα δικαιώματα που του παρείχε η παραχώρηση.

Όσον αφορά την πρόσληψη του προσωπικού, συμφωνήθηκε μεταξύ άλλων, ότι οι πρώτοι τρεις μήνες έπρεπε να θεωρούνται ως δοκιμαστική περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας η προθεσμία καταγγελίας ήταν 14 ημέρες και για τα δύο μέρη.

Η σύμβαση παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως εξηρτάτο από τον όρο ότι η Irma Catering θα ελάμβανε άδεια πωλήσεως αλκοολούχων ποτών. Επειδή η εν λόγω εταιρία δεν έλαβε αυτή την άδεια, αναγκάστηκε να παραιτηθεί από την εκμετάλλευση και να απολύσει έτσι, στις 28 Ιανουαρίου 1983, το προσωπικό της, στο οποίο περιλαμβανόταν ο Tellerup ο οποίος, σύμφωνα με την ισχύουσα δανική νομοθεσία, απολύθηκε με προθεσμία καταγγελίας τριών μηνών που έληγε στις 30 Απριλίου 1983. Η Irma Catering συνέχισε πάντως να διαχειρίζεται τα εστιατόρια και τα κυλικεία μέχρις ότου αναληφθούν από το νέο δικαιούχο.

Στις 4 Φεβρουαρίου 1983, το Palads Teatret συνήψε, χωρίς να συμμετάσχει η Irma Catering, μια νέα σύμβαση παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως με την εταιρία Daddy's Dance Hall A/S για την εκμετάλλευση των εστιατορίων και των κυλικείων για τα οποία πρόκειται.

Στις 7 Φεβρουαρίου 1983, η Daddy's Dance Hall συνήψε με τον Tellerup σύμβαση αναθέσεως διευθύνσεως, βάσει της οποίας ο Tellerup προσελήφθη εκ νέου ως υπεύθυνος εστιατορίου από την ημερομηνία της μεταβιβάσεως της εκμεταλλεύσεως, δηλαδή την 25η Φεβρουαρίου 1983. Η σύμβαση όριζε δοκιμαστική περίοδο τριών μηνών κατά τη διάρκεια της οποίας η προθεσμία καταγγελίας ήταν και για τα δύο μέρη 14 ημέρες. Η ρήτρα αυτή σχετικά με τη δοκιμαστική περίοδο περιελήφθη στη σύμβαση κατόπιν αιτήματος του Tellerup.

Ο Tellerup απολύθηκε βάσει αυτής της ρήτρας στις 26 Απριλίου 1983 βάσει προθεσμίας καταγγελίας 14 ημερών.

Η διαφορά της κύριας δίκης αφορά κατ' ουσίαν το ζήτημα ποια προθεσμία καταγγελίας μπορούσε να επικαλεστεί ο Tellerup, όταν απολύθηκε στις 26 Απριλίου 1983, ως υπεύθυνος εστιατορίου στην Daddy's Dance Hall.

Επ' αυτού του ζητήματος, το Sø- og Handelsret (δικαστήριο ναυτικών και εμπορικών υποθέσεων) της Κοπεγχάγης, το οποίο επελήφθη της υποθέσεως σε πρώτο βαθμό, έκρινε στις 20 Δεκεμβρίου 1984 ότι η εργασία του Tellerup δεν ενέπιπτε στον προαναφερθέντα νόμο 111, της 21ης Μαρτίου 1979, περί της νομικής καταστάσεως των μισθωτών σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως και, κατά συνέπεια, ο Tellerup δεν μπορούσε να επικαλεστεί προθεσμία καταγγελίας 14 ημερών. Το Sø- og Handelsret στηρίχθηκε, μεταξύ άλλων, στο γεγονός ότι η Daddy's Dance Hall, ως νέος δικαιούχος εκμεταλλεύσεως, δεν είχε αναλάβει από την Irma Catering παρά μόνο το απόθεμα εμπορευμάτων, ενώ άφησε στον Tellerup, ως υπεύθυνο εστιατορίου, τις προσλήψεις για το νέο προσωπικό. Από την απόφαση αυτή συνάγεται επίσης ότι οι παλαιοί εργαζόμενοι της Irma Catering, με εξαίρεση έναν, που είχαν απολυθεί στις 28 Ιανουαρίου 1983, αλλά εξακολουθούσαν ακόμα να εκτελούν τα καθήκοντά τους, συνέχισαν να εργάζονται στην Daddy's Dance Hall υπό τις ίδιες συνθήκες όπως προηγουμένως, δυνάμει νέων συμβάσεων πανομοιότυπων με αυτές που είχαν υπογραφεί με την Irma Catering.

Το Højesteret, κατόπιν ασκηθείσας εφέσεως, θεώρησε ότι ανέκυπταν ζητήματα ερμηνείας του προαναφερθέντος κανονισμού 77/187/ΕΟΚ που μπορούν να επηρεάσουν την ερμηνεία της ισχύουσας εν προκειμένω δανικής νομοθεσίας. Επομένως, το Højesteret ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο, κατ' εφαρμογή του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

« 1) Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 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 (77/187/ΕΟΚ), πρέπει να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι η οδηγία εφαρμόζεται όταν η μη μεταβιβάσιμη παραχώρηση εκμεταλλεύσεως επιχειρήσεως λήγει και στη συνέχεια ο παραχωρών παραχωρεί — χωρίς διακοπή των δραστηριοτήτων της επιχειρήσεως — την επιχείρησή του σε ένα νέο δικαιούχο εκμεταλλεύσεως, που ξαναχρησιμοποιεί το απολυθέν προσωπικό, το οποίο όμως δεν είχε παύσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, και εξαγοράζει το απόθεμα εμπορευμάτων του προηγούμενου δικαιούχου εκμεταλλεύσεως; »

Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ερώτημα 1, το αιτούν δικαστήριο θα επιθυμούσε να έχει απάντηση επί του ακολούθου ερωτήματος:

« 2) Ο εργαζόμενος που συνάπτει σύμβαση με τον αποκτώντα την επιχείρηση μπορεί με την ευκαιρία αυτή να παραιτηθεί από δικαιώματα που του παρέχει η οδηγία, εάν κατ' αυτό τον τρόπο αποκτά τέτοια πλεονεκτήματα, ώστε η τροποποίηση των προϋποθέσεων προσλήψεως να μην τον θέτει, γενικά, σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση; »

4. Η απόφαση περί παραπομπής πρωτοκολλήθηκε στη γραμματεία του Δικαστηρίου στις 22 Δεκεμβρίου 1986.

Κατά το άρθρο 20 του πρωτοκόλλου περί του οργανισμού του Δικαστηρίου της ΕΟΚ κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις η βρετανική κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον H. R. L. Purse του Treasury Sollicitor's Department, και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από το νομικό της σύμβουλο Føns Buhl και τον Enrico Traversa, μέλος της νομικής της υπηρεσίας.

Το Δικαστήριο, κατόπιν εκθέσεως του εισηγητή δικαστή και μετά από ακρόαση του γενικού εισαγγελέα αποφάσισε, με απόφαση της 8ης Ιουλίου 1987, να αναθέσει την εκδίκαση της υποθέσεως στο τρίτο τμήμα και να προχωρήσει στην προφορική διαδικασία χωρίς προηγούμενη διεξαγωγή αποδείξεων.

II — Γραπτές παρατηρήσεις

1. *Επί του πρώτου ερωτήματος*

Η βρετανική κυβέρνηση και η Επιτροπή συμφωνούν ότι η οδηγία 77/187/ΕΟΚ εφαρμόζεται σε περιπτώσεις όπως αυτή στην οποία αναφέρεται το εθνικό δικαστήριο.

α) Η *βρετανική κυβέρνηση* θεωρεί ότι το πρώτο ζήτημα θέτει το πρόβλημα της εφαρμογής της οδηγίας στην περίπτωση εγκαταστάσεων που βρίσκονται σε ακίνητα των οποίων παραχωρείται η εκμετάλλευση και οι οποίες συνδέονται με αυτά τα τελευταία. Σε μια περίπτωση, όπως η εν προκειμένω, κατά την οποία η εκμετάλλευση δεν είναι μεταβιβάσιμη, ο προς ον η παραχώρηση της εκμεταλλεύσεως δεν έχει τη δυνατότητα να μεταβιβάσει την εγκατάστασή του απευθείας σε τρίτους. Μπορεί ενδεχομένως να μεταβιβάσει το απόθεμά του εμπορευμάτων σε τρίτους, αλλά, όσον αφορά την πλειονότητα των στοιχείων της εγκαταστάσεώς του, δεν μπορεί να τα μεταβιβάσει παρά μόνο στον παραχωρήσαντα την εκμετάλλευση κατά τη λήξη αυτής.

Επομένως, στην περίπτωση εκμεταλλεύσεως μη μεταβιβάσιμης δεν μπορεί να γίνει καταρχήν απευθείας μεταβίβαση από τον προς ον η παραχώρηση της εκμεταλλεύσεως σ' έναν άλλον, ακόμη και αν η δραστηριότητα συνεχίζεται, κατόπιν συμφωνιών που επήλθαν κατά τη λήξη της εκμεταλλεύσεως, καθόσον συντελείται η μεταβίβαση.

Αυτό δεν σημαίνει πάντως ότι δεν μπορεί να υφίσταται μεταβίβαση διεπόμενη από την οδηγία. Πράγματι, όταν υπάρχει παύση της εκμεταλλεύσεως και παραχώρηση μιας νέας εκμεταλλεύσεως σε τρίτους, η δε δραστηριότητα συνεχίζεται κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, πρέπει να εξεταστεί με ποιο τρόπο η εγκατάσταση μετέβαλε κύριο.

Κατά τη λήξη της εκμεταλλεύσεως καθίσταται πράγματι κύριος της εγκαταστάσεως ο παραχωρών την εκμετάλλευση, έστω και αν αυτό δεν διαρκεί παρά μία στιγμή. Αμέσως μόλις παραχωρήσει τη χρήση των χώρων σε τρίτο με νέα παραχώρηση εκμεταλλεύσεως, η εγκατάσταση μεταβιβάζεται τότε στο νέο δικαιούχο εκμεταλλεύσεως. Υφίσταται, επομένως, μια αλυσίδα σχέσεων κυριότητας μεταξύ του αρχικού δικαιούχου εκμεταλλεύσεως και του νέου δικαιούχου εκμεταλλεύσεως και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη καθεμία από αυτές τις μεταβιβάσεις ολόκληρης της αλυσίδας ως προς την εφαρμογή της οδηγίας. Στο Ηνωμένο Βασίλειο έχουν γίνει διπλές μεταβιβάσεις αυτού του είδους στον τομέα ιδίως των πρατηρίων βενζίνης.

Ενόψει των προηγουμένων, η βρετανική κυβέρνηση φρονεί ότι εν προκειμένω η οδηγία μπορεί να εφαρμοστεί, αν θεωρηθεί ότι η εν λόγω εγκατάσταση μεταβιβάστηκε καταρχάς — ακόμη και αν αυτό έγινε πλασματικώς — στον παραχωρήσαντα την εκμετάλλευση Palads Teatret, κατόπιν δε μεταβιβάστηκε από αυτό εκ νέου στην Daddy's Dance Hall, έτσι ώστε στην τελευταία παραχωρήθηκε η ίδια εγκατάσταση χωρίς διακοπή της εκμεταλλεύσεως.

β) Η *Επιτροπή* θεωρεί ότι η οδηγία 77/187/ΕΟΚ αφορά τη συμβατική μεταβίβαση, πλήρη ή μερική, επιχειρήσεως. Η έννοια της μεταβιβάσεως χαρακτηρίζει επομένως, ως προς τις περισσότερες κατηγορίες επιχειρήσεων, τη μεταβίβαση κατόπιν πωλήσεως, στην οποία υπάρχει πραγματική μεταβολή κυρίου και τη μεταβίβαση κατόπιν δωρεάς υπό τη μορφή, παραδείγματος χάριν, της μεταβιβάσεως μιας επιχειρήσεως σε ένα ίδρυμα. Πάντως, μπορεί κάλλιστα να συμβαίνει συχνά να δίνονται ορισμένης μορφής επιχειρήσεις προς μίσθωση. Σε μια τέτοια περίπτωση συνομολογεί υπο-

χρεώσεις έναντι των εργαζομένων όχι ο κύριος αλλά ο μισθωτής. Οι εργαζόμενοι δεν θίγονται, επομένως, από την ενδεχόμενη μεταβολή του κυρίου, εφόσον διάστημα εξακολουθεί να υφίσταται η μίσθωση. Αντιθέτως, οι εργαζόμενοι έχουν ανάγκη της προστασίας που παρέχει η οδηγία σε περίπτωση μεταβιβάσεως του μισθίου.

Δεδομένου ότι η οδηγία χρησιμοποιεί τις λέξεις «μεταβιβάσεων... σε άλλο επιχειρηματία» και επομένως δεν περιορίζεται κατ' ανάγκη στις μεταβιβάσεις σε άλλο κύριο, είναι προφανές ότι εφαρμόζεται στην περίπτωση κατά την οποία ο μισθωτής αναλαμβάνει την εκμετάλλευση μιας επιχειρήσεως, οπότε τίθεται το ζήτημα της εισελεύσεως στις ισχύουσες συμβάσεις εργασίας.

Αποφασιστικό κριτήριο για την εφαρμογή της οδηγίας είναι το αν ο προς ον η μεταβίβαση αναλαμβάνει μια επιχείρηση που ήδη υφίστατο και συνεχίζει τις οικονομικές της δραστηριότητες ή, τουλάχιστον, δραστηριότητες της ίδιας φύσεως (βλέπε απόφαση της 18ης Μαρτίου 1986, Spijkers, 24/85, Συλλογή 1986, σ. 1119).

Η υπό κρίση υπόθεση παρουσιάζει εντούτοις την ιδιομορφία ότι η μεταβίβαση της επιχειρήσεως έγινε σε δύο φάσεις, επειδή η επιχείρηση μεταβιβάστηκε καταρχάς από τον αρχικό μισθωτή στον κύριο ο οποίος μεταβίβασε στη συνέχεια εκ νέου το μίσθιο στο νέο μισθωτή. Και οι δύο αυτές μεταβιβάσεις έγιναν συμβατικώς. Η εκμετάλλευση δεν διακόπηκε λόγω αυτών συναλλαγών και ποτέ δεν ανελήφθη από τον κύριο. Οι υποχρεώσεις του αρχικού μισθωτή — ιδίως οι απαιτήσεις των εργαζομένων ως προς τους μισθούς και τα επιδόματα αδειών — εξακολουθούν επομένως να υφίστανται καταρχήν μέχρι τη λήξη της προθεσμίας των τριών μηνών. Οι όροι εργασίας των εργαζομένων εξακολουθούν κατά συνέπεια να υφίστανται κατά το χρονικό σημείο κατά το οποίο ο νέος μισθωτής αναλαμβάνει την επιχείρηση.

Υπό αυτές τις συνθήκες, το γεγονός ότι η επιχείρηση μεταβιβάστηκε σε δύο φάσεις δεν εμποδίζει αυτό καθαυτό το να διατηρήσει η επιχείρηση την ταυτότητά της ως οικονομική μονάδα. Το συμπέρασμα αυτό επιρρωννύεται από το γεγονός ότι η εφαρμοσθείσα διαδικασία δεν μπορεί να θέσει εκ ποδών τις διατάξεις της οδηγίας. Πράγματι, στην περίπτωση κατά την οποία η επιχείρηση εξακολουθεί χωρίς διακοπή τις δραστηριότητές της, οι εργαζόμενοι βρίσκονται στην ίδια κατάσταση όπως στην περίπτωση άμεσης μεταβιβάσεως από κύριο σε κύριο και δικαιούνται αντίστοιχης προστασίας.

2. *Επί του δευτέρου ερωτήματος*

Τόσο η βρετανική κυβέρνηση όσο και η Επιτροπή θεωρούν ότι στο δεύτερο ερώτημα πρέπει, υπό ορισμένες επιφυλάξεις, να δοθεί αρνητική απάντηση.

α) Η *βρετανική κυβέρνηση* θεωρεί ότι το πρόβλημα που τίθεται με το ερώτημα αυτό είναι αν κατόπιν της μεταβιβάσεως η εταιρία Daddy's Dance Hall υποχρεούται, συνεπεία της περιόδου απασχολήσεως του Tellerup, να τηρήσει προθεσμία καταγγελίας τριών μηνών αντί της προθεσμίας των 14 ημερών.

Από το σκοπό της οδηγίας, δηλαδή την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβολής του επιχειρηματία, συνάγεται ότι η οδηγία δεν αποτελεί έναν κώδικα προαιρετικής εφαρμογής, αλλά προβλέπει επιτακτικώς τη μεταβίβαση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας. Επομένως, ο εργαζόμενος που εισέρχεται στην υπηρεσία του προς ον η παραχώρηση της εκμεταλλεύσεως μπορεί να αξιώσει την εκπλήρωση των σχετικών υποχρεώσεων. Επιπλέον, κατά το άρθρο 8, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να θέσουν σε ισχύ τις αναγκαίες διατάξεις για να συμμορφωθούν με την οδηγία.

Πάντως, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να επέλθει καμία μεταβολή στους όρους των συμβάσεων εργασίας. Από το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας συνάγεται ότι ο προς ον η μεταβίβαση υπεισέρχεται στη θέση του μεταβιβάζοντος, όσον αφορά τις συμβάσεις εργασίας. Επομένως, τίποτα δεν τον εμποδίζει να επιδιώξει τροποποίηση των όρων των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων, αλλά, ενεργώντας έτσι, βρίσκεται στη θέση στην οποία θα βρισκόταν ο μεταβιβάζων σε παρόμοια περίπτωση. Επιτρεπτώς, επομένως, συναινεί ο εργαζόμενος στην τροποποίηση της συμβάσεώς του εργασίας με αυτόν στον οποίο έγινε η μεταβίβαση της επιχειρήσεως εντός των ορίων που θα εφαρμόζονταν αν επρόκειτο για τον μεταβιβάζοντα.

Εν προκειμένω, ο Tellerup είχε τη δυνατότητα να δεχτεί την αντικατάσταση της προθεσμίας καταγγελίας των τριών μηνών, την οποία κανονικά δικαιούνταν, με προθεσμία 14 ημερών, αυτό όμως μόνο στην περίπτωση κατά την οποία μια τέτοια συμφωνία θα ήταν δυνατή με την Irma Catering.

β) Η *Επιτροπή* εκθέτει ότι μπορεί να δικαιολογείται το να επιδιώκει ο εργαζόμενος ειδικά δικαιώματα στο πλαίσιο της μεταβολής του κυρίου της επιχειρήσεως, όπως δοκιμαστική περίοδο κατά την οποία θα μπορέσει να αντιληφθεί τη μορφή της συνεργασίας με το νέο εργοδότη. Σε αντιστάθμισμα ο εργαζόμενος μπορεί ενδεχομένως να παραιτηθεί από ορισμένα δικαιώματα. Εν προκειμένω, ο μισθός του Tellerup, που αρχικά προβλεπόταν υπό μορφή προμηθείας, αντικαταστάθηκε με σταθερό μισθό,πράγμα που συνιστά τροποποίηση των όρων προσλήψεως που μπορεί να αποδειχτεί ευνοϊκή ή δυσμενής για τον εργαζόμενο, ανάλογα με το αν ο κύκλος εργασιών της επιχειρήσεως είναι ανοδικός ή καθοδικός.

Στην πραγματικότητα, το πρόβλημα συνίσταται στο ποιος πρέπει να κρίνει, κατά τη στιγμή της συνάψεως της συμβάσεως, αν οι όροι προσλήψεως, θεωρούμενοι συνολικώς, θέτουν ενδεχομένως τον εργαζόμενο σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση. Η οδηγία δεν λαμβάνει θέση επί αυτού του ζητήματος. Καίτοι το άρθρο 7 της οδηγίας, σε συνδυασμό με το σκοπό της, επιτρέπει να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η οδηγία πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς υπέρ του εργαζομένου, καμία διάταξή της δεν αποκλείει, εντούτοις, να εκτιμούνται συνολικώς οι όροι εργασίας των εργαζομένων.

Ειδικότερα, το άρθρο 3, παράγραφος 1, πρέπει να εκληφθεί υπό την έννοια ότι οι συμβάσεις ή όροι εργασίας πρέπει να διατηρούνται στην κατάσταση στην οποία βρίσκονται κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, πράγμα που θα σήμαινε ότι αποκλείεται η δυνατότητα παραιτήσεως του εργαζομένου από τα δικαιώματά του προς απόκτηση άλλων δικαιωμάτων ως αντιστάθμισμα. Πάντως, η διάταξη αυτή μπορεί επίσης να αναφέρεται στην έκταση των δικαιωμάτων που είχε αρχικά αποκτήσει ο εργαζόμενος, πράγμα που θα σήμαινε ότι οι όροι μπορούν να τροποποιηθούν, καθόσον ο εργαζόμενος δεν θα βρεθεί ποτέ, γενικώς, σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση από αυτήν που είχε αρχικώς συμφωνηθεί.

Εν συμπεράσματι, η Επιτροπή προτείνει να δοθεί στο δεύτερο ερώτημα η απάντηση ότι ο εργαζόμενος που συνάπτει σύμβαση με τον προς ον η μεταβίβαση της επιχειρήσεως δεν μπορεί να παραιτηθεί από τα δικαιώματα που απορρέουν από τις διατάξεις της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ, ιδίως από το άρθρο 3, παράγραφος 1, οι οποίες, ενόψει της οικονομίας και του σκοπού της οδηγίας, έχουν το χαρακτήρα διατάξεων αναγκαστικού δικαίου.

U. Everling
εισηγητής δικαστής