Απόφαση του Δικαστηρίου (τέταρτο τμήμα)

της 16ης Ιουλίου 2009 *

Στην υπόθεση C-12/08,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το cour du travail de Liège (Βέλγιο) με απόφαση της 3ης Ιανουαρίου 2008, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 11 Ιανουαρίου 2008, στο πλαίσιο της δίκης

Mono Car Styling SA, υπό εκκαθάριση,

κατά

Dervis Odemis κ.λπ.,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τέταρτο τμήμα),

συγκείμενο από τους K. Lenaerts, πρόεδρο τμήματος, T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (εισηγήτρια), E. Juhász και J. Malenovský, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γαλλική.

γενικός εισαγγελέας: P. Mengozzi
γραμματέας: M. Ferreira, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 6ης Νοεμβρίου 2008,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η Mono Car Styling SA, υπό εκκαθάριση, εκπροσωπούμενη από τους P. Cavenaile και F. Ligot, avocats,

— οι D. Odemis κλπ., εκπροσωπούμενοι από τον H. Deckers, avocat,

— η Βελγική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την L. Van den Broeck, επικουρούμενη από τον G. Demez, avocat,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την I. Rao, επικουρούμενη από την K. Smith, barrister,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους M. Van Hoof και J. Enegren,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 21ης Ιανουαρίου 2009,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης αφορά την ερμηνεία των άρθρων 2 και 6 της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ L 225, σ. 16).

2 Η αίτηση αυτή έχει υποβληθεί στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της υπό εκκαθάριση εταιρίας Mono Car Styling SA (στο εξής: Mono Car) και ορισμένων πρώην υπαλλήλων της, αντικείμενο της οποίας είναι η ομαδική απόλυσή τους.

Το νομικό πλαίσιο

Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών

3 Το άρθρο 6, παράγραφος 1, της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, η οποία υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950 (στο εξής: ΕΣΔΑ), επιγράφεται «Δικαίωμα στη χρηστή απονομή δικαιοσύνης» και προβλέπει τα εξής:

«Παν πρόσωπον έχει δικαίωμα όπως η υπόθεσίς του δικασθή δικαίως, δημοσία και εντός λογικής προθεσμίας υπό ανεξαρτήτου και αμερολήπτου δικαστηρίου, νομίμως λειτουργούντος, το οποίον θα αποφασίση είτε επί των αμφισβητήσεων επί των δικαιωμάτων και υποχρεώσεών του αστικής φύσεως, είτε επί του βασίμου πάσης εναντίον του κατηγορίας ποινικής φύσεως. […]»

Το κοινοτικό δίκαιο

4 Η οδηγία 98/59 κωδικοποίησε την οδηγία 75/129/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 17ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 44).

5 Στη δεύτερη, στην έκτη, στη δέκατη και στη δωδέκατη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 98/59 αναφέρονται τα εξής:

«(2) επιβάλλεται η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης ισόρροπης οικονομικής και κοινωνικής αναπτύξεως εντός της Κοινότητας·

[…]

(6) στο σημείο 7, πρώτο εδάφιο, πρώτη φράση, και δεύτερο εδάφιο, στο σημείο 17, πρώτο εδάφιο, και στο σημείο 18, τρίτη περίπτωση, του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, που εγκρίθηκε κατά τη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Στρασβούργο στις 9 Δεκεμβρίου 1989 από τους αρχηγούς κρατών ή κυβερνήσεων ένδεκα κρατών μελών, δηλώνεται συγκεκριμένα ότι:

“7. Η δημιουργία της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (…).

Η βελτίωση αυτή πρέπει να επιφέρει, όπου είναι αναγκαίο, την ανάπτυξη ορισμένων πλευρών της εργατικής νομοθεσίας, όπως είναι οι διαδικασίες ομαδικής απόλυσης ή πτώχευσης.

(…)

17. Η πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων πρέπει να αναπτυχθούν, με τον κατάλληλο τρόπο, σύμφωνα με τα ισχύοντα στα διάφορα κράτη μέλη.

(…)

18. Η εν λόγω πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή πρέπει να διεξάγονται εγκαίρως, ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(–…)

— κατά τις διαδικασίες ομαδικών απολύσεων,

(–…)

(– …) ”

[…]

(10) τα κράτη μέλη πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προβλέπουν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να προσφεύγουν σε εμπειρογνώμονες λόγω της τεχνικής πολυπλοκότητας των θεμάτων που ενδέχεται να αποτελέσουν αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης

[…]

(12) τα κράτη μέλη πρέπει να μεριμνούν ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή/και οι εργαζόμενοι να έχουν δυνατότητα προσφυγής σε διοικητικές ή/και δικαστικές διαδικασίες προκειμένου να εξασφαλίζεται η τήρηση των υποχρεώσεων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία».

6 Το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 ορίζει τα εξής:

«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, δια 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 αποζημίωσης 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.

4. Οι υποχρεώσεις που αναφέρονται στις παραγράφους 1, 2 και 3 εφαρμόζονται ανεξάρτητα από το αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Όσον αφορά τις προβαλλόμενες παραβάσεις των υποχρεώσεων ενημέρωσης, διαβούλευσης και κοινοποίησης που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, δεν θα λαμβάνεται υπόψη, ως δικαιολογία, το επιχείρημα του εργοδότη ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις δεν του παρέσχε τις αναγκαίες πληροφορίες.»

7 Το άρθρο 3 της οδηγίας 98/59 προβλέπει τα εξής:

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

[…]

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 Το άρθρο 5 της οδηγίας 98/59 προβλέπει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους ή να προωθούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συμβατικών διατάξεων για τους εργαζομένους.»

9 Το άρθρο 6 της οδηγίας 98/59 ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή/και οι εργαζόμενοι να έχουν τη δυνατότητα προσφυγής σε διοικητικές ή/και δικαστικές διαδικασίες προκειμένου να εξασφαλίζεται η τήρηση των υποχρεώσεων που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία.»

Το εθνικό δίκαιο

10 Η οδηγία 75/129 μεταφέρθηκε στη βελγική έννομη τάξη με τη συλλογική σύμβαση εργασίας αριθ. 24, της 2ας Οκτωβρίου 1975, σχετικά με τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, η οποία κηρύχθηκε υποχρεωτική με βασιλικό διάταγμα της 21ης Ιανουαρίου 1976 (*Moniteur belge* της 17ης Φεβρουαρίου 1976, σ. 1716), όπως τροποποιήθηκε με τη συλλογική σύμβαση εργασίας αριθ. 24 quater, της 21ης Δεκεμβρίου 1993, η οποία κηρύχθηκε υποχρεωτική με βασιλικό διάταγμα της 28ης Φεβρουαρίου 1994 (*Moniteur belge* της 15ης Μαρτίου 1994, σ. 6345, στο εξής: συλλογική σύμβαση αριθ. 24).

11 Το άρθρο 6 της συλλογικής σύμβασης αριθ. 24 προβλέπει τα εξής:

«Εφόσον ο εργοδότης μελετά το ενδεχόμενο να προβεί σε ομαδική απόλυση, οφείλει να ενημερώσει προηγουμένως τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να έχει με αυτούς διαβουλεύσεις. Η ενημέρωση πραγματοποιείται στα πλαίσια του συμβουλίου της επιχειρήσεως ή, ελλείψει αυτού, με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους […].

Η ενημέρωση και οι διαβουλεύσεις πρέπει να λαμβάνουν χώρα με το προσωπικό ή τους εκπροσώπους του σε περίπτωση κατά την οποία δεν υφίσταται συμβούλιο της επιχειρήσεως ή συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

Οι διαβουλεύσεις αφορούν τις δυνατότητες αποφυγής ή περιορισμού της ομαδικής απολύσεως, καθώς και αμβλύνσεως των συνεπειών της, με την εφαρμογή συνοδευτικών κοινωνικών μέτρων που να αποσκοπούν, μεταξύ άλλων, στην υποβοήθηση της εξεύρεσης νέας απασχόλησης ή του επαγγελματικού επαναπροσανατολισμού των απολυομένων εργαζομένων.

Προς τούτο, ο εργοδότης οφείλει να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων κάθε χρήσιμη πληροφορία, εν πάση δε περιπτώσει να τους ανακοινώνει εγγράφως τους λόγους των σχεδιαζόμενων απολύσεων, τα πιθανά κριτήρια επιλογής των προς απόλυση εργαζομένων, τον αριθμό και την κατηγορία των προς απόλυση εργαζομένων, τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολουμένων εργαζομένων, καθώς και τη μέθοδο υπολογισμού κάθε τυχόν αποζημιώσεως λόγω απολύσεως, πλην της απορρέουσας από την εθνική νομοθεσία ή από συλλογική σύμβαση εργασίας, τη χρονική περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις, ώστε να παρασχεθεί στους εκπροσώπους των εργαζομένων η δυνατότητα να διατυπώσουν τις παρατηρήσεις και προτάσεις τους προκειμένου να ληφθούν κατά το δυνατόν υπόψη.»

12 Ο βελγικός νόμος της 13ης Φεβρουαρίου 1998, περί διατάξεων υπέρ της απασχολήσεως (*Moniteur belge* της 19ης Φεβρουαρίου 1998, σ. 4643, στο εξής: νόμος του 1998) περιλαμβάνει το κεφάλαιο VII, το οποίο επιγράφεται «Ομαδικές απολύσεις». Το άρθρο 66 του νόμου αυτού προβλέπει τα εξής:

«§1. Ο εργοδότης ο οποίος προτίθεται να προβεί σε ομαδική απόλυση οφείλει να τηρήσει τη διαδικασία ενημερώσεως και διαβουλεύσεων που προβλέπεται σε περίπτωση ομαδικής απολύσεως, όπως απαιτεί συλλογική σύμβαση εργασίας συναπτόμενη στα πλαίσια του Εθνικού Συμβουλίου Εργασίας.

Συναφώς, ο εργοδότης υποχρεούται να εκπληρώσει τους ακόλουθους όρους:

1) οφείλει να υποβάλει στο συμβούλιο της επιχειρήσεως ή, ελλείψει αυτού, στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση ή, ελλείψει αυτής, στους εργαζομένους γραπτή έκθεση με την οποία να γνωστοποιεί την πρόθεσή του να προβεί σε ομαδική απόλυση□

2) οφείλει να είναι σε θέση να αποδείξει ότι, στα πλαίσια της προθέσεώς του να προβεί σε ομαδική απόλυση, συγκάλεσε το συμβούλιο της επιχειρήσεως ή, ελλείψει αυτού, συσκέφθηκε με τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση ή, ελλείψει αυτής, με τους εργαζομένους□

3) οφείλει να παράσχει στα εκπροσωπούντα το προσωπικό μέλη του συμβουλίου της επιχειρήσεως ή, ελλείψει αυτού, στα μέλη της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης ή, ελλείψει αυτής, στους εργαζομένους τη δυνατότητα να υποβάλουν ερωτήσεις ως προς τη σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση και να αναπτύξουν την επιχειρηματολογία τους ή να προβούν σε αντιπροτάσεις επί του θέματος□

4) οφείλει να έχει εξετάσει τις ερωτήσεις, τα επιχειρήματα και τις αντιπροτάσεις, όπως προβλέπεται στο σημείο 3, και να έχει απαντήσει.

Ο εργοδότης οφείλει να παράσχει την απόδειξη ότι εκπλήρωσε όλες τις προβλεπόμενες στο προηγούμενο εδάφιο προϋποθέσεις.

§2. Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιήσει την πρόθεσή του περί ομαδικής απολύσεως στον υπάλληλο που έχει ορισθεί προς τούτο από τον Βασιλέα. Με την ίδια κοινοποίηση πρέπει να επιβεβαιώνεται ότι εκπληρώθηκαν οι κατά την παράγραφο 1, δεύτερο εδάφιο, προϋποθέσεις.

Αντίγραφο της κοινοποιήσεως διαβιβάζεται, κατά την ημέρα της αποστολής της στον κατά το πρώτο εδάφιο υπάλληλο, στο συμβούλιο της επιχειρήσεως ή, ελλείψει αυτού, στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση και τοιχοκολλείται εντός της επιχειρήσεως. Επιπλέον, αποστέλλεται αντίγραφο, κατά την ημέρα της τοιχοκολλήσεως, με συστημένη επιστολή, στους εργαζομένους οι οποίοι αποτελούν αντικείμενο της ομαδικής απολύσεως και η σύμβαση των οποίων έληξε ήδη την ημέρα της τοιχοκολλήσεως.»

13 Το άρθρο 67 του νόμου του 1998 ορίζει τα εξής:

«Ο απολυόμενος εργαζόμενος μπορεί να αμφισβητήσει την τήρηση της διαδικασίας ενημερώσεως και διαβουλεύσεων μόνο για τον λόγο ότι ο εργοδότης δεν τήρησε τις κατά το άρθρο 66, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, προϋποθέσεις.

Ο απολυόμενος εργαζόμενος δεν μπορεί να αμφισβητήσει την τήρηση της διαδικασίας ενημερώσεως και διαβουλεύσεων, εφόσον οι εκπρόσωποι του προσωπικού εντός του συμβουλίου της επιχειρήσεως ή, ελλείψει αυτού, τα μέλη της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης ή, ελλείψει αυτής, οι εργαζόμενοι οι οποίοι έπρεπε να ενημερωθούν και με τους οποίους έπρεπε να γίνει η διαβούλευση δεν γνωστοποίησαν τυχόν

ενστάσεις στον εργοδότη όσον αφορά την τήρηση μιας ή περισσοτέρων από τις προβλεπόμενες στο άρθρο 66, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, προϋποθέσεις εντός προθεσμίας 30 ημερών από την ημερομηνία της προβλεπόμενης στο άρθρο 66, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, τοιχοκολλήσεως.

Εντός προθεσμίας 30 ημερών από την ημερομηνία απολύσεώς του ή από την ημερομηνία κατά την οποία οι απολύσεις κατέστησαν ομαδικές, ο απολυόμενος υπάλληλος οφείλει να ενημερώσει τον εργοδότη, με συστημένη επιστολή, ότι αμφισβητεί την τήρηση της διαδικασίας ενημερώσεως και διαβουλεύσεων.»

14 Εφόσον την τήρηση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβουλεύσεων αμφισβητούν απολυόμενοι εργαζόμενοι που ενεργούν ατομικώς και αν η αμφισβήτηση αυτή είναι βάσιμη, τα άρθρα 68 και 69 του νόμου του 1998 προβλέπουν ρητά είτε την αναστολή της προθεσμίας καταγγελίας είτε την επαναπρόσληψη του εργαζομένου.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

15 Το αιτούν δικαστήριο καλείται να αποφανθεί επί της έφεσης που έχει ασκήσει η Mono Car κατά της απόφασης που εξέδωσε μεταξύ των ίδιων διαδίκων το tribunal du travail de Liège στις 3 Φεβρουαρίου 2006, ενώ οι D. Odemis κ.λπ. έχουν επίσης ασκήσει αντέφεση κατά της εν λόγω απόφασης.

16 Η Mono Car, θυγατρική του ομίλου Mono International, παράγει στοιχεία και εξαρτήματα διακόσμησης και εσωτερικής επένδυσης για διαφόρους κατασκευαστές αυτοκινήτων. Το 2004 το διοικητικό συμβούλιο της Mono Car αποφάσισε, λόγω των σημαντικών ζημιών της εταιρίας, να μελετήσει τη δυνατότητα είτε εθελούσιας λύσης της εταιρίας είτε σημαντικής μείωσης του προσωπικού.

17 Η εταιρία ενημέρωσε το συμβούλιο εργαζομένων της επιχείρησης για την οικονομική της κατάσταση και για την πιθανότητα ομαδικών απολύσεων. Κατόπιν αυτού, υπέγραψε με όλους τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων ένα σχέδιο συμφωνίας στο πλαίσιο ενός σχεδίου μείωσης του προσωπικού, το οποίο εγκρίθηκε στη συνέχεια με συλλογική σύμβαση εργασίας και προέβλεπε τους τρόπους αναδιάρθρωσης της επιχείρησης και τις συνθήκες της ομαδικής απόλυσης, μεταξύ των οποίων τη μη τήρηση των προθεσμιών καταγγελίας και τα στοιχεία υπολογισμού της αποζημίωσης για την απόλυση και το ύψος της χρηματικής ικανοποίησης λόγω της ηθικής βλάβης. Η εν λόγω συλλογική σύμβαση εργασίας διευκρινίζει ότι η Mono Car τήρησε τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβουλεύσεων σχετικά με την ομαδική απόλυση.

18 Η γενική συνέλευση του προσωπικού της Mono Car ενέκρινε το εν λόγω σχέδιο μείωσης του προσωπικού και το συμβούλιο της επιχείρησης επικύρωσε το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά τη γενική αυτή συνέλευση.

19 Η Mono Car ανακοίνωσε στις 14 Ιουνίου 2004 στην αρμόδια δημόσια αρχή τον κατάλογο των 30 εργαζομένων τους οποίους θα αφορούσε η ομαδική απόλυση, καθώς και τα κριτήρια επιλογής τους, και τους απέλυσε στις 21 Ιουνίου 2004. Οι εκπρόσωποι του προσωπικού στο συμβούλιο της επιχείρησης δεν διατύπωσαν καμία ένσταση σχετικά με την τήρηση των προϋποθέσεων που θέτει το άρθρο 66 του νόμου του 1998.

20 Στις 15 Ιουνίου 2004 η αρμόδια δημόσια αρχή ενέκρινε τη μείωση της προθεσμίας καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας σε μία μόνο ημέρα και προέβη στη διαπίστωση ότι είχε τηρηθεί η διαδικασία ενημέρωσης και διαβουλεύσεων.

21 Κατόπιν πάντως συνάντησης των απολυθέντων με την Mono Car, είκοσι ένας από τους απολυθέντες αυτούς προσέβαλαν ενώπιον του tribunal du travail de Liège το νομότυπο της διαδικασίας αυτής από την άποψη του άρθρου 67, τρίτο εδάφιο, του νόμου του 1998 και υπέβαλαν αφενός το αίτημα να επαναπροσληφθούν και να τους καταβληθούν οι αποδοχές που δεν τους είχαν καταβληθεί από την ημέρα της λύσης της σύμβασής τους και αφετέρου το αίτημα επιδίκασης αποζημίωσης και χρηματικής ικανοποίησης.

22 Με απόφαση της 3ης Φεβρουαρίου 2006, το tribunal du travail de Liège έκρινε την αγωγή παραδεκτή και δέχτηκε εν μέρει τα σχετικά αιτήματα, επιβάλλοντας στην Mono Car την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης για τη ζημία που είχε προξενήσει λόγω της μη τήρησης της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβουλεύσεων. Το εν λόγω δικαστήριο διαπίστωσε, όσον αφορά τις παραλείψεις, ότι έλειπε η γραπτή έκθεση και τα πρακτικά των συζητήσεων στο συμβούλιο της επιχείρησης, ότι δεν είχε τηρηθεί η προθεσμία καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας και ότι η διαβούλευση με τους εργαζόμενους είχε συνεχιστεί εκτός του συμβουλίου της επιχείρησης.

23 Η Mono Car άσκησε έφεση κατά της παραπάνω δικαστικής απόφασης ενώπιον του cour du travail de Liège και ζήτησε τη ριζική μεταρρύθμιση της εν λόγω απόφασης. Οι εφεσίβλητοι εργαζόμενοι άσκησαν αντέφεση και ζήτησαν να τους επιδικαστεί μεγαλύτερο ποσό αποζημίωσης καθώς και χρηματική ικανοποίηση.

24 Υπό τις συνθήκες αυτές το cour du travail de Liège, αφού κήρυξε παραδεκτές την έφεση και την αντέφεση, αποφάσισε να αναστείλει τη δίκη και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) […]

Έχει το άρθρο 6 της οδηγίας 98/59 […] την έννοια ότι προσκρούει σ' αυτό η εθνική διάταξη που προβλέπει, όπως το άρθρο 67 του νόμου [του 1998], ότι ο εργαζόμενος μπορεί να αμφισβητήσει την τήρηση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβουλεύσεων μόνο για τον λόγο ότι ο εργοδότης δεν τήρησε τις προϋποθέσεις του άρθρου 66, [παράγραφος] 1, δεύτερο εδάφιο, του ίδιου νόμου, και μάλιστα υπό τον όρο ότι οι εκπρόσωποι του προσωπικού εντός του συμβουλίου της επιχείρησης ή, ελλείψει αυτού, τα μέλη της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης ή, ελλείψει αυτής, οι εργαζόμενοι οι οποίοι έπρεπε να ενημερωθούν και με τους οποίους έπρεπε να γίνει η διαβούλευση έχουν γνωστοποιήσει στον εργοδότη ενστάσεις σχετικά με την τήρηση μιας ή περισσότερων από τις προβλεπόμενες στο [εν λόγω] άρθρο 66, [παράγραφος] 1, δεύτερο εδάφιο, προϋποθέσεις εντός προθεσμίας τριάντα ημερών από την ημερομηνία της κατά το άρθρο 66, [παράγραφος] 2, δεύτερο εδάφιο, τοιχοκόλλησης και ότι ο απολυόμενος εργαζόμενος έχει ενημερώσει τον εργοδότη, με συστημένη επιστολή, ότι αμφισβητεί την τήρηση της διαδικασίας ενημέρωσης και

διαβουλεύσεων και ζητεί την επαναπρόσληψή του [εντός προθεσμίας τριάντα ημερών από την ημερομηνία της απόλυσής του] ή από την ημερομηνία κατά την οποία η απόλυση κατέστη συλλογική;

2) […]

Αν υποτεθεί ότι το άρθρο 6 της οδηγίας 98/59 […] μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι επιτρέπει σε κράτος μέλος να θεσπίσει εθνική διάταξη, όπως αυτή του 67 του νόμου [του 1998], […], συμβιβάζεται το σύστημα αυτό με τα θεμελιώδη ατομικά δικαιώματα, τα οποία αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα των γενικών αρχών του δικαίου των οποίων ο κοινοτικός δικαστής διασφαλίζει την τήρηση, ειδικότερα δε με το άρθρο 6 της [ΕΣΔΑ];

3) […]

Μπορεί το εθνικό δικαστήριο που έχει επιληφθεί διαφοράς μεταξύ δύο ιδιωτών, εν προκειμένω ενός εργαζομένου και του πρώην εργοδότη του, να μη λάβει υπόψη διάταξη του εσωτερικού δικαίου αντικείμενη προς τις διατάξεις κοινοτικής οδηγίας, όπως είναι το άρθρο 67 του νόμου [του 1998], προκειμένου να τύχουν εφαρμογής άλλες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου με τις οποίες μεταφέρεται, καθ' υπόθεση ορθώς, κοινοτική οδηγία, όπως εν προκειμένω οι διατάξεις της συλλογικής σύμβασης [αριθ. 24], […] των οποίων όμως η αποτελεσματική εφαρμογή κατέστη ανέφικτη λόγω της διάταξης του εσωτερικού δικαίου που αντιβαίνει στις διατάξεις κοινοτικής οδηγίας, ήτοι εν προκειμένω του άρθρου 67 του νόμου [του 1998];

4) […]

α) Έχει το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 […], ειδικότερα δε οι παράγραφοι 1, 2 και 3 του άρθρου αυτού, την έννοια ότι προσκρούει σ' αυτό η εθνική διάταξη που, [όπως] το άρθρο 66, [παράγραφος] 1, του νόμου [του 1998], ορίζει ότι ο προτιθέμενος να τηρήσει τις υποχρεώσεις που υπέχει ως προς τις ομαδικές απολύσεις εργοδότης οφείλει απλώς και μόνο να προσκομίσει την απόδειξη ότι τήρησε τις ακόλουθες προϋποθέσεις, ήτοι ότι:

1 υπέβαλε στο συμβούλιο της επιχείρησης ή, ελλείψει αυτού, στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση ή, ελλείψει αυτής, στους εργαζομένους γραπτή έκθεση με την οποία γνωστοποιεί την πρόθεσή του να προβεί σε ομαδική απόλυση,

2 […] συγκάλεσε, σε σχέση με την πρόθεσή του να προβεί σε ομαδική απόλυση, το συμβούλιο της επιχείρησης ή, ελλείψει αυτού, συσκέφθηκε με τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση ή, ελλείψει αυτής, με τους εργαζομένους,

3 […] παρέσχε στα εκπροσωπούντα το προσωπικό μέλη του συμβουλίου της επιχείρησης ή, ελλείψει αυτού, στα μέλη της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης ή, ελλείψει αυτής, στους εργαζομένους τη δυνατότητα να υποβάλουν ερωτήσεις ως προς τη σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση και να αναπτύξουν την επιχειρηματολογία τους ή να προβούν σε αντιπροτάσεις επί του θέματος,

4 […] εξέτασε τις ερωτήσεις, τα επιχειρήματα και τις αντιπροτάσεις που αναφέρονται στο αμέσως παραπάνω σημείο 3 και έχει απαντήσει;

β) Μπορεί η ίδια διάταξη [της οδηγίας 98/59] να εκληφθεί υπό την έννοια ότι προσκρούει σ' αυτήν η εθνική διάταξη που, [όπως] εν προκειμένω το άρθρο 67, δεύτερο εδάφιο, του νόμου [του 1998], ορίζει ότι ο απολυόμενος εργαζόμενος μπορεί να αμφισβητήσει την τήρηση της διαδικασίας ενημέρωσης και

διαβουλεύσεων μόνο για τον λόγο ότι ο εργοδότης δεν εκπλήρωσε τις κατά το άρθρο 66, [παράγραφος] 1, δεύτερο εδάφιο, προϋποθέσεις, για τις οποίες γίνεται λόγος ανωτέρω [στο στοιχείο α΄];»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του παραδεκτού

25 Η Βελγική Κυβέρνηση προτείνει ένσταση απαραδέκτου των ερωτημάτων του αιτούντος δικαστηρίου. Η εν λόγω κυβέρνηση υποστηρίζει, πρώτον, ότι οι διατάξεις του νόμου του 1998 δεν έχουν εφαρμογή στην υπόθεση της κύριας δίκης, διότι ο νόμος αυτός αφορά μόνο τα αιτήματα επαναπρόσληψης ή αναστολής των αποτελεσμάτων της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, τα οποία προβλέπονται στα άρθρα 68 και 69, αιτήματα που όμως δεν έχουν υποβληθεί στην κατ' έφεση διαδικασία. Δεύτερον, η οδηγία 98/59 δεν εναρμονίζει τα μέσα παροχής έννομης προστασίας που μπορούν να ασκούνται κατά των ομαδικών απολύσεων.

26 Η εν λόγω κυβέρνηση εκτιμά επίσης ότι η αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης είναι απαράδεκτη διότι αφορά την ερμηνεία του εθνικού δικαίου και το αιτούν δικαστήριο δεν εξέθεσε ορθά το περιεχόμενο της εφαρμοστέας βελγικής νομοθεσίας.

27 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας του άρθρου 234 ΕΚ, εναπόκειται αποκλειστικά στο εθνικό δικαστήριο που έχει επιληφθεί της διαφοράς και φέρει την ευθύνη της δικαστικής απόφασης που πρόκειται να εκδοθεί να εκτιμήσει,

λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της υπόθεσης, τόσο την αναγκαιότητα μιας προδικαστικής απόφασης για την έκδοση της δικής του απόφασης όσο και το λυσιτελές των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο. Συνεπώς, εφόσον τα υποβαλλόμενα ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου, το Δικαστήριο υποχρεούται καταρχήν να απαντήσει (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 18ης Ιουλίου 2007, C-119/05, Lucchini, Συλλογή 2007, σ. I-6199, σκέψη 43, και της 22ας Δεκεμβρίου 2008, C-414/07, Magoora, Συλλογή 2008, σ. I-10921, σκέψη 22).

28 Το Δικαστήριο δηλαδή μπορεί να απορρίψει αίτηση εθνικού δικαστηρίου για την έκδοση προδικαστικής απόφασης μόνον όταν προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου που ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσης ή επίσης όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει λυσιτελή απάντηση στα ερωτήματα που του υποβάλλονται (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 13ης Μαρτίου 2001, C-379/98, PreussenElektra, Συλλογή 2001, σ. I-2099, σκέψη 39, της 5ης Δεκεμβρίου 2006, C-94/04 και C-202/04, Cipolla κ.λπ., Συλλογή 2006, σ. I-11421, σκέψη 25, καθώς και Magoora, προαναφερθείσα, σκέψη 23).

29 Όσον αφορά την παρούσα προδικαστική διαδικασία, επιβάλλεται η διαπίστωση, πρώτον, ότι η απόφαση περί παραπομπής περιγράφει λεπτομερώς το πραγματικό και το νομικό πλαίσιο της διαφοράς της κύριας δίκης και τους λόγους για τους οποίους το αιτούν δικαστήριο έκρινε ότι η απάντηση στα υποβαλλόμενα ερωτήματα είναι αναγκαία για την έκδοση της δικής του απόφασης.

30 Δεύτερον, μολονότι με την αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης διαπιστώνεται η ύπαρξη διαφορών στη νομολογία των εθνικών δικαστηρίων όσον αφορά το περιεχόμενο της εφαρμοστέας εθνικής νομοθεσίας, τα υποβαλλόμενα ερωτήματα αφορούν πάντως την ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου και πρέπει να γίνει δεκτό ότι η ερμηνεία αυτή είναι αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης.

31 Κατά συνέπεια, η αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης πρέπει να κηρυχθεί παραδεκτή.

Επί του πρώτου ερωτήματος και του δεύτερου μέρους του τέταρτου ερωτήματος

32 Με τα ερωτήματα αυτά, τα οποία πρέπει να συνεξεταστούν, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσία αν αντιβαίνει στο άρθρο 6 της οδηγίας 98/59, σε συνδυασμό με το άρθρο 2, παράγραφοι 1 έως 3, της ίδιας οδηγίας, η διάταξη του εθνικού δικαίου που, όπως το άρθρο 67 του νόμου του 1998, σε περίπτωση που ορισμένοι εργαζόμενοι, ενεργούντες ατομικά, αμφισβητούν ότι ο εργοδότης τήρησε τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβουλεύσεων που προβλέπει η εν λόγω οδηγία, αφενός αναφέρει περιοριστικά τις αιτιάσεις που μπορούν να διατυπωθούν σχετικά με τις παραβάσεις των υποχρεώσεων τις οποίες επιβάλλει μια διάταξη όπως το άρθρο 66, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, του νόμου αυτού και αφετέρου εξαρτά το παραδεκτό της αμφισβήτησης αυτής από το αν οι εκπρόσωποι του προσωπικού στο συμβούλιο της επιχείρησης έχουν ήδη γνωστοποιήσει στον εργοδότη ενστάσεις σχετικά με την τήρηση των υποχρεώσεων αυτών, καθώς και από το αν ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος έχει ενημερώσει τον εργοδότη ότι αμφισβητεί την τήρηση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβουλεύσεων.

33 Κατά το άρθρο 6 της οδηγίας 98/59, τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή/και οι εργαζόμενοι να έχουν τη δυνατότητα προσφυγής σε διοικητικές ή/και δικαστικές διαδικασίες προκειμένου να εξασφαλίζεται η τήρηση των υποχρεώσεων που προβλέπονται από την οδηγία αυτή.

34 Από το γράμμα της διάταξης αυτής προκύπτει συνεπώς ότι τα κράτη μέλη είναι υποχρεωμένα να προβλέψουν την ύπαρξη διαδικασιών που να διασφαλίζουν την τήρηση των υποχρεώσεων που προβλέπει η οδηγία 98/59. Αντίστροφα, εφόσον η οδηγία δεν εξειδικεύει περισσότερο την υποχρέωση αυτή των κρατών μελών, τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να ρυθμίζουν τη μορφή και τη διεξαγωγή των διαδικασιών αυτών.

35 Υπενθυμίζεται πάντως ότι, αν και η οδηγία 98/59 εναρμονίζει μόνο εν μέρει τους κανόνες για την προστασία των εργαζομένων στην περίπτωση των ομαδικών απολύσεων, ο περιορισμένος αυτός χαρακτήρας της εναρμόνισης δεν σημαίνει ότι οι διατάξεις της εν λόγω οδηγίας στερούνται πρακτικής αποτελεσματικότητας (βλ. επ' αυτού, όσον αφορά την οδηγία 75/129, την απόφαση της 8ης Ιουνίου 1994, C-383/92, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, Συλλογή 1994, σ. I-2479, σκέψη 25).

36 Κατά συνέπεια, μολονότι τα κράτη μέλη μπορούν να διαρρυθμίζουν τις διαδικασίες με τις οποίες πρέπει να διασφαλίζεται η τήρηση των υποχρεώσεων που προβλέπει η οδηγία 98/59, η διαρρύθμιση αυτή δεν μπορεί πάντως να στερεί από τις διατάξεις της οδηγίας την πρακτική αποτελεσματικότητά τους.

37 Εν προκειμένω δεν αμφισβητείται ότι η βελγική νομοθεσία προβλέπει το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων να προβάλλουν ενστάσεις, το οποίο αφενός δεν είναι περιορισμένο από την άποψη των αιτιάσεων που μπορούν να διατυπωθούν και αφετέρου δεν εξαρτάται από ειδικές προϋποθέσεις, πέρα από τις γενικές προϋποθέσεις παραδεκτού των αγωγών ή προσφυγών του εθνικού δικαίου. Ομοίως, δεν αμφισβητείται ότι το άρθρο 67 του νόμου του 1998 απονέμει στους εργαζομένους το δικαίωμα να προβάλλουν ατομικώς ενστάσεις, μολονότι το δικαίωμα αυτό είναι περιορισμένο από την άποψη των αιτιάσεων που μπορούν να διατυπωθούν και εξαρτάται από το αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν διατυπώσει προηγουμένως ενστάσεις, καθώς και από το αν ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος έχει ενημερώσει τον εργοδότη ότι αμφισβητεί την τήρηση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβουλεύσεων. Τίθεται επομένως το ζήτημα αν ο περιορισμός αυτός του ατομικού δικαιώματος προβολής ενστάσεων από τον εργαζόμενο ή η επιβολή τέτοιων προϋποθέσεων για την άσκηση του δικαιώματος αυτού θα μπορούσε να στερεί από τις διατάξεις της οδηγίας 98/59 την πρακτική αποτελεσματικότητά τους ή, όπως υποστηρίζουν οι D. Odemis κ.λπ., να περιορίζει την προστασία των εργαζομένων που προβλέπει η οδηγία αυτή.

38 Επ' αυτού επισημαίνεται, πρώτον, ότι από το γράμμα και την όλη οικονομία της οδηγίας 98/59 προκύπτει ότι το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης που προβλέπει η οδηγία αυτή απονέμεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων και όχι σε κάθε εργαζόμενο ατομικά.

39 Για παράδειγμα, η δέκατη αιτιολογική σκέψη και το άρθρο 2, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59 αναφέρουν τους εμπειρογνώμονες στους οποίους μπορούν να προσφεύγουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων λόγω της τεχνικής πολυπλοκότητας των θεμάτων που ενδέχεται να αποτελέσουν αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης. Εξάλλου, το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, το οποίο περιέχει τους ορισμούς που ισχύουν για την εφαρμογή της, ορίζει την έννοια «εκπρόσωποι των εργαζομένων», αλλ' όχι την έννοια «εργαζόμενοι». Ομοίως, το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας περιγράφει τις υποχρεώσεις του εργοδότη και το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε συνάρτηση πάντα με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και μόνο. Το άρθρο 3 της ίδιας οδηγίας προβλέπει επίσης την υποχρέωση κοινοποίησης στην αρμόδια δημόσια αρχή κάθε σχεδιαζόμενης ομαδικής απόλυσης, με κάθε χρήσιμη πληροφορία σχετικά με τη σχεδιαζόμενη απόλυση αυτή και σχετικά με τις

διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, στους οποίους ο εργοδότης αποστέλλει αντίγραφο της κοινοποίησης αυτής και οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν τις τυχόν παρατηρήσεις τους στην εν λόγω αρχή, ενώ οι δυνατότητες αυτές δεν ισχύουν για κάθε εργαζόμενο ατομικά.

40 Δεύτερον, ο συλλογικός χαρακτήρας του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης συνάγεται επίσης από τελολογική ερμηνεία της οδηγίας 98/59. Δεδομένου ότι ο σκοπός της ενημέρωσης και διαβούλευσης που προβλέπει η εν λόγω οδηγία είναι κυρίως να παρέχονται αφενός η δυνατότητα διατύπωσης εποικοδομητικών προτάσεων που να αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών τους, και αφετέρου η δυνατότητα υποβολής τυχόν παρατηρήσεων στην αρμόδια δημόσια αρχή, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι σε θέση να συμβάλουν περισσότερο από οποιονδήποτε άλλο στην επίτευξη του σκοπού της εν λόγω οδηγίας.

41 Τέλος, το Δικαστήριο έχει ήδη αποφανθεί ότι το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης, το οποίο προέβλεπε προηγουμένως υπό την ίδια ακριβώς μορφή η οδηγία 75/129, ασκείται μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων (βλ. επ' αυτού τις αποφάσεις Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, προαναφερθείσα, σκέψεις 17 και 23, και της 18ης Ιανουαρίου 2007, C-385/05, Confédération générale du travail κ.λπ., Συλλογή 2007, σ. I-611, σκέψη 48).

42 Επιβάλλεται συνεπώς η διαπίστωση ότι το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης που προβλέπει η οδηγία 98/59, και ειδικότερα το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής, έχει καθιερωθεί υπέρ των εργαζομένων συλλογικά και έχει επομένως συλλογικό χαρακτήρα.

43 Το απαιτούμενο όμως από το άρθρο 6 της οδηγίας αυτής επίπεδο προστασίας του συλλογικού αυτού δικαιώματος εξασφαλίζεται στο πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται η υπόθεση της κύριας δίκης, δεδομένου ότι η εφαρμοστέα εθνική ρύθμιση απονέμει στους εκπροσώπους των εργαζομένων δικαίωμα αγωγής για το οποίο, όπως αναφέρθηκε στη σκέψη 37 της παρούσας απόφασης, δεν επιβάλλονται ούτε ειδικοί περιορισμοί ούτε ειδικές προϋποθέσεις.

44 Κατά συνέπεια, ανεξάρτητα από τα μέσα παροχής έννομης προστασίας που προβλέπει το εσωτερικό δίκαιο προς διασφάλιση της προστασίας των ατομικών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση παράνομης απόλυσης, δεν μπορεί να υποστηριχθεί εγκύρως ότι η προστασία των εργαζομένων είναι περιορισμένη ή ότι η πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας 98/59 θίγεται από το γεγονός ότι, στο πλαίσιο των διαδικασιών με τις οποίες παρέχεται στους εργαζομένους ατομικώς το δικαίωμα να ζητήσουν τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης που προβλέπει η εν λόγω οδηγία, οι αιτιάσεις που μπορούν να διατυπώσουν οι εν λόγω εργαζόμενοι είναι περιορισμένες και το δικαίωμά τους για παροχή έννομης προστασίας εξαρτάται από το αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν διατυπώσει προηγουμένως ενστάσεις, καθώς και από το αν ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος έχει ενημερώσει τον εργοδότη ότι αμφισβητεί την τήρηση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβουλεύσεων.

45 Κατόπιν των ανωτέρω, στο πρώτο ερώτημα και στο δεύτερο μέρος του τέταρτου ερωτήματος πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 6 της οδηγίας 98/59, σε συνδυασμό με το άρθρο 2 της ίδιας οδηγίας, έχει την έννοια ότι δεν αντιβαίνει στο άρθρο αυτό η εθνική ρύθμιση που καθιερώνει διαδικασίες με τις οποίες παρέχεται τόσο στους εκπροσώπους των εργαζομένων όσο και σε κάθε εργαζόμενο ατομικά το δικαίωμα να ζητούν τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης που προβλέπει η εν λόγω οδηγία, αλλά περιορίζει το ατομικό δικαίωμα των εργαζομένων για παροχή έννομης προστασίας ως προς τις αιτιάσεις που επιτρέπεται να διατυπωθούν και εξαρτά το δικαίωμα αυτό από το αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν διατυπώσει προηγουμένως ενστάσεις, καθώς και από το αν ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος έχει ενημερώσει τον εργοδότη ότι αμφισβητεί την τήρηση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβουλεύσεων.

Επί του δεύτερου ερωτήματος

46 Με το δεύτερο ερώτημα το αιτούν δικαστήριο θέτει το ζήτημα αν, κατόπιν της απάντησης που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα και στο δεύτερο μέρος του τέταρτου ερωτήματος, ένα σύστημα όπως αυτό που αναλύθηκε κατά την εξέταση των εν λόγω ερωτημάτων, στο πλαίσιο του οποίου το ατομικό δικαίωμα των εργαζομένων να ζητήσουν τον δικαστικό έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης που προβλέπει η εν λόγω οδηγία αφενός είναι περιορισμένο ως προς τις αιτιάσεις που επιτρέπεται να διατυπωθούν και αφετέρου εξαρτάται από το αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν διατυπώσει προηγουμένως ενστάσεις, καθώς και από το αν ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος έχει ενημερώσει τον εργοδότη ότι αμφισβητεί την τήρηση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβουλεύσεων, συμβιβάζεται με τα

θεμελιώδη δικαιώματα, και συγκεκριμένα με το δικαίωμα για αποτελεσματική δικαστική προστασία, το οποίο κατοχυρώνεται από το άρθρο 6 της ΕΣΔΑ.

47 Στο σημείο αυτό πρέπει να υπομνηστεί ευθύς εξαρχής ότι η αρχή της αποτελεσματικής ένδικης προστασίας συνιστά γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου που απορρέει από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών και έχει κατοχυρωθεί με τα άρθρα 6 και 13 της ΕΣΔΑ και, επιπλέον, έχει επιβεβαιωθεί με το άρθρο 47 του Χάρτη του Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος διακηρύχθηκε στις 7 Δεκεμβρίου 2000 στη Νίκαια (ΕΕ 2000, C 364, σ. 1) (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 13ης Μαρτίου 2007, C-432/05, Unibet, Συλλογή 2007, σ. I-2271, σκέψη 37, και της 3ης Σεπτεμβρίου 2008, C-402/05 P και C-415/05 P, Kadi και Al Barakaat International Foundation κατά Συμβουλίου και Επιτροπής, Συλλογή 2008, σ. I-6351, σκέψη 335).

48 Κατά πάγια εξάλλου νομολογία, ελλείψει σχετικής κοινοτικής νομοθεσίας, στην εσωτερική έννομη τάξη κάθε κράτους μέλους εναπόκειται ο καθορισμός των αρμόδιων δικαστηρίων και η ρύθμιση των δικονομικών πλευρών των ενδίκων προσφυγών που αποσκοπούν στη διασφάλιση των δικαιωμάτων που αντλούν οι πολίτες από το κοινοτικό δίκαιο. Πάντως, τα κράτη μέλη έχουν, σε κάθε περίπτωση, την ευθύνη της διασφάλισης της αποτελεσματικής προστασίας αυτών των δικαιωμάτων (βλ. απόφαση της 15ης Απριλίου 2008, C-268/06, Impact, Συλλογή 2008, σ. I-2483, σκέψεις 44 και 45 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

49 Έτσι, μολονότι η ενεργητική νομιμοποίηση και το έννομο συμφέρον του πολίτη για την άσκηση αγωγής ή προσφυγής ρυθμίζονται καταρχήν από το εθνικό δίκαιο, το κοινοτικό δίκαιο απαιτεί εντούτοις, πέρα από την τήρηση των αρχών της ισοδυναμίας και της αποτελεσματικότητας, να μη θίγει η εθνική νομοθεσία το δικαίωμα για αποτελεσματική ένδικη προστασία (βλ. επ' αυτού, μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις της 11ης Ιουλίου 1991, C-87/90 έως C-89/90, Verholen κ.λπ., Συλλογή 1991, σ. I-3757, σκέψη 24, της 11ης Σεπτεμβρίου 2003, C-13/01, Safalero, Συλλογή 2003, σ. I-8679, σκέψη 50, καθώς και Unibet, προαναφερθείσα, σκέψη 42).

50 Όσον αφορά το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης που προβλέπει η οδηγία 98/59, πρέπει να τονιστεί ότι, όπως προκύπτει από τις σκέψεις 38 έως 42 της παρούσας απόφασης, το δικαίωμα αυτό έχει καθιερωθεί υπέρ των εργαζομένων συλλογικά και

έχει επομένως συλλογικό χαρακτήρα. Το γεγονός ότι το άρθρο 6 της οδηγίας 98/59 επιτρέπει στα κράτη μέλη να θεσπίζουν διαδικασίες υπέρ των εργαζομένων ως ατόμων δεν αναιρεί τον συλλογικό χαρακτήρα του δικαιώματος αυτού.

51 Υπό τις συνθήκες αυτές, ένα εθνικό σύστημα όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο προβλέπει υπέρ των εργαζομένων μια διαδικασία που επιτρέπει τον έλεγχο της τήρησης από τον εργοδότη του συνόλου των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης που προβλέπει η οδηγία 98/59 και το οποίο αναγνωρίζει επιπλέον το ατομικό δικαίωμα κάθε εργαζομένου για ένδικη προστασία, επιβάλλοντας συγχρόνως ορισμένους ειδικούς περιορισμούς και ορισμένες ειδικές προϋποθέσεις σχετικά με το δικαίωμα αυτό, είναι ικανό να διασφαλίσει την αποτελεσματική δικαστική προστασία των συλλογικών δικαιωμάτων που κατοχυρώνει η εν λόγω οδηγία σε σχέση με την ενημέρωση και διαβούλευση.

52 Κατόπιν των ανωτέρω, πρέπει να δοθεί στο δεύτερο ερώτημα η απάντηση ότι το γεγονός ότι η εθνική ρύθμιση που θεσπίζει υπέρ των εκπροσώπων των εργαζομένων διαδικασίες ελέγχου της τήρησης από τον εργοδότη του συνόλου των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης, τις οποίες προβλέπει η οδηγία 98/59, επιβάλλει ορισμένους περιορισμούς και ορισμένες προϋποθέσεις για το ατομικό δικαίωμα ένδικης προστασίας, το οποίο η εν λόγω ρύθμιση αναγνωρίζει εντούτοις σε κάθε εργαζόμενο τον οποίο αφορά η ομαδική απόλυση, δεν αποτελεί στοιχείο που αντιβαίνει στην αρχή της αποτελεσματικής ένδικης προστασίας.

Επί του τρίτου ερωτήματος

53 Κατόπιν των απαντήσεων που δόθηκαν στο πρώτο και στο δεύτερο ερώτημα, δεν χρειάζεται να δοθεί απάντηση στο τρίτο, το οποίο υποβλήθηκε από το αιτούν δικαστήριο για την περίπτωση κατά την οποία γινόταν δεκτό ότι μια εθνική διάταξη όπως το άρθρο 67 του νόμου του 1998 αντιβαίνει στην οδηγία 98/59.

Επί του πρώτου μέρους του τέταρτου ερωτήματος

54 Με το ερώτημα αυτό το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατά πόσον αντιβαίνει στο άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 μια διάταξη όπως το άρθρο 66, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, του νόμου του 1998, για τον λόγο ότι περιορίζει τις υποχρεώσεις του εργοδότη που προτίθεται να προβεί σε ομαδική απόλυση.

55 Συναφώς επισημαίνεται ότι, όπως τόνισε και ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 73 των προτάσεών του, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι υποχρεώσεις που επιβάλλει το άρθρο 66, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, του νόμου του 1998 στον εργοδότη που προτίθεται να προβεί σε ομαδική απόλυση δεν αντιστοιχούν στο σύνολο των υποχρεώσεων που προβλέπει το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59.

56 Κατά συνέπεια, το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι αντιβαίνει στο άρθρο αυτό η εθνική διάταξη που, όπως το άρθρο 66, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, του νόμου του 1998, είναι καθαυτή ικανή να περιορίζει τις υποχρεώσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης που υπέχει ο εργοδότης που προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις έναντι των υποχρεώσεων που προβλέπει το εν λόγω άρθρο 2.

57 Πρέπει πάντως να τονιστεί ότι από το άρθρο 66, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του νόμου του 1998 προκύπτει ότι ο εργοδότης που προτίθεται να προβεί σε τέτοιες απολύσεις οφείλει να τηρήσει τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβουλεύσεων που προβλέπεται σε περίπτωση ομαδικής απόλυσης, σύμφωνα με τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η συλλογική σύμβαση αριθ. 24 απαριθμεί όμως, σύμφωνα με τα στοιχεία που παρέχει το αιτούν δικαστήριο, όλες τις υποχρεώσεις που πρέπει να επιβάλλονται στον εργοδότη αυτό κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59.

58 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν το άρθρο 66, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, του νόμου του 1998 επιδέχεται, αν ληφθούν υπόψη τα εκτιθέμενα στο προηγούμενο εδάφιο της διάταξης αυτής, την ερμηνεία ότι η

εν λόγω διάταξη, αφού παραπέμπει στη συλλογική σύμβαση αριθ. 24, δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση τήρησης όλων των υποχρεώσεων που προβλέπει το εν λόγω άρθρο 2 της οδηγίας 98/59.

59 Στο σημείο αυτό υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, μια οδηγία δεν γεννά, καθαυτή, υποχρεώσεις σε βάρος ιδιώτη και επομένως δεν μπορεί να γίνει επίκλησή της κατ' αυτού, οπότε ακόμη και μια σαφής, ακριβής και απαλλαγμένη αιρέσεων διάταξη οδηγίας, η οποία αποσκοπεί στην απονομή δικαιωμάτων ή στην επιβολή υποχρεώσεων στους ιδιώτες, δεν μπορεί να έχει εφαρμογή, αυτή καθαυτή, στο πλαίσιο διαφοράς που έχει ανακύψει αποκλειστικώς μεταξύ ιδιωτών (βλ., σχετικώς, απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2004, C-397/01 έως C-403/01, Pfeiffer κ.λπ., Συλλογή 2004, σ. I-8835, σκέψεις 108 και 109).

60 Εντούτοις, το εθνικό δικαστήριο, κατά την εφαρμογή του εθνικού δικαίου, οφείλει να το ερμηνεύει στο μέτρο του δυνατού υπό το πρίσμα του κειμένου και του σκοπού της οικείας οδηγίας, ώστε να επιτυγχάνει το επιδιωκόμενο με την οδηγία αποτέλεσμα και να συμμορφώνεται προς το άρθρο 249, τρίτο εδάφιο, ΕΚ (βλ., σχετικώς, προαναφερθείσα απόφαση Pfeiffer κ.λπ., σκέψη 113).

61 Αυτή η υποχρέωση σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας αφορά όλες τις διατάξεις του εθνικού δικαίου, αλλά δεν βαίνει πέρα από τα όρια που θέτουν οι γενικές αρχές του δικαίου, και συγκεκριμένα η αρχή της ασφάλειας δικαίου, πράγμα που σημαίνει ότι η εν λόγω υποχρέωση δεν μπορεί να χρησιμεύσει ως έρεισμα για contra legem ερμηνεία του εθνικού δικαίου (βλ. επ' αυτού τις αποφάσεις της 8ης Οκτωβρίου 1987, 80/86, Kolpinghuis Nijmegen, Συλλογή 1987, σ. 3969, σκέψη 13, της 4ης Ιουλίου 2006, C-212/04, Αδενέλερ κ.λπ., Συλλογή 2006, σ. I-6057 σκέψη 110, της 15ης Απριλίου 2008, Impact, όπ.π., σκέψη 100, και της 23ης Απριλίου 2009, C-378/07, Αγγελιδάκη κ.λπ., Συλλογή 2009, σ. I-3071, σκέψη 199).

62 Σύμφωνα με την αρχή της σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας του εθνικού δικαίου, η οποία επιβάλλεται συνεπώς από το κοινοτικό δίκαιο, το εθνικό δικαστήριο πρέπει να λαμβάνει υπόψη του το σύνολο του εθνικού δικαίου για να εκτιμά κατά πόσον το δίκαιο αυτό μπορεί να εφαρμοστεί κατά τρόπο που να μην καταλήγει σε αποτέλεσμα αντίθετο από το επιδιωκόμενο από την οικεία οδηγία (βλ. επ' αυτού την προαναφερθείσα απόφαση Pfeiffer κ.λπ., σκέψη 115).

63 Συναφώς, αν το εθνικό δίκαιο, με την εφαρμογή των μεθόδων ερμηνείας που αναγνωρίζει το ίδιο, επιτρέπει, υπό ορισμένες συνθήκες, την ερμηνεία μιας διάταξης της εσωτερικής έννομης τάξης κατά τρόπο ώστε να αποφεύγεται η σύγκρουση με άλλον κανόνα του εσωτερικού δικαίου ή τον περιορισμό, προς τον ίδιο σκοπό, του περιεχομένου της διάταξης αυτής χάρη στην εφαρμογή της μόνον καθόσον συμβιβάζεται προς τον εν λόγω κανόνα, το δικαστήριο έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις ίδιες μεθόδους προκειμένου να επιτύχει το αποτέλεσμα το οποίο επιδιώκει η οικεία οδηγία (βλ. προαναφερθείσα απόφαση Pfeiffer κ.λπ., σκέψη 116).

64 Η εν λόγω αρχή επιβάλλει συνεπώς εν προκειμένω στο αιτούν δικαστήριο την υποχρέωση να διασφαλίζει, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του και λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των κανόνων του εθνικού δικαίου, την πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας 98/59, για να αποφεύγεται το ενδεχόμενο περιορισμού των υποχρεώσεων του εργοδότη που προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις έναντι των υποχρεώσεων που προβλέπει το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας.

65 Κατόπιν των ανωτέρω, πρέπει να δοθεί στο πρώτο μέρος του τέταρτου ερωτήματος η απάντηση ότι το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι αντιβαίνει στο άρθρο αυτό η εθνική ρύθμιση που περιορίζει τις υποχρεώσεις του εργοδότη που προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, σε σχέση με τις υποχρεώσεις που προβλέπει το εν λόγω άρθρο 2. Το εθνικό δικαστήριο, κατά την εφαρμογή του εσωτερικού δικαίου, οφείλει, κατ' εφαρμογή της αρχής της σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας του εθνικού δικαίου, να λαμβάνει υπόψη το σύνολο των κανόνων του εθνικού δικαίου και να το ερμηνεύει, στο μέτρο του δυνατού, υπό το πρίσμα του κειμένου και του σκοπού της οδηγίας 98/59, ώστε να επιτυγχάνεται το επιδιωκόμενο με την οδηγία αποτέλεσμα. Στο εν λόγω δικαστήριο εναπόκειται επομένως να διασφαλίζει, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, ότι οι υποχρεώσεις που βαρύνουν τον εργοδότη αυτό δεν είναι περιορισμένες σε σχέση με τις προβλεπόμενες από το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας.

Επί των δικαστικών εξόδων

66 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 (τέταρτο τμήμα) αποφαίνεται:

1) Το άρθρο 6 της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, σε συνδυασμό με το άρθρο 2 της ίδιας οδηγίας, έχει την έννοια ότι δεν αντιβαίνει στο άρθρο αυτό η εθνική ρύθμιση που καθιερώνει διαδικασίες με τις οποίες παρέχεται τόσο στους εκπροσώπους των εργαζομένων όσο και σε κάθε εργαζόμενο ατομικά το δικαίωμα να ζητούν τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων που προβλέπει η εν λόγω οδηγία, αλλά περιορίζει το ατομικό δικαίωμα των εργαζομένων για παροχή έννομης προστασίας ως προς τις αιτιάσεις που επιτρέπεται να διατυπωθούν και εξαρτά το δικαίωμα αυτό από το αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν διατυπώσει προηγουμένως ενστάσεις έναντι του εργοδότη, καθώς και από το αν ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος έχει ενημερώσει τον εργοδότη ότι αμφισβητεί την τήρηση της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβουλεύσεων.

2) Το γεγονός ότι η εθνική ρύθμιση που θεσπίζει υπέρ των εκπροσώπων των εργαζομένων διαδικασίες ελέγχου της τήρησης από τον εργοδότη του συνόλου των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης, τις οποίες προβλέπει η οδηγία 98/59, επιβάλλει ορισμένους περιορισμούς και ορισμένες προϋποθέσεις για το ατομικό δικαίωμα ένδικης προστασίας, το οποίο η εν λόγω ρύθμιση αναγνωρίζει εντούτοις σε κάθε εργαζόμενο τον οποίο αφορά η ομαδική απόλυση, δεν αποτελεί στοιχείο που αντιβαίνει στην αρχή της αποτελεσματικής ένδικης προστασίας.

3) Το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι αντιβαίνει στο άρθρο αυτό η εθνική ρύθμιση που περιορίζει τις υποχρεώσεις του εργοδότη που προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, σε σχέση με τις υποχρεώσεις που προβλέπει το εν λόγω άρθρο 2. Το εθνικό δικαστήριο, κατά την εφαρμογή του εσωτερικού δικαίου, οφείλει, κατ' εφαρμογή της αρχής της σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας του εθνικού δικαίου, να λαμβάνει υπόψη το σύνολο των κανόνων του εθνικού δικαίου και να το ερμηνεύει, στο μέτρο του δυνατού, υπό το πρίσμα του κειμένου και του σκοπού της οδηγίας 98/59, ώστε να επιτυγχάνεται το επιδιωκόμενο με την οδηγία αποτέλεσμα. Στο εν λόγω

δικαστήριο εναπόκειται επομένως να διασφαλίζει, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, ότι οι υποχρεώσεις που βαρύνουν τον εργοδότη αυτό δεν είναι περιορισμένες σε σχέση με τις προβλεπόμενες από το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας.

(υπογραφές)