Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
MICHAL BOBEK
της 11ης Ιουνίου 2020[1]

**Υπόθεση C-300/19**

**UQ**
**κατά**
**Marclean Technologies, SLU,**
**προσεπικληθέντες:**
**Ministerio Fiscal,**
**Fondo de Garantía Salarial**

[αίτηση του Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona
(δικαστηρίου εργατικών διαφορών αριθ. 3 της Βαρκελώνης, Ισπανία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Ομαδικές απολύσεις – Οδηγία 98/59/ΕΚ – Άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α΄ – Περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων»

## I. Εισαγωγή

1. Η οδηγία 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις[2], αποσκοπεί στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, παρέχοντας σε αυτούς (και στις ενώσεις τους) ορισμένα ειδικά δικαιώματα σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Η εν λόγω οδηγία έχει εφαρμογή όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου της 1. Μία εκ των προϋποθέσεων αυτών αφορά τον αριθμό των απολύσεων που λαμβάνουν χώρα εντός συγκεκριμένης χρονικής περιόδου (30 ή 90 ημερών, ανάλογα με την επιλογή στην οποία προέβη κάθε κράτος μέλος).

2. Τα προδικαστικά ερωτήματα στην υπό κρίση υπόθεση αφορούν τη μέθοδο που πρέπει να χρησιμοποιηθεί προκειμένου να προσδιοριστεί η χρονική αυτή περίοδος. Με απλά λόγια, πώς πρέπει να υπολογιστεί η χρονική αυτή περίοδος όταν μια (πρώην) εργαζόμενη και ο (πρώην) εργοδότης της διαφωνούν ως προς το αν υπήρχε ο αναγκαίος αριθμός απολύσεων ώστε να έχει εφαρμογή η οδηγία 98/59;

1 Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

2 ΕΕ 1998, L 225, σ. 16.

## II. Το νομικό πλαίσιο

### *Α. Το δίκαιο της Ένωσης*

3. Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 ορίζει:

«Για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας:

α) Ως "ομαδικές απολύσεις" νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφ' όσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών:

   i) είτε για περίοδο 30 ημερών:

      – τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζομένους,

      – τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,

      – τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζομένους,

   ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές·

[…]

Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α), προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.»

4. Το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 προβλέπει:

«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.

[…]»

5. Το άρθρο 3 της οδηγίας 98/59 ορίζει:

«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.

[…]»

6. Το άρθρο 5 της οδηγίας 98/59 ορίζει:

«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 […]».

### *Β. Το εθνικό δίκαιο*

7. Το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Estatuto de los Trabajadores (εργατικού κώδικα, στο εξής: ΕΤ) προβλέπει:

«Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, ως "ομαδική απόλυση" νοείται η λύση συμβάσεων εργασίας για οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους σχετικούς με την οργάνωση ή την παραγωγή, όταν, εντός περιόδου 90 ημερών, αφορά τουλάχιστον:

a) 10 εργαζομένους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 100 εργαζομένους·

b) το 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 100 έως 300 εργαζομένους·

c) 30 εργαζομένους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 300 εργαζομένους.

[…]

Για τον υπολογισμό του αριθμού των λύσεων συμβάσεων εργασίας στον οποίο αναφέρεται το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου, λαμβάνονται υπόψη επίσης όσες συμβάσεις λύθηκαν κατά την περίοδο αναφοράς με πρωτοβουλία του εργοδότη για άλλους λόγους που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο του εργαζομένου και είναι διαφορετικοί από τους λόγους που προβλέπει το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του παρόντος νόμου, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των λύσεων αυτών είναι τουλάχιστον πέντε.

Όταν, σε διαδοχικές περιόδους ενενήντα ημερών και με σκοπό την καταστρατήγηση των διατάξεων του παρόντος άρθρου, η επιχείρηση προβαίνει, δυνάμει του άρθρου 52, στοιχείο c, του παρόντος νόμου, σε λύσεις συμβάσεων που δεν υπερβαίνουν τα ως άνω κατώτατα όρια, χωρίς να συντρέχουν νέοι λόγοι που δικαιολογούν τέτοια ενέργεια, οι νέες αυτές λύσεις θεωρείται ότι πραγματοποιήθηκαν κατά καταστρατήγηση του νόμου και θα κηρύσσονται άκυρες και ανίσχυρες.

8. Το άρθρο 122, παράγραφος 2, του Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (νόμου 36/2011 περί των δικαστηρίων εργατικών διαφορών) ορίζει ότι η λύση σύμβασης είναι άκυρη «όταν έχει ληφθεί κατά καταστρατήγηση του νόμου διά παρακάμψεως των διατάξεων που προβλέπονται για τις ομαδικές απολύσεις».

## III. Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου και τα προδικαστικά ερωτήματα

9. Η ενάγουσα της κύριας δίκης άρχισε να εργάζεται για την εταιρία Marclean Technologies, SLU στις 31 Οκτωβρίου 2016. Στις 28 Μαΐου 2018 περιήλθε σε προσωρινή ανικανότητα προς εργασία. Στις 31 Μαΐου 2018 απολύθηκε.

10. Η Marclean Technologies αναγνώρισε, τελικά, τον καταχρηστικό χαρακτήρα της απόλυσης, αλλά ισχυρίστηκε ότι αποτελεί συνέπεια της πτώσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας της εταιρίας και παραβάσεων της σύμβασης από την εργαζόμενη. Προκύπτει ότι άλλοι εργαζόμενοι απολύθηκαν για τους ίδιους λόγους.

11. Η ενάγουσα έλαβε αποζημίωση, η οποία, κατά την εταιρία, αντιστοιχεί σε αυτήν που οφείλεται όταν η απόλυση κηρύσσεται καταχρηστική με δικαστική απόφαση. Στις 11 Ιουνίου 2018, η ενάγουσα άσκησε κατά της Marclean Technologies αγωγή ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (δικαστηρίου εργατικών διαφορών αριθ. 3 της Βαρκελώνης, Ισπανία), βάλλουσα κατά της απόλυσης. Ζήτησε να κηρυχθεί άκυρη ή, επικουρικώς, καταχρηστική η απόλυσή της. Η ενάγουσα ισχυρίστηκε ότι η απόλυσή της ήταν μέρος συγκεκαλυμμένων ομαδικών απολύσεων. Συναφώς, επικαλέστηκε το γεγονός ότι, μεταξύ 31ης Μαΐου και 14ης Αυγούστου 2018, επτά άτομα έπαυσαν να εργάζονται για την εταιρία (τέσσερα άτομα για λόγους που δεν μπορούν να καταλογιστούν στους συγκεκριμένους εργαζομένους, δύο λόγω παραίτησης και ένα λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου). Στη συνέχεια, στις 15 Αυγούστου 2018 αποχώρησαν από την εταιρία 29 επιπλέον εργαζόμενοι. Δεδομένου ότι όλοι κατέθεσαν έγγραφο παραίτησης στις 26 Ιουλίου 2018, η εταιρία θεώρησε ότι όλοι παραιτήθηκαν οικειοθελώς.

12. Στις 15 Αυγούστου 2018 η Marclean Technologies έπαυσε εντελώς τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες. Στις 16 Αυγούστου 2018 και οι 29 εργαζόμενοι οι οποίοι είχαν αποχωρήσει από την εταιρία την προηγούμενη ημέρα προσελήφθησαν από άλλη εταιρία, τη Risk Steward, SL.

13. Το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι οι τελευταίες λύσεις συμβάσεων εργασίας δεν επιδιώχθηκαν από τους εργαζομένους και ότι, ως εκ τούτου, είναι «απολύσεις» κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59. Ωστόσο, στο μέτρο που έλαβαν χώρα μετά την απόλυση της ενάγουσας, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν μπορούν να ληφθούν υπόψη για να διαπιστωθεί αν πραγματοποιήθηκαν ομαδικές απολύσεις.

14. Κατά το αιτούν δικαστήριο, κατόπιν απόφασης του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Ισπανία) της 11ης Ιανουαρίου 2017, η εθνική νομολογία ερμηνεύει το άρθρο 51, παράγραφος 1, του ΕΤ ως ακολούθως. Μόνον οι λύσεις συμβάσεων εργασίας που έλαβαν χώρα 90 ημέρες *πριν* από την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε χώρα η επίμαχη απόλυση πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για να αποδειχθεί η ύπαρξη ομαδικών απολύσεων. Λύσεις συμβάσεων εργασίας που έλαβαν χώρα 90 ημέρες *μετά* την ημερομηνία αυτή δύνανται να ληφθούν υπόψη μόνον αν ο εργοδότης ενήργησε καταχρηστικά.

15. Επομένως, έχοντας αμφιβολίες ως προς τη μέθοδο που απαιτείται για να προσδιοριστεί η κρίσιμη περίοδος που πρέπει να ληφθεί υπόψη προκειμένου να καθοριστεί αν οι λύσεις συμβάσεων εργασίας συνιστούν ομαδικές απολύσεις κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59, το Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 3 της Βαρκελώνης) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημεία i και ii, της [οδηγίας 98/59] την έννοια ότι η περίοδος αναφοράς των 30 ή 90 ημερών που ορίζεται για να εκτιμηθεί η ύπαρξη ομαδικής απόλυσης πρέπει να υπολογίζεται πάντα πριν από την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε χώρα η επίδικη ατομική απόλυση;

2) Έχει το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημεία i και ii, της [οδηγίας 98/59], την έννοια ότι η περίοδος αναφοράς των 30 ή 90 ημερών που ορίζεται για να εκτιμηθεί η ύπαρξη ομαδικής απόλυσης μπορεί να υπολογίζεται από την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε χώρα η επίδικη ατομική απόλυση και εφεξής, χωρίς να απαιτείται να κριθεί ότι οι εν λόγω μεταγενέστερες λύσεις συμβάσεων εργασίας υπήρξαν αποτέλεσμα δόλιας ενέργειας;

3) Επιδέχονται οι περίοδοι αναφοράς του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημεία i και ii, της [οδηγίας 98/59] ερμηνεία κατά την οποία επιτρέπουν να λαμβάνονται υπόψη οι απολύσεις ή οι λύσεις σχέσεων εργασίας που έλαβαν χώρα εντός 30 ή 90 ημερών, εφόσον η επίδικη απόλυση πραγματοποιήθηκε εντός των εν λόγω περιόδων;»

16. Γραπτές παρατηρήσεις στην παρούσα διαδικασία κατέθεσαν η Πολωνική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

## IV. Ανάλυση

17. Με τα τρία προδικαστικά ερωτήματα, τα οποία είναι σκόπιμο να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινίσει τον τρόπο κατά τον οποίο πρέπει να υπολογιστεί η περίοδος αναφοράς των 30 ή 90 ημερών την οποία προβλέπει το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημεία i και ii, της οδηγίας 98/59.

18. Πριν έλθω στο συγκεκριμένο ζήτημα, επιθυμώ να υπενθυμίσω ότι η δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 98/59 προϋποθέτει την ύπαρξη «ομαδικών απολύσεων» κατά την έννοια του άρθρου της 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′. Η διάταξη αυτή θέτει τρεις σωρευτικές προϋποθέσεις: (1) ο τρόπος με τον οποίο λύθηκαν οι συμβάσεις εργασίας πρέπει να συνιστά «*απόλυση*», (2) ο *αριθμός* των απολύσεων πρέπει να φθάνει ορισμένο κατώτατο όριο και (3) το κατώτατο αυτό όριο πρέπει να συμπληρωθεί *εντός ορισμένης χρονικής περιόδου*.

19. Όσον αφορά την *πρώτη* προϋπόθεση, ως απολύσεις για τους σκοπούς εφαρμογής του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 νοούνται «οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων» [3]. Όπως το Δικαστήριο διευκρίνισε στην απόφασή του στην υπόθεση Pujante Rivera, τούτο σημαίνει «οποιαδήποτε περίπτωση λήξεως της συμβάσεως εργασίας παρά τη βούληση του εργαζομένου και, επομένως, χωρίς τη συναίνεσή του» [4]. Απόλυση υπάρχει επίσης όταν η λύση της σύμβασης εργασίας οφείλεται στην «εκ μέρους του εργοδότη ουσιώδη μεταβολή, μονομερώς και εις βάρος του εργαζομένου, ουσιωδών στοιχείων της συμβάσεως εργασίας του οικείου εργαζομένου για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπό του» [5].

20. Όσον αφορά τη *δεύτερη* προϋπόθεση, για τον υπολογισμό του συνολικού αριθμού των απολύσεων που πραγματοποιούνται εντός της περιόδου αναφοράς, *άλλες* λύσεις σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη δύνανται να εξομοιωθούν με απολύσεις σύμφωνα με το άρθρο 1, παράγραφος 1, τελευταίο εδάφιο, της οδηγίας 98/59 όταν πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Η φράση «με πρωτοβουλία του εργοδότη» συνεπάγεται, όπως έχει διευκρινίσει το Δικαστήριο, «εξωτερική δήλωση βουλήσεως του εργοδότη, η οποία πρέπει να συνίσταται στην από μέρους του λήψη σχετικής πρωτοβουλίας» [6]. Επομένως, οι εν λόγω λύσεις συμβάσεων εργασίας διαφέρουν από τις απολύσεις «χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου» [7].

21. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να κρίνει, υπό το πρίσμα των αρχών αυτών, αν οι λύσεις των συμβάσεων εργασίας των άλλων εργαζομένων, οι οποίοι αποχώρησαν από την επιχείρηση κατά την κρίσιμη χρονική περίοδο, ήταν «απολύσεις» (ή μπορούν να εξομοιωθούν με απολύσεις) κατά την έννοια της οδηγίας 98/59, και αν ο συνολικός αριθμός τους έφθασε το απαιτούμενο κατώτατο όριο.

3 Βλ., επίσης, απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2004, Επιτροπή κατά Πορτογαλίας (C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψη 66).

4 Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

5 Βλ. αποφάσεις της 11ης Νοεμβρίου 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, σκέψη 55), της 21ης Σεπτεμβρίου 2017, Ciupa κ.λπ. (C-429/16, EU:C:2017:711, σκέψη 27), και της 21ης Σεπτεμβρίου 2017, Socha κ.λπ. (C-149/16, EU:C:2017:708, σκέψη 25).

6 Απόφαση της 10ης Δεκεμβρίου 2009, Rodríguez Mayor κ.λπ. (C-323/08, EU:C:2009:770, σκέψη 40).

7 Απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2004, Επιτροπή κατά Πορτογαλίας (C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψη 56).

22. Τέλος, όσον αφορά την *τρίτη* προϋπόθεση των «ομαδικών απολύσεων» για τους σκοπούς εφαρμογής του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59, πώς πρέπει να υπολογιστεί η κρίσιμη χρονική περίοδος εντός της οποίας πρέπει να έλαβαν χώρα οι απολύσεις;

23. Το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 παρείχε στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να επιλέξουν τη διάρκεια της χρονικής περιόδου κατά την οποία όλες οι απολύσεις πρέπει να «αθροιστούν» για να ελεγχθεί αν φθάνουν το κατώτατο όριο που καθορίζεται στην ίδια διάταξη. Τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέξουν μεταξύ περιόδου 30 ημερών (σημείο i) ή 90 ημερών (σημείο ii).

24. Το Βασίλειο της Ισπανίας φαίνεται ότι επέλεξε να συνδυάσει τις δύο επιλογές που εκτίθενται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημεία i και ii, της οδηγίας 98/59[8]. Με αυτόν τον τρόπο, φαίνεται ότι το εν λόγω κράτος μέλος διεύρυνε την έννοια των «ομαδικών απολύσεων».

25. Κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 98/59, η οδηγία αυτή «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». Επίσης, το Δικαστήριο επιβεβαίωσε, στην απόφασή του στην υπόθεση Confédération Générale du travail κ.λπ., ότι τα «κατώτατα όρια του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 συνιστούν [...] ελάχιστες απαιτήσεις, από τις οποίες τα κράτη μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν [...] με τη θέσπιση ευνοϊκότερων προς τους εργαζομένους διατάξεων»[9].

26. Το κρίσιμο ζήτημα της παρούσας υπόθεσης δεν έγκειται στον πιθανό συνδυασμό αμφότερων των χρονικών περιόδων, αλλά στη *μέθοδο* που πρέπει να χρησιμοποιηθεί για τον υπολογισμό των περιόδων αναφοράς που ορίζονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59.

27. Οι όροι που χρησιμοποιούνται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 αποτελούν έννοιες του δικαίου της Ένωσης. Επομένως, το νόημα και το περιεχόμενό τους πρέπει να αποτελούν αντικείμενο αυτοτελούς και ομοιόμορφης ερμηνείας η οποία πρέπει να λαμβάνει υπόψη το πλαίσιο της διάταξης και τον σκοπό της επίμαχης ρύθμισης. Τούτο διασφαλίζει ότι τα κράτη μέλη δεν μεταβάλλουν το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας[10].. Κατά συνέπεια, ο υπολογισμός της περιόδου των 30 ή 90 ημερών, η οποία εκτίθεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59, δεν μπορεί να εξαρτάται από κανόνες του εθνικού δικαίου.

28. Ωστόσο, τούτο δεν διευκρινίζει τον τρόπο καθορισμού της περιόδου αναφοράς εντός της οποίας άλλες απολύσεις μπορούν να ληφθούν υπόψη για τους σκοπούς εφαρμογής του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59. Διάφορες ερμηνείες είναι, τουλάχιστον θεωρητικά, δυνατές. Το ίδιο το αιτούν δικαστήριο πρότεινε τρεις διαφορετικές μεθόδους υπολογισμού της περιόδου αναφοράς. Η Πολωνική Κυβέρνηση, με τις παρατηρήσεις της, πρότεινε άλλη μία.

29. Με τις δύο πρώτες μεθόδους που πρότεινε το αιτούν δικαστήριο, η κρίσιμη χρονική περίοδος καθορίζεται είτε μόνον αναδρομικά από την ημερομηνία της ατομικής απόλυσης είτε μόνον από την ημερομηνία της ατομικής απόλυσης και εφεξής. Επομένως, μόνον οι απολύσεις που έλαβαν χώρα, αντιστοίχως, πριν ή μετά από την επίμαχη ατομική απόλυση μπορούν να προσμετρηθούν για να καλυφθούν τα απαιτούμενα κατώτατα όρια.

30. Ουδεμία από τις δύο αυτές ερμηνείες είναι πειστική.

8 Βλ. άρθρο 51 του ΕΤ, το οποίο παρατίθεται στο σημείο 7 των παρουσών προτάσεων.

9 Απόφαση της 18ης Ιανουαρίου 2007 (C-385/05, EU:C:2007:37, σκέψη 45).

10 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, σκέψη 31 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31. Κατ' αρχάς, ουδείς τέτοιος περιορισμός της περιόδου αναφοράς περιέχεται στο *γράμμα* του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59. Η διάταξη αυτή κάνει λόγο, με εντελώς γενικό τρόπο, «*για* περίοδο 30 ημερών» ή «*για* περίοδο 90 ημερών»[11]. Κατ' εμέ, η συνήθης έννοια των όρων αυτών είναι *οποιαδήποτε* περίοδος 30 ή 90 ημερών.

32. Στη συνέχεια, η μόνη επιφύλαξη που θα μπορούσε να συναχθεί από τη λογική και το *πλαίσιο* της διάταξης αυτής είναι ότι οι συγκεκριμένες περίοδοι πρέπει να είναι συνεχείς, χωρίς δυνατότητα αναστολής ή διακοπής τους. Πρώτον, ουδεμία άλλη διάταξη της ίδιας οδηγίας προβλέπει τέτοια δυνατότητα. Δεύτερον, ο όλος σκοπός της εν λόγω οδηγίας είναι να αντιμετωπίσει ορισμένα είδη συμπεριφοράς των εργοδοτών εντός συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, η οποία πρέπει να είναι, σε εύλογο βαθμό, προβλέψιμη και εξακριβώσιμη.

33. Οι δύο αυτές ερμηνείες φαίνεται επίσης να αντιβαίνουν στον *σκοπό* της σχετικής ρύθμισης. Η οδηγία 98/59 αποσκοπεί στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων[12]. Περιορισμός των σχετικών απολύσεων, για τους σκοπούς εφαρμογής της οδηγίας 98/59, μόνο σε εκείνες που πραγματοποιήθηκαν είτε πριν είτε μετά από ατομική απόλυση ουδόλως θα συνέβαλλε στην επίτευξη του σκοπού αυτού. Πράγματι, με μια τέτοια «μονόπλευρη» προσέγγιση, λιγότερες απολύσεις θα εμπίπτουν στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, με αποτέλεσμα να συρρικνωθεί σημαντικά το πεδίο εφαρμογής του εν λόγω νομοθετήματος.

34. Επιπλέον, αυτός ο ex ante και άκαμπτος καθορισμός της περιόδου αναφοράς είναι πιθανό να έχει αυθαίρετα αποτελέσματα για τους ενδιαφερόμενους εργαζομένους. Αν η περίοδος αναφοράς υπολογιζόταν μόνον *αναδρομικά* (με άλλα λόγια, προς τα πίσω) από την ημερομηνία της επίμαχης ατομικής απόλυσης, τούτο θα σήμαινε ότι οτιδήποτε συνέβη μετά την καταληκτική αυτή ημερομηνία δεν θα μπορούσε να ληφθεί υπόψη. Αυτό θα συνέβαινε ακόμη και αν, για παράδειγμα, είχαν πραγματοποιηθεί αργότερα όλες οι απολύσεις που είχαν σημασία για να κριθεί αν καλύφθηκε το αντίστοιχο κατώτατο όριο. Το ίδιο θα ήταν αληθές, στην αντίστροφη περίπτωση, αν η περίοδος αναφοράς υπολογιζόταν μόνο *για το μέλλον*, χωρίς να επιτρέπεται η συνεκτίμηση του αριθμού ή του είδους των απολύσεων που έλαβαν χώρα πριν από την ατομική απόλυση του συγκεκριμένου εργαζομένου.

35. Επομένως, δεν βρίσκω στήριγμα στην οδηγία 98/59 για τον υπολογισμό τής κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', περιόδου αναφοράς μόνον αναδρομικά ή μόνο για το μέλλον σχετικά με τον συγκεκριμένο εργαζόμενο που ασκεί αγωγή ενώπιον εθνικού δικαστηρίου.

36. Επιπλέον, είμαι της γνώμης ότι αμφότερες οι ελάχιστες χρονικές περίοδοι της διάταξης αυτής είναι ως εκ της φύσεώς τους *αντικειμενικές*. Ο υπολογισμός και η συμπλήρωση κάθε περιόδου δεν εξαρτώνται από οποιαδήποτε καταχρηστική συμπεριφορά του εργοδότη. Το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της εν λόγω οδηγίας δεν κάνει διάκριση μεταξύ καταχρηστικών και μη καταχρηστικών απολύσεων. Επομένως, τυχόν καταχρηστική συμπεριφορά, μολονότι υπό τη μορφή απόκρυψης της πραγματικής φύσης των απολύσεων μπορεί ενδεχομένως να εξεταστεί έμμεσα στο πλαίσιο της πρώτης ή της δεύτερης προϋπόθεσης για την εφαρμογή του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α'[13], δεν επηρεάζει τη διάρκεια ή τη συμπλήρωση της επίμαχης περιόδου αναφοράς.

11 Η υπογράμμιση δική μου.

12 Βλ. αιτιολογική σκέψη 2 της οδηγίας. Βλ. επίσης, γενικότερα, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Szpunar στην υπόθεση Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, σημεία 38 έως 41).

13 Βλ. σημεία 18 έως 20 των παρουσών προτάσεων.

37. Στη συνέχεια, για παρόμοιους λόγους, θεωρώ εσφαλμένη επίσης την προσέγγιση που πρότεινε η Πολωνική Κυβέρνηση. Η κυβέρνηση αυτή υποστηρίζει ότι το σημείο αναφοράς για την έναρξη της κρίσιμης περιόδου των 30 ή 90 ημερών πρέπει να είναι η πρώτη απόλυση που *πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με το σχέδιο του εργοδότη* να προβεί σε ομαδικές απολύσεις. Όταν απόλυση λαμβάνει χώρα εντός της περιόδου των 30 ή 90 ημερών, η οποία καθορίζεται με αναφορά στο σχέδιο του εργοδότη, αποτελεί μέρος των ομαδικών απολύσεων και ο συγκεκριμένος εργαζόμενος πρέπει να τυγχάνει της προστασίας που παρέχει η οδηγία 98/59.

38. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η Πολωνική Κυβέρνηση ερμηνεύει το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 υπό το πρίσμα των άρθρων της 2 έως 4. Οι τελευταίες διατάξεις προβλέπουν ορισμένες υποχρεώσεις, μεταξύ άλλων ενημέρωσης και διαβούλευσης, για τους εργοδότες που προτίθενται να προβούν σε ομαδικές απολύσεις. Συναφώς, η Πολωνική Κυβέρνηση υπογραμμίζει επίσης ότι, στην απόφασή του στην υπόθεση Junk, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τηρεί τις υποχρεώσεις ενημέρωσης, διαβούλευσης και κοινοποίησης *πριν* λάβει οποιαδήποτε απόφαση να προβεί σε ομαδικές απολύσεις [14].

39. Ωστόσο, μια τέτοια προσέγγιση θα ήταν προβληματική, αν όχι εντελώς επικίνδυνη. Οι απολύσεις που συνιστούν απολύσεις για τους σκοπούς εφαρμογής της οδηγίας 98/59 πρέπει να καθορίζονται *αντικειμενικά*, μόνο βάσει των κριτηρίων που ορίζονται στο άρθρο της 1. Το αν απολύσεις εργαζομένων αποτελούν μέρος σχεδίου το οποίο είχε καταρτίσει εκ των προτέρων ο εργοδότης μπορεί να έχει κάποια αποδεικτική αξία, αλλά ασφαλώς δεν είναι καθοριστικό στο πλαίσιο αυτό. Άπαξ ο αριθμός των ομαδικών απολύσεων που πραγματοποιήθηκαν από εργοδότη φθάσει το κατώτατο όριο που προβλέπεται στην οδηγία 98/59, οι κανόνες του εν λόγω νομοθετήματος καθίστανται εφαρμοστέοι, *ανεξάρτητα από την υποκειμενική πρόθεση* του εργοδότη.

40. Η ερμηνεία που πρότεινε η Πολωνική Κυβέρνηση θα οδηγούσε σε παράδοξο αποτέλεσμα. Η από τους εργαζομένους απόλαυση των δικαιωμάτων που προβλέπει η οδηγία 98/59 θα εξηρτάτο από την εκ μέρους του εργοδότη τήρηση των υποχρεώσεων που ορίζονται σε αυτήν. Εργοδότης ο οποίος, εκ προθέσεως ή εξ αμέλειας, δεν κοινοποιεί τις απαιτούμενες πληροφορίες στις αρχές και στους εκπροσώπους των εργαζομένων θα στερούσε στην πράξη τους εργαζομένους του από την προστασία που παρέχει η οδηγία 98/59. Μια τέτοια ερμηνεία έρχεται σαφώς σε αντίθεση με τον σκοπό «ενίσχυσης της προστασίας των εργαζομένων» [15].

41. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, φρονώ ότι η ορθή ερμηνεία του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 είναι η τρίτη ερμηνεία την οποία προτείνει το αιτούν δικαστήριο και υποστηρίζει επίσης η Επιτροπή.

42. Η κατά την οδηγία 98/59 προστασία ενός εργαζομένου ενεργοποιείται, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης στις δικαστικές και/ή διοικητικές διαδικασίες για την εφαρμογή των δικαιωμάτων που διασφαλίζει η εν λόγω οδηγία κατά το άρθρο της 6, αν ο εργαζόμενος απολύθηκε εντός συνεχούς περιόδου 30 ή 90 ημερών, ανεξαρτήτως του τρόπου υπολογισμού, εντός της οποίας ο αριθμός των απολύσεων έφθασε το απαιτούμενο κατώτατο όριο.

43. Ανάλογα με τα πραγματικά περιστατικά της εκάστοτε υπόθεσης, η περίοδος αναφοράς θα μπορεί επομένως να συμπληρωθεί εξ ολοκλήρου πριν, εξ ολοκλήρου μετά ή εν μέρει πριν και εν μέρει μετά την επίμαχη απόλυση. Οι μόνες δύο προϋποθέσεις είναι (i) αυτές οι 30 ή 90 ημέρες να είναι συνεχείς και (ii) ο εργαζόμενος που επικαλείται τα κατά την οδηγία δικαιώματά του να απολύθηκε εντός της περιόδου αυτής.

14 Απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2005 (C-188/03, EU:C:2005:59, σκέψεις 36 έως 38).

15 Βλ. αιτιολογική σκέψη 2 της οδηγίας 98/59 και απόφαση της 7ης Αυγούστου 2018, Bichat κ.λπ. (C-61/17, C-62/17 και C-72/17, EU:C:2018:653, σκέψη 38).

44. Τέλος, θεωρώ σκόπιμο να τονίσω ότι η ερμηνεία που μόλις προτάθηκε αφορά τη μέθοδο υπολογισμού της ελάχιστης χρονικής περιόδου που προβλέπεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59, ανεξάρτητα από το ποια από τις δύο επιλογές επελέγη από το συγκεκριμένο κράτος μέλος. Το ίδιο δεν είναι απαραιτήτως αληθές για τον τρόπο υπολογισμού μεγαλύτερων ή επιπλέον χρονικών περιόδων προστασίας, οι οποίες προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο σύμφωνα με το άρθρο 5 της εν λόγω οδηγίας, εφόσον οποιαδήποτε τέτοια πρόσθετη προστασία δεν έχει ως αποτέλεσμα να χαμηλώσει, στην πράξη, το ελάχιστο επίπεδο προστασίας που εγγυάται το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′.

## V. Πρόταση

45. Προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (δικαστηρίου εργατικών διαφορών αριθ. 3 της Βαρκελώνης, Ισπανία) ως εξής:

– Το άρθρο 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, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αφορά οποιαδήποτε περίοδο 30 ή 90 συνεχών ημερών εντός της οποίας έλαβε χώρα η απόλυση του θιγόμενου εργαζομένου.