ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
PEDRO CRUZ VILLALÓN
της 3ης Ιουνίου 2014[1]

Υπόθεση C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
κατά
Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

[αίτηση του Oberster Gerichtshof (Αυστρία)για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 2001/23/ΕΚ — Διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεων — Άρθρο 3, παράγραφος 3 — Καταγγελία της συλλογικής συμβάσεως η οποία εφαρμόζεται επί του μεταβιβάζοντος και επί του διαδόχου — Μετενέργεια της συλλογικής συμβάσεως — Αποτελέσματα επί του διαδόχου»

1. Το αυστριακό Oberster Gerichtshof (ανώτατο δικαστήριο) υπέβαλε στο Δικαστήριο δύο προδικαστικά ερωτήματα που αφορούν την ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23/ΕΚ[2]. Συγκεκριμένα, το αιτούν όργανο επιλύσεως διαφορών ερωτά εάν συλλογική σύμβαση της οποίας η χρονική ισχύς παρατείνεται υπό προϋποθέσεις, μετά από την καταγγελία της (σύμβαση «που αναπτύσσει μετενέργεια»), συνιστά «συλλογική σύμβαση» κατά την έννοια της ανωτέρω οδηγίας. Αφετηρία του ερωτήματος είναι το γεγονός ότι στην Αυστρία αυτές οι συμβάσεις «που αναπτύσσουν μετενέργεια» διατηρούν την ισχύ τους μέχρι της συνάψεως χωριστής συμφωνίας μεταξύ επιχειρηματία και εργαζομένων ή μέχρι της συνάψεως νέας συμβάσεως.

2. Ως γνωστόν, οι εργαζόμενοι έχουν, βάσει της οδηγίας 2001/23, το δικαίωμα να διατηρούν τους όρους εργασίας τους στην περίπτωση μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως. Ως εκ τούτου, είναι καθοριστικής σημασίας να διευκρινιστεί αν συλλογική σύμβαση αναπτύσσουσα μετενέργεια κατά την προεκτεθείσα έννοια συνιστά φυσική επέκταση της προϋφιστάμενης συλλογικής συμβάσεως ή εάν, αντιθέτως, πρέπει να θεωρηθεί ως νέα συλλογική σύμβαση, γεγονός το οποίο θα είχε ως συνέπεια να μην είναι δυνατό να διατηρηθούν οι προβλεπόμενοι από την προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασιακοί όροι.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ισπανική.

2 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων (ΕΕ L 82, σ. 16).

I – **Νομικό πλαίσιο**

A — *Το δίκαιο της Ένωσης*

3. Η οδηγία 2001/23 προβλέπει κοινό καθεστώς δικαιωμάτων και υποχρεώσεων της μεταβιβάζουσας επιχειρήσεως και των εργαζομένων της στο πλαίσιο της μεταβιβάσεως. Για τους σκοπούς της παρούσας διαδικασίας, ιδιαιτέρως κρίσιμες είναι οι παράγραφοι 1, 3 και 4 του άρθρου 3 της εν λόγω διατάξεως η οποία ορίζει:

«Άρθρο 3

1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του [μεταβιβάζοντος], που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση υφισταμένη κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, μεταβιβάζονται, διά της μεταβιβάσεως αυτής, στον [διάδοχο].

Τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι, μετά την ημερομηνία της μεταβίβασης, ο [μεταβιβάζων] και ο [διάδοχος] εξακολουθούν να ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον, ως προς υποχρεώσεις που γεννήθηκαν πριν από τη μεταβίβαση και απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή εργασιακή σχέση, οι οποίες υφίσταντο κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης.

[…]

3. Μετά τη μεταβίβαση, ο [διάδοχος] εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, ως αυτοί εφαρμόζονται και έναντι του [μεταβιβάζοντος], σύμφωνα με τη σύμβαση, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως.

Τα κράτη μέλη δύνανται να περιορίζουν τη διάρκεια διατηρήσεως των όρων εργασίας με την επιφύλαξη ότι δεν είναι κατώτερη του έτους.

4.

α) Εκτός εάν τα κράτη μέλη προβλέπουν άλλως, οι παράγραφοι 1 και 3 δεν εφαρμόζονται επί των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε παροχές λόγω γήρατος ή αναπηρίας ή προς επιζώντες βάσει συμπληρωματικών συστημάτων επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής συνταξιοδότησης, που ισχύουν, εκτός των προβλεπομένων εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως των κρατών μελών.

β) Ακόμη και όταν δεν προβλέπουν, σύμφωνα με το στοιχείο α′, ότι οι παράγραφοι 1 και 3 εφαρμόζονται επί αυτών των δικαιωμάτων, τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων, καθώς και των προσώπων που έχουν ήδη εγκαταλείψει την επιχείρηση του [μεταβιβάζοντος] κατά τη στιγμή της μεταβίβασης, όσον αφορά τα κεκτημένα δικαιώματά τους ή εκείνα που πρόκειται να αποκτηθούν για παροχές λόγω γήρατος, περιλαμβανομένων των παροχών προς επιζώντες βάσει των συμπληρωματικών συστημάτων που αναφέρονται στο στοιχείο α′.»

4. Οι προπαρατεθείσες διατάξεις δεν εμποδίζουν τα κράτη μέλη να λαμβάνουν ευνοϊκότερα για τους εργαζομένους μέτρα, όπως προβλέπει το άρθρο 8 της οδηγίας 2001/23:

«Άρθρο 8

Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν ή να εισάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή να προωθούν ή επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που συνάπτονται μεταξύ των κοινοτικών εταίρων.»

Β — *Το εθνικό δίκαιο*

5. Το άρθρο 8 του νόμου που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική οργάνωση των επιχειρήσεων (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974) ορίζει τα υποκείμενα των συλλογικών συμβάσεων ως εξής:

«Η συλλογική σύμβαση, εκτός αν άλλως ορίζει, δεσμεύει στο εδαφικό, καθ' ύλην και προσωπικό πεδίο ισχύος της:

1. τους εργοδότες και εργαζομένους, οι οποίοι έχουν κατά τον χρόνο της συνάψεως της συλλογικής συμβάσεως την ιδιότητα μέλους των συμβαλλομένων σε αυτήν μερών ή αποκτούν την ιδιότητα αυτή σε μεταγενέστερο χρόνο·

2. τους εργοδότες στους οποίους μεταβιβάζεται εγκατάσταση ή τμήμα εγκαταστάσεως από εργοδότη του σημείου 1·».

6. Το άρθρο 13 του αυτού νόμου προβλέπει ότι υπάρχει η δυνατότητα να εξακολουθήσει η συλλογική σύμβαση να παράγει αποτελέσματα μετά από την καταγγελία της, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

«Τα έννομα αποτελέσματα της συλλογικής συμβάσεως εργασίας επί των σχέσεων εργασίας που διέπονταν άμεσα από αυτή κατά τον χρόνο της λήξεως ή της λύσεώς της διατηρούνται και μετά από τη λήξη ή τη λύση της για όσο διάστημα δεν τίθεται σε ισχύ νέα συλλογική σύμβαση ή δεν συνάπτεται νέα ατομική σύμβαση με τον συγκεκριμένο εργαζόμενο.»

7. Ο νόμος περί προσαρμογής της σχετικής με τις συμβάσεις εργασίας νομοθεσίας (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, *BGBl.* 459/1993) μεταφέρει με το άρθρο του 4.1 το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23 ως εξής:

«Μετά από τη μεταβίβαση, ο εκδοχέας εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, ως αυτοί εφαρμόζονταν και έναντι του εκχωρητή μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως. Για ένα έτος μετά από τη μεταβίβαση, δεν επιτρέπεται κατάργηση ή δυσμενής για τον εργαζόμενο μεταβολή των όρων εργασίας με ατομική σύμβαση.»

ΙΙ – **Τα πραγματικά περιστατικά**

8. Το Wirtschaftskammer Österreich, η Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (στο εξής: Wirtschaftskammer) και η Österreichischer Gewerkschaftsbund (στο εξής: Gewerkschaftsbund) διαπραγματεύθηκαν και συμφώνησαν, στο πλαίσιο εκπροσωπήσεως επιχειρήσεως ανήκουσας σε όμιλο με αντικείμενο τις αερομεταφορές, συλλογική σύμβαση

εφαρμοζόμενη σε όλες τις επιχειρήσεις του ομίλου οι οποίες δεν δραστηριοποιούνται κατ' αποκλειστικότητα στις τοπικές αερομεταφορές (στο εξής: σύμβαση της μητρικής εταιρίας). Επίσης, το Wirtschaftskammer και η Gewerkschaftsbund συνήψαν άλλη συλλογική σύμβαση, εφαρμοστέα μόνον επί μίας θυγατρικής του ομίλου (στο εξής: σύμβαση της θυγατρικής εταιρίας).

9. Συνεπεία των σοβαρών ζημιών που είχε ο όμιλος, η διοίκηση της μητρικής εταιρίας αποφάσισε, στις 30 Απριλίου 2012, να μεταφέρει στη θυγατρική εταιρία τον κλάδο παροχής υπηρεσιών αερομεταφορών. Προς τούτο, η επιχείρηση μεταβιβάστηκε στη θυγατρική εταιρία με τον σκοπό να υπαχθούν οι εργαζόμενοι στις αερομεταφορές στους δυσμενέστερους όρους εργασίας οι οποίοι ισχύουν βάσει της συλλογικής συμβάσεως η οποία εφαρμόζεται στη θυγατρική εταιρία.

10. Το Wirtschaftskammer κατήγγειλε τη σύμβαση της μητρικής εταιρίας και τα αποτελέσματα της καταγγελίας επήλθαν από της ημερομηνίας της μεταβιβάσεως. Δυνάμει του άρθρου 13 του Arbeitsverfassungsgesetz, η καταγγελθείσα σύμβαση εξακολουθεί να παράγει τα αποτελέσματα που παρήγε πριν από την καταγγελία συνεπεία της λεγόμενης «μετενέργειας» της συμβάσεως της οποίας η χρονική ισχύς διατηρείται μέχρι συνάψεως νέας συμβάσεως ή ρητής συμφωνίας μεταξύ των μερών.

11. Μετά από τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως και την καταγγελία της συμβάσεως, ο νέος επιχειρηματίας άρχισε να εφαρμόζει μονομερώς εσωτερικές οδηγίες βάσει των οποίων μειώθηκαν σημαντικά οι αποδοχές των μεταφερθέντων εργαζομένων. Βάσει της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως, οι προσληφθέντες προ της 1ης Απριλίου 2004 εργαζόμενοι υπέστησαν μείωση των αποδοχών τους που κυμαίνεται μεταξύ 40 % έως 54 %, αν και το Wirtschaftskammer αμφισβητεί τους αριθμούς αυτούς.

12. Η Gewerkschaftsbund, ως εκπρόσωπος των μεταφερθέντων εργαζομένων, δεν συμφωνεί προς την απόφαση της θυγατρικής εταιρίας και ζητεί τη διατήρηση των αποτελεσμάτων της καταγγελθείσας συμβάσεως ως συνέπεια της μετενέργειάς της. Αντιθέτως, το Wirtschaftskammer, ως εκπρόσωπος της θυγατρικής εταιρίας, φρονεί ότι η σύμβαση που αναπτύσσει μετενέργεια δεν είναι μια «συλλογική σύμβαση» κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23 ούτε του άρθρου 4, παράγραφος 1, του Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz. Αυτό είναι το αντικείμενο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αυστριακού Oberster Gerichtshof στο πλαίσιο της οποίας υποβλήθηκε η παρούσα αίτηση προδικαστικής αποφάσεως.

III – **Το προδικαστικό ερώτημα και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου**

13. Στις 17 Ιουνίου 2013 πρωτοκολλήθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως του Oberster Gerichtshof με την οποία υποβλήθηκαν τα ακόλουθα ερωτήματα:

«1) Έχει η διάταξη του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23, κατά την οποία οι συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση "όροι εργασίας" τηρούνται "ως αυτοί εφαρμόζονται και έναντι του [μεταβιβάζοντος]" "μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή της λήξεως της συλλογικής συμβάσεως" την έννοια ότι καλύπτει και τους όρους εργασίας οι οποίοι περιλαμβάνονται σε συλλογική σύμβαση και κατά το εθνικό δίκαιο μετενεργούν επ' αόριστον ακόμη και μετά από την καταγγελία της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως, για όσο χρόνο δεν τίθεται σε ισχύ άλλη συλλογική σύμβαση ή οι οικείοι εργαζόμενοι δεν συνάπτουν νέες ατομικές συμβάσεις εργασίας;

2) Έχει η διάταξη του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23 την έννοια ότι η φράση "εφαρμογή άλλης συλλογικής συμβάσεως" του διαδόχου καλύπτει και τη μετενέργεια της καταγγελθείσας συλλογικής συμβάσεως του διαδόχου κατά την προεκτεθείσα έννοια;»

14. Οι διάδικοι της κύριας δίκης, οι Κυβερνήσεις της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας και της Ελληνικής Δημοκρατίας, καθώς και η Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις.

IV – **Ανάλυση**

A — *Επί του παραδεκτού*

15. Το Wirtschaftskammer προέβαλε σωρεία ενστάσεων κατά του παραδεκτού του προδικαστικού ερωτήματος που υπέβαλε το Oberster Gerichtshof.

16. Πρώτον, το Wirtschaftskammer φρονεί ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που απαιτεί το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, στον βαθμό που το αιτούν όργανο επιλύσεως διαφορών δεν ερωτά ούτε σχετικά με την ερμηνεία ούτε σχετικά με το κύρος της οδηγίας 2001/23, αλλά σχετικά με την εφαρμογή της. Δεύτερον, το Wirtschaftskammer φρονεί ότι το αιτούν όργανο επιλύσεως διαφορών δεν μπορεί να εκτιμήσει ούτε τα πραγματικά περιστατικά ούτε να διασφαλίσει την αρχή της κατ' αντιδικίαν διεξαγωγής της διαδικασίας, και ως εκ τούτου δεν έχει την ιδιότητα του «δικαστηρίου». Τρίτον, το Wirtschaftskammer φρονεί ότι το υποβληθέν ερώτημα είναι υποθετικό και άνευ σημασίας για την επίλυση της διαφοράς.

17. Όσον αφορά το γεγονός ότι τα ερωτήματα που διατυπώθηκαν αφορούν την εφαρμογή και όχι την ερμηνεία της οδηγίας 2001/23, φρονώ ότι η ένσταση αυτή στερείται ερείσματος. Το ερώτημα που υπέβαλε το Oberster Gerichtshof αφορά αναμφιλέκτως ένα ερμηνευτικό ζήτημα που δεν είναι άλλο από αυτό το οποίο συνδέεται με το άρθρο 3, παράγραφος 3, της προαναφερθείσας οδηγίας. Το αιτούν όργανο επιλύσεως διαφορών έχει επιφυλάξεις ως προς το εάν η έννοια «συλλογική σύμβαση» που χρησιμοποιείται στην ανωτέρω διάταξη περιλαμβάνει και τις αποκαλούμενες «μετενεργούσες» συλλογικές συμβάσεις. Αυτό αποτελεί ζήτημα το οποίο περιορίζεται, όπως είναι προφανές, στην ερμηνεία της διατάξεως του ευρωπαϊκού δικαίου, έργο που εμπίπτει στην προδικαστική αρμοδιότητα την οποία το άρθρο 267 ΣΛΕΕ αναγνωρίζει στο Δικαστήριο.

18. Φρονώ ότι επίσης στερούνται ερείσματος τα επιχειρήματα ότι το αιτούν δικαιοδοτικό όργανο αδυνατεί να προβεί στην εκτίμηση πραγματικών στοιχείων ή πάντως με κίνδυνο παραβιάσεως της αρχής του κατ' αντιδικίαν χαρακτήρα της εκκρεμούσας ενώπιόν του κύριας δίκης. Το Δικαστήριο είχε ήδη την ευκαιρία να εκτιμήσει στην απόφαση Österreichischer Gewerkschaftsbund [3] κατά πόσον το Oberster Gerichtshof, στο πλαίσιο της ασκήσεως των συμβουλευτικών αρμοδιοτήτων του για εργασιακά ζητήματα, ενεργούσε ως «δικαστήριο» κατά την έννοια του άρθρου 267 ΣΛΕΕ. Είναι βέβαιον ότι στην εν λόγω υπόθεση το Δικαστήριο δεν επισήμανε ρητώς ότι το αιτούν όργανο επιλύσεως διαφορών αδυνατεί να εκτιμήσει πραγματικά περιστατικά ούτε ότι η αρχή της κατ' αντιδικίαν διεξαγωγής της διαδικασίας ισχύει σε περιορισμένη έκταση. Εντούτοις, δεν φρονώ ότι αυτά τα δύο χαρακτηριστικά της κύριας δίκης δικαιολογούν μια διαφορετική προσέγγιση από αυτήν που εφάρμοσε το Δικαστήριο το 1998 στην προαναφερθείσα υπόθεση.

19. Είναι τοις πάσι γνωστόν ότι το Δικαστήριο έχει ερμηνεύσει με μεγάλη ευρύτητα τα κριτήρια που απαιτούνται προκειμένου ένα δικαιοδοτικό όργανο να υποβάλει, δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, προδικαστικό ερώτημα. Ο σκοπός της προσεγγίσεως αυτής δεν είναι άλλος από το να διασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή ομοιομορφία στην ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, καθώς και η αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων που η εν λόγω έννομη τάξη παρέχει στους ιδιώτες. Στις προτάσεις του επί της υποθέσεως De Coster, ο γενικός εισαγγελέας Ruiz-Jarabo Colomer εξέθεσε με σαφήνεια τους δικαιοπολιτικούς λόγους που δικαιολογούσαν την προσέγγιση αυτή όσον αφορά την προδικαστική αρμοδιότητα του άρθρου 267 ΣΛΕΕ [4].

3 — Απόφαση της 30ής Νοεμβρίου 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655).

4 — Προτάσεις επί της υποθέσεως De Coster (C-17/00, EU:C:2001:366, σημεία 73 και 74).

20. Όπως ήδη είχε την ευκαιρία να τονίσει το Δικαστήριο, η απαίτηση περί κατ' αντιμωλίαν διαδικασίας βάσει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ σκοπεί να διασφαλίσει *έναν ελάχιστο βαθμό αντιπαραθέσεως κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας* μεταξύ των διαδίκων, προκειμένου η υποβολή του προδικαστικού ερωτήματος να απηχεί πιστά την επιφύλαξη που ανεφύη στο πλαίσιο της δίκης[5]. Αυτός ο ελάχιστος βαθμός αντιδικίας ώθησε το Δικαστήριο να αναγνωρίσει την αρμοδιότητα υποβολής προδικαστικών ερωτημάτων, μεταξύ άλλων, στην επιτροπή εποπτείας της συνάψεως δημοσίων συμβάσεων της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας[6], ή στα ισπανικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται οικονομικών-διοικητικών υποθέσεων, ήτοι σε δύο οργανισμούς στους οποίους η αρχή της κατ' αντιδικίαν διεξαγωγής της διαδικασίας έχει διαφορετικά χαρακτηριστικά από αυτά που έχει στο πλαίσιο της τακτικής δίκης.

21. Ως εκ τούτου, το γεγονός ότι αμφότεροι οι διάδικοι στη δίκη που εκκρεμεί ενώπιον του Oberster Gerichtshof, στο πλαίσιο συμβουλευτικής διαδικασίας για εργασιακά ζητήματα όπως η παρούσα, είχαν τη δυνατότητα να καταθέσουν γραπτές παρατηρήσεις επί ίσοις όροις επαρκεί προκειμένου το Δικαστήριο να θεωρήσει ότι συντρέχει η προϋπόθεση της κατ' αντιδικίαν διεξαγωγής της κύριας δίκης. Το επιχείρημα που προέβαλε το Wirtschaftskammer ότι τα πραγματικά περιστατικά που περιλαμβάνονται στη διάταξη περί παραπομπής δεν απηχούν την πραγματικότητα, χωρίς εντούτοις να υπάρχει η δυνατότητα, κατά την άποψή του, να αμφισβητηθούν στο πλαίσιο της κύριας δίκης, δεν αποτελεί περίσταση που αίρει τον χαρακτήρα του Oberster Gerichtshof ως δικαστηρίου κατά την έννοια του άρθρου 267 ΣΛΕΕ.

22. Η τρίτη και τελευταία ένσταση αφορά τον προβαλλόμενο υποθετικό χαρακτήρα των τεθέντων ερωτημάτων. Η ένσταση αυτή στηρίζεται στο γεγονός ότι το αιτούν δικαστήριο στηρίζει την εκτίμησή του σε πραγματικά περιστατικά των οποίων την ακρίβεια αμφισβητεί το Wirtschaftskammer, καθώς και στον συμβουλευτικό και μη δεσμευτικό χαρακτήρα των αποφάσεων του Oberster Gerichtshof στο πλαίσιο συμβουλευτικής διαδικασίας για εργασιακά ζητήματα.

23. Φρονώ ότι ούτε αυτή η ένσταση πρέπει να γίνει δεκτή. Η νομολογία του Δικαστηρίου κατηγορηματικώς έχει κρίνει ότι το προδικαστικό ερώτημα είναι απαράδεκτο «εφόσον προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου την οποία ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή ακόμα όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά ή νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβλήθηκαν»[7]. Οι προϋποθέσεις αυτές ανέκαθεν ερμηνεύονταν συσταλτικώς.

24. Υπό το πρίσμα αυτό, δυσκόλως μπορεί να θεωρηθεί ότι τα προδικαστικά ερωτήματα τα οποία υπέβαλε το Oberster Gerichtshof ουδεμία σχέση έχουν προς την πραγματικότητα, είναι υποθετικά ή ότι δεν περιέχουν τα αναγκαία πραγματικά στοιχεία.

25. Όλως αντιθέτως, το γεγονός ότι η διαδικασία στο πλαίσιο της οποίας αποφαίνεται το Oberster Gerichtshof έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα ουδόλως καθιστά το προδικαστικό ερώτημα άσχετο προς τη διαφορά. Το Δικαστήριο είχε ήδη την ευκαιρία να εξετάσει το παραδεκτό προδικαστικού ερωτήματος το οποίο είχε υποβληθεί στο πλαίσιο της ίδιας εθνικής διαδικασίας στην ετέρα υπόθεση Österreichischer Gewerkschaftsbund, και η φύση της διαδικασίας δεν υπήρξε επαρκής λόγος προκειμένου να απορριφθεί ως απαράδεκτη η προδικαστική παραπομπή.

5 — Βλ. αποφάσεις Corsica Ferries (C-18/93, EU:C:1994:195, σκέψη 12), Job Centre (C-111/94, EU:C:1995:340, σκέψη 9), και Dorsch Consult (C-54/96, EU:C:1997:413, σκέψη 31), καθώς και τις διατάξεις στις υποθέσεις Borker (138/80, EU:C:1980:162, σκέψη 4), και Greis Unterweger (318/85, EU:C:1986:106, σκέψη 4).

6 — Απόφαση Dorsch Consult (EU:C:1997:413, σκέψη 31), καθώς και αποφάσεις Pardini (C-338/85, EU:C:1988:194), και Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118).

7 — Βλ. τις αποφάσεις Melki και Abdeli (C-188/10 και C-189/10, EU:C:2010:363, σκέψη 27), Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, σκέψη 29), και Marquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 35).

26. Κατά τα λοιπά, είναι προφανές ότι δεν ιστάμεθα ενώπιον ενός υποθετικού ερωτήματος. Υφίσταται πράγματι διαφορά μεταξύ μιας επιχειρήσεως και των εργαζομένων της, διαφορά η οποία προκάλεσε την κίνηση δύο διαδικασιών, περιλαμβανομένης της συμβουλευτικής διαδικασίας στο πλαίσιο της οποίας τίθεται το παρόν προδικαστικό ερώτημα.

27. Εν κατακλείδι, πρέπει να προσθέσω ότι, έστω και αν γίνει δεκτό ότι ορισμένα πραγματικά περιστατικά τα οποία αφορά το προδικαστικό ερώτημα δεν είναι ακριβή, τούτο δεν θα συνιστούσε, στη συγκεκριμένη περίπτωση, επαρκή λόγο προκειμένου να συναχθεί το συμπέρασμα ότι το ερώτημα δεν περιλαμβάνει επαρκή πραγματικά στοιχεία ούτως ώστε να μπορέσει το Δικαστήριο να αποφανθεί επ' αυτού. Το ακριβές ποσό της μειώσεως των αποδοχών την οποία υπέστησαν οι εργαζόμενοι της παρούσας διαφοράς δεν αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την απάντηση του ερωτήματος το οποίο μας ετέθη. Στο πλαίσιο αυτής της προδικαστικής διαδικασίας, το ερώτημα αφορά μόνον τις συνέπειες συλλογικής συμβάσεως που αναπτύσσει μετενέργεια και τη σχέση της προς την οδηγία 2001/23, ένα ερμηνευτικό ζήτημα σε σχέση προς το οποίο το ακριβές ποσό της μειώσεως των αποδοχών ουδαμώς επηρεάζει την επικείμενη απάντηση του Δικαστηρίου.

28. Βάσει των ανωτέρω, προτείνω στο Δικαστήριο να κρίνει ότι το προδικαστικό ερώτημα είναι παραδεκτό.

Β — *Επί της ουσίας*

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

29. Εκ των προτέρων επισημαίνω ότι δεν είναι αναγκαίο να δοθεί απάντηση και στα δύο προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν όργανο επιλύσεως διαφορών. Η απάντηση στο πρώτο ερώτημα ισχύει εμμέσως και για το δεύτερο, οπότε αρκεί να απαντηθεί ενδελεχώς το πρώτο ερώτημα, λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη τον προβληματισμό που δικαιολογεί την υποβολή του δεύτερου ερωτήματος.

30. Το Wirtschaftskammer υποστηρίζει κατ' ουσίαν ότι συλλογική σύμβαση η οποία διατηρεί την ισχύ της υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπει η εθνική νομοθεσία (σύμβαση «που αναπτύσσει μετενέργεια») δεν αποτελεί «συλλογική σύμβαση» βάσει του αυστριακού εργατικού δικαίου ούτε, ως εκ τούτου, βάσει του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23. Προς στήριξη της απόψεώς του, προτάσσει τη γνώμη ενός μέρους της θεωρίας κατά την οποία η μετενέργεια συλλογικής συμβάσεως δεν συνεπάγεται ότι εξακολουθεί να υφίσταται συλλογική σύμβαση, μολονότι παραδέχεται ότι η ερμηνεία αυτή δεν είναι ομόφωνη. Επίσης, το Wirtschaftskammer τονίζει ότι η μετενέργεια στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν άρχισε παρά μόνο μετά από τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως, πράγμα που καθιστά αδύνατη την εφαρμογή του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23 το οποίο αφορά αποκλειστικώς τις προϋφιστάμενες κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως συλλογικές συμβάσεις.

31. Υπέρ της αντίθετης απόψεως ετάχθησαν η Gewerkschaftsbund, καθώς και η Κυβέρνηση της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας, η Ελληνική Κυβέρνηση και η Επιτροπή. Τόσο η Κυβέρνηση της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας όσο και η Επιτροπή φρονούν ότι εναπόκειται στο εθνικό δίκαιο να καθορίσει την ύπαρξη συλλογικής συμβάσεως, ενώ είναι ανεξάρτητο το ζήτημα των αποτελεσμάτων της συμβάσεως στο πλαίσιο της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως το οποίο διέπεται από το δίκαιο της Ένωσης. Υπό το πρίσμα αυτό, η διατήρηση των αποτελεσμάτων καταγγελθείσας συμβάσεως θα αποτελούσε μηχανισμό ο οποίος, βάσει του σκοπού που επιδιώκει το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23, θα έπρεπε να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στην εν λόγω

διάταξη. Η προσέγγιση αυτή θα είχε ως συνέπεια ότι η σύμβαση που αναπτύσσει μετενέργεια, στον βαθμό που παρατείνει τα αποτελέσματα της καταγγελθείσας συμβάσεως βάσει των όσων ορίζει το εθνικό δίκαιο, θα συνιστούσε μια συνέχεια την οποία ο διάδοχος θα έπρεπε να σεβαστεί, τουλάχιστον εντός των ελάχιστων ορίων που χαράσσει το εν λόγω άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23.

32. Η Ελληνική Κυβέρνηση καταλήγει στο ίδιο συμπέρασμα με αυτό της Επιτροπής και της Κυβερνήσεως της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας, πλην όμως τονίζει ότι σκοπός της οδηγίας είναι η διατήρηση συγκεκριμένων χρονικών αποτελεσμάτων ανεξαρτήτως της πηγής από την οποία αντλούν την τυπική ισχύ τους και δη είτε πρόκειται για κανονική συλλογική σύμβαση είτε για συλλογική σύμβαση που αναπτύσσει μετενέργεια.

33. Όπως θα εκθέσω εν συνεχεία, φρονώ ότι η οδηγία 2001/23 απαιτεί από τα κράτη μέλη, οσάκις πραγματοποιείται μεταβίβαση επιχειρήσεων, να διατηρούν τα αποτελέσματα συλλογικής συμβάσεως ακόμη και όταν τα εν λόγω αποτελέσματα παρήχθησαν βάσει ρυθμίσεως του εθνικού δικαίου η οποία παρατείνει την ισχύ τους μέχρις εγκρίσεως νέας συλλογικής συμβάσεως ή μέχρι συνάψεως διμερών συμφωνιών. Όπως ακριβώς και η Επιτροπή, η Κυβέρνηση της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας και η Ελληνική Κυβέρνηση φρονούν ότι το αποτέλεσμα αυτό είναι το πιο σύμφωνο με τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας που δεν είναι άλλος από την ισόρροπη διασφάλιση των συμφερόντων της επιχειρήσεως και των εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, και τούτο διότι στην περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι περιέρχονται σε ευάλωτη θέση, πρόβλημα το οποίο επιδιώκει να αντιμετωπίσει η εν λόγω οδηγία.

2. Η έννοια της «συλλογικής συμβάσεως» στο άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23

34. Προκειμένου να εξετασθεί το ζήτημα που θέτει το Oberster Gerichtshof απαιτείται, πρώτον, να οριοθετηθεί το εύρος του άρθρου 3, παράγραφος 3. Κατ' ουσίαν, ερωτάται εάν, όταν η εν λόγω διάταξη κάνει λόγο για «συλλογικές συμβάσεις», πρόκειται για αυτοτελή έννοια του δικαίου της Ένωσης ή, αντιθέτως, για έννοια της οποίας ο ορισμός εναπόκειται στα κράτη μέλη.

35. Η νομολογία έχει επανειλημμένως αποφανθεί ότι οι έννοιες που χρησιμοποιούνται στους κανόνες δικαίου της Ένωσης έχουν, κατά κανόνα, αυτοτελή χαρακτήρα. Το Δικαστήριο αποφαίνεται έτσι στην πλειονότητα των περιπτώσεων, και τούτο με τον θεμιτό σκοπό να διασφαλίσει την όσο το δυνατόν ομοιόμορφη ερμηνεία των κανόνων δικαίου της Ένωσης[8]. Μόνο στις περιπτώσεις που η διάταξη της Ένωσης παραπέμπει ρητώς στο δίκαιο των κρατών μελών ή όταν ο ερμηνευόμενος όρος δεν επιδέχεται ομοιόμορφη ερμηνεία, το Δικαστήριο αρνείται να προβεί σε αυτοτελή ερμηνεία.

36. Στην περίπτωση της οδηγίας 2001/23, όπως και στην περίπτωση της προηγηθείσας αυτής οδηγίας 77/187, η ερμηνεία αυτοτελών εννοιών έχει ειδικά χαρακτηριστικά, δεδομένου ότι αμφότερα τα νομοθετήματα προέβησαν σε μερική και όχι πλήρη εναρμόνιση επί του θέματος. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί σε πολλές περιπτώσεις, αρχής γενομένης από το 1985 στην υπόθεση Mikkelsen, ότι η οδηγία 2001/23, όπως και η προηγηθείσα αυτής οδηγία, προέβη σε *μερική εναρμόνιση* και ότι «δεν αποβλέπει στη θέσπιση ενός ενιαίου επιπέδου προστασίας για το σύνολο της Κοινότητας βάσει κοινών κριτηρίων»[9]. Ως εκ τούτου, «μπορεί να γίνει επίκληση των ευεργετικών διατάξεων της οδηγίας μόνο για να διασφαλιστεί ότι ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος προστατεύεται στις σχέσεις του με τον [διάδοχο] κατά τον ίδιο τρόπο όπως στις σχέσεις του με τον μεταβιβάζοντα δυνάμει των κανόνων δικαίου του οικείου κράτους μέλους»[10].

8 — Βλ. τις αποφάσεις Ekro (327/82, EU:C:1984:11, σκέψη 11), SENA (C-245/00, EU:C:2003:68, σκέψη 23), A (C-523/07, EU:C:2009:225, σκέψη 34), και Padawan, (C-467/08, EU:C:2010:620, σκέψη 32).

9 — Απόφαση C-105/84, EU:C:1985:331, σκέψη 16.

10 — Daddy's Dance Hall (C-324/86, EU:C:1988:72, σκέψη 16), Martin κ.λπ. (C-4/01, EU:C:2003:594, σκέψη 41), και Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, σκέψη 23).

37. Ο μερικός χαρακτήρας της εναρμονίσεως καθίσταται προφανής, π.χ., από τον τρόπο με τον οποίον ορίζονται οι συμβάσεις εργασίας. Στην υπόθεση Wendelboe, το Δικαστήριο απεφάνθη ότι «η ύπαρξη ή όχι συμβάσεως εργασίας ή εργασιακής σχέσεως κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης, κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας, πρέπει να αποδεικνύεται σύμφωνα με τους κανόνες του εθνικού δικαίου, υπό την επιφύλαξη πάντως ότι τηρούνται οι επιτακτικές διατάξεις της οδηγίας» [11]. Συνεπώς, η οδηγία δεν καθορίζει το τον *τρόπο συστάσεως* της εργασιακής σχέσεως, ζήτημα που εναπόκειται στο εθνικό δίκαιο και, κατά συνέπεια, στον εθνικό δικαστή να προσδιορίσει. Αντιθέτως, αυτό που πράγματι αποτελεί το αντικείμενο της οδηγίας είναι να διασφαλίσει την εφαρμογή ενός ελάχιστου κοινού ρυθμιστικού πλαισίου σε σχέση προς *τα αποτελέσματα* της εν λόγω εργασιακής σχέσεως στο πλαίσιο της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως.

38. Αυτή η διάκριση μεταξύ του τρόπου συστάσεως και των αποτελεσμάτων της εργασιακής σχέσεως παρέχει τη δυνατότητα να διευκρινιστεί τόσο το περιεχόμενο της οδηγίας 2001/23 και, ειδικότερα, αυτό του άρθρου της 3, όσο επίσης και η συναφής νομολογία του Δικαστηρίου. Οι αποφάσεις του Δικαστηρίου καθιστούν προ πάντων έκδηλη τη μέριμνα να υπάρξει ένα ελάχιστο κοινό ρυθμιστικό πλαίσιο των συνεπειών που έχει η μεταβίβαση επιχειρήσεων, χωρίς να πρέπει να κατασκευάζονται άνευ αποχρώντος λόγου αυτοτελείς έννοιες που είναι χαρακτηριστικές του εργατικού δικαίου. Εν τελευταία αναλύσει, το Δικαστήριο εστιάζει στα πλέον πρακτικά ζητήματα της οδηγίας 2001/23, χωρίς να ασχολείται υπέρμετρα με εννοιολογικά ζητήματα. Η προσέγγιση αυτή στηρίζεται, όπως προελέχθη, στη γραμματική διατύπωση της εν λόγω οδηγίας.

39. Αυτό που πρωτίστως χρήζει προσοχής στην οδηγία 2001/23 είναι ο τίτλος της. Ο τίτλος αυτός δεν κάνει λόγο για συμβάσεις εργασίας ή για συλλογικές συμβάσεις, αλλά μόνο για τα «δικαιώματα των εργαζομένων», διευκρινίζοντας περαιτέρω ότι αντικείμενο του νομοθετήματος είναι η «διατήρηση» των εν λόγω δικαιωμάτων. Επίσης, το κεφάλαιο ΙΙ της οδηγίας 2001/23 επιγράφεται «Διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων», υπομιμνήσκοντας με τον τρόπο αυτόν ότι ο σκοπός της εν λόγω οδηγίας είναι να διατηρηθούν οι όροι εργασίας στο πλαίσιο της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, ήτοι, τ*α αποτελέσματα* που παράγει η εν λόγω μεταβίβαση στα δικαιώματα των εργαζομένων.

40. Το άρθρο 3 της οδηγίας ενισχύει ακόμη περισσότερο την προσέγγιση αυτή αναδεικνύοντας τη σημασία που έχουν τα «δικαιώματα και οι υποχρεώσεις» των εργαζομένων, καταλείποντας σε δεύτερη μοίρα την πηγή από την οποία απορρέουν τα εν λόγω δικαιώματα και οι εν λόγω υποχρεώσεις. Στο ίδιο πνεύμα, στην παράγραφο 1 του εν λόγω άρθρου 3, ο νομοθέτης αναφέρεται σε δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν «από σύμβαση εργασίας» ή «από εργασιακή σχέση». Το καθοριστικό γεγονός είναι η ύπαρξη δικαιώματος ή υποχρεώσεως, όχι όμως η πηγή από την οποία αντλούν την τυπική ισχύ τους.

41. Η προσέγγιση αυτή πρέπει να εφαρμοστεί και στις συλλογικές συμβάσεις. Η συστηματική διάρθρωση του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23 είναι παρεμφερής προς αυτήν της παραγράφου 1, δίδοντας έμφαση εν πρώτοις στη διασφάλιση των «όρων εργασίας» που απορρέουν από συλλογική σύμβαση. Και πάλι, η εν λόγω οδηγία δίδει έμφαση σε ό,τι είναι το πιο κρίσιμο στο κεφάλαιο ΙΙ, ήτοι στη «διασφάλιση» των δικαιωμάτων. Η συγκεκριμένη πηγή των εν λόγω δικαιωμάτων έχει δευτερεύοντα χαρακτήρα.

42. Η προέχουσα σημασία που δίδεται στα αποτελέσματα των δικαιωμάτων των εργαζομένων έναντι του τρόπου συστάσεώς τους απορρέει και από τους σκοπούς της οδηγίας 2001/23. Η αιτιολογική σκέψη 2 επισημαίνει τη συχνότητα και τη βαρύτητα που έχουν, στην οικονομική εξέλιξη, οι μεταβολές στη διάρθρωση των επιχειρήσεων που πραγματοποιούνται διά μεταβιβάσεων επιχειρήσεων [12]. Ο

11 — Απόφαση Wendelboe (C-19/83, EU:C:1985:54, σκέψη 16).

12 — «Η οικονομική εξέλιξη επιφέρει επί εθνικού και κοινοτικού επιπέδου μεταβολές στη διάρθρωση των επιχειρήσεων που πραγματοποιούνται διά μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλους επιχειρηματίες που προκύπτουν από μεταβιβάσεις ή συγχωνεύσεις.»

νομοθέτης της Ένωσης έκρινε απαραίτητη τη θέσπιση διατάξεων, όπως διαλαμβάνει η αιτιολογική σκέψη 3 της εν λόγω οδηγίας, «για την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του επιχειρηματικού φορέα» και, προσθέτει, «*ιδιαίτερα προς εξασφάλιση της διατηρήσεως των δικαιωμάτων τους*».

43. Ως εκ τούτου, και συμφώνως προς τις ανωτέρω εκτιμήσεις, φρονώ ότι η οδηγία 2001/23 δεν περιέχει κάποια αυτοτελή έννοια του όρου «συλλογική σύμβαση». Συμφωνώ προς την απόφαση Wendelboe, όπως και η Επιτροπή, ότι η ύπαρξη ή η ανυπαρξία συλλογικής συμβάσεως πρέπει να κρίνεται βάσει των διατάξεων του εθνικού δικαίου. Αντικείμενο της οδηγίας 2001/23 είναι *η διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων*, επ' αφορμή της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, και δη των δικαιωμάτων που απορρέουν από τις συλλογικές συμβάσεις, ανεξαρτήτως της πηγής από την οποία τα δικαιώματα αυτά αντλούν την τυπική ισχύ τους. Άπαξ υφίστανται, βάσει του εθνικού δικαίου, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων, αυτό που επιδιώκει η οδηγία 2001/23 είναι η διασφάλιση των όρων εργασίας κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεως [13] .

44. Κατά συνέπεια, εναπόκειται στο Δικαστήριο να κρίνει εάν «οι όροι εργασίας [που συμφωνήθηκαν] μέσω συλλογικής συμβάσεως», στους οποίους αναφέρεται το άρθρο 3, παράγραφος 3, της εν λόγω οδηγίας, περιλαμβάνουν τους όρους εργασίας που απορρέουν από συλλογική σύμβαση η οποία αναπτύσσει μετενέργεια, ζήτημα το οποίο θα διαπραγματευθώ στην επόμενη παράγραφο.

3. Οι όροι που απορρέουν από σύμβαση αναπτύσσουσα μετενέργεια

45. Στην Αυστρία, μια σύμβαση που αναπτύσσει μετενέργεια, όπως προκύπτει από τη δικογραφία, παρατείνει *κατά τρόπο αποδυναμωμένο* και *προσωρινό* τα αποτελέσματα της προϋφιστάμενης συμβάσεως. Είναι αποδυναμωμένη στον βαθμό που μπορεί να υπάρξει ατομική παρέκκλιση, κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των μερών, από όσα αυτή ορίζει. Είναι προσωρινή διότι η ισχύς της λήγει με τη σύναψη νέας συλλογικής συμβάσεως.

46. Εντούτοις, το πλέον σημαντικό χαρακτηριστικό της συμβάσεως που αναπτύσσει μετενέργεια είναι η νομοθετική πρόβλεψη περί αυτής. Στην Αυστρία, όπως επίσης φαίνεται να συμβαίνει και σε αρκετά άλλα κράτη μέλη της Ένωσης, μια συλλογική σύμβαση δεν καθίσταται σύμβαση που αναπτύσσει μετενέργεια με απόφαση ενός ή αμφοτέρων των μέρων της εργασιακής σχέσεως. Η συλλογική σύμβαση καθίσταται σύμβαση που αναπτύσσει μετενέργεια διότι ο νομοθέτης προέβλεψε ρητώς, σε περιπτώσεις που απαριθμούνται εξαντλητικώς ούτως ώστε να διατηρηθεί η ασφάλεια δικαίου στην εργασιακή σχέση, την αποδυναμωμένη και προσωρινή διατήρηση της συμβάσεως [14].

47. Ως εκ τούτου, τα μέρη μιας εργασιακής σχέσεως, κατά τον χρόνο της συνάψεως συμβάσεως εργασίας διεπόμενης από συλλογική σύμβαση, γνωρίζουν ότι η μετενέργεια δεν αποτελεί ενδεχόμενο το οποίο απορρέει από τις ρήτρες της ίδιας της συμβάσεως (ή της συμφωνίας μεταξύ των μερών), αλλά επιλογή ειδικώς προβλεφθείσα από τον εθνικό νομοθέτη και σκοπούσα να διασφαλίσει τη σταθερότητα κατά τον χρόνο της εργασιακής σχέσεως. Όπως προελέχθη, σκοπός της μετενέργειας είναι μόνον η αποδυναμωμένη και προσωρινή διατήρηση της συμβάσεως χάριν της ασφάλειας δικαίου. Ως εκ τούτου, πρόκειται για μια τεχνική διατηρήσεως της ισχύος των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που αυτή αναγνωρίζει στους εργαζομένους και στον επιχειρηματία.

13 — Βλ. Rodière, P., *Droit social de l'Union Européenne*, 2η έκδ., LGDJ, Paris, σ. 432.

14 — Άρθρο 13 του Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974.

48. Στο πλαίσιο της προσεγγίσεως αυτής, το κατά πόσον η σύμβαση που αναπτύσσει μετενέργεια «είναι» ή όχι από τυπικής απόψεως συλλογική σύμβαση βάσει του εθνικού δικαίου δεν έχει βαρύνουσα σημασία υπό το πρίσμα της οδηγίας 2001/23. Εν τελευταία αναλύσει, αυτό που επιδιώκει η οδηγία είναι μια ορισμένη διασφάλιση των όρων εργασίας των εργαζομένων για συγκεκριμένη χρονική περίοδο στο πλαίσιο της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως. Όπως προελέχθη, δεν είναι τόσο η πηγή των δικαιωμάτων όσο τα αποτελέσματά τους αυτό που δικαιολογεί τα όσα ορίζει το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23.

49. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις ενός εργαζομένου, είτε προβλέπονται από σύμβαση εργασίας είτε από συλλογική σύμβαση, πρέπει να διατηρούνται υπό τις προϋποθέσεις που ορίζει η οδηγία 2001/23. Εντούτοις, όταν η εθνική έννομη τάξη προβλέπει ότι αυτά τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις θα διατηρηθούν, έστω και κατά τρόπο αποδυναμωμένο και προσωρινό όπως εξέθεσα ανωτέρω, προκειμένου να αποφευχθούν ρυθμιστικά κενά, φρονώ ότι η εν λόγω διασφάλιση, συμφώνως προς το κεφάλαιο ΙΙ της οδηγίας 2001/23, πρέπει να ερμηνεύεται ως φυσική παράταση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που είχε προηγουμένως ο εργαζόμενος. Η μετενέργεια έχει πρωτίστως σκοπό διασφαλίσεως, ήτοι διατηρεί απλώς το status quo χάριν της ασφάλειας δικαίου. Στην περίπτωση αυτή, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από σύμβαση αναπτύσσουσα μετενέργεια, ως απλή εξακολούθηση της προϋφιστάμενης καταστάσεως, είναι «οι συμφωνηθέντες όροι εργασίας».

50. Η ερμηνεία αυτή επιβεβαιώνεται εξάλλου από τη νομολογία του Δικαστηρίου. Στην απόφαση Werhof απορρίφθηκε η διατήρηση των αποτελεσμάτων συμβατικής ρήτρας περί δυναμικής παραπομπής σε μελλοντικές συμβάσεις, με το επιχείρημα ότι «πρόθεση της οδηγίας [2001/23] δεν ήταν να προστατεύσει απλές προσδοκίες και, ως εκ τούτου, τα υποθετικά οφέλη που προκύπτουν από τις μεταγενέστερες εξελίξεις των συλλογικών συμβάσεων» [15]. Τούτο σημαίνει ότι η οδηγία 2001/23 δεν σκοπεί στην παράταση μιας συμβατικής καταστάσεως στον χρόνο και ακόμη λιγότερο όταν η παράταση αυτή περιλαμβάνει όχι ενεστώτα, αλλά μελλοντικά δικαιώματα. Μια τέτοια διατήρηση θα προκαλούσε ανισορροπία στη συμβατική σχέση μεταξύ επιχειρηματία και εργαζομένου, κάτι το οποίο αποκλείει η οδηγία 2001/23, καθώς και η νομολογία.

51. Η ύπαρξη ρητής νομοθετικής προβλέψεως, ισχύουσας κατά τον χρόνο συνάψεως της συμβάσεως και επιβάλλουσας τη διατήρηση των προβλεπόμενων στη συλλογική σύμβαση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων κατά τρόπο αποδυναμωμένο και προσωρινό χάριν της ασφάλειας δικαίου, πόρρω απέχει από το να είναι μια «απλή προσδοκία» ή ένα «υποθετικό όφελος που προκύπτει από τις μεταγενέστερες εξελίξεις των συλλογικών συμβάσεων» [16]. Υπό τις συνθήκες αυτές, τα μέρη μιας εργασιακής σχέσεως δεν αποκτούν μια απλή προσδοκία, αλλά ένα συγκεκριμένο και απτό όφελος: τη βεβαιότητα ότι η συλλογική σύμβαση, πλην νέας συμβάσεως ή ρητής συμφωνίας, θα διατηρήσει τα αποτελέσματά της έστω και με τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά.

52. Στο ανωτέρω συμπέρασμα θα μπορούσε να αντιταχθεί το αρυόμενο από μια γραμματική ερμηνεία επιχείρημα ότι η διατήρηση των συμφωνηθέντων όρων μέσω συλλογικής συμβάσεως περιορίζεται, δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23, «μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως». Εντούτοις, φρονώ ότι η πρόβλεψη αυτή αφορά περιπτώσεις καταγγελίας ή λήξεως εν στενή εννοία, στις οποίες η εθνική έννομη τάξη δεν προβλέπει καμία προκαθορισμένη μορφή της συμβάσεως χάριν της ασφάλειας δικαίου. Αντιθέτως, στις περιπτώσεις αυτές στις οποίες η εθνική έννομη τάξη προέβλεψε ρητώς και πριν από την καταγγελία ή τη λήξη της συμβάσεως την παράταση της ισχύος της, το άρθρο 3, παράγραφος 3, πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η ισορροπία της εργασιακής σχέσεως, όχι μόνον ως προς το περιεχόμενο των παροχών αμφοτέρων των μερών, αλλά και ως προς τη χρονική ισχύ της.

15 — Απόφαση Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, σκέψη 29).

16 — Όπ.π.

53. Πράγματι, τόσο οι ρυθμίσεις της οδηγίας 2001/23 όσο και η νομολογία επιδιώκουν τη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ του επιχειρηματία και του εργαζομένου[17]. Ακριβώς, χάριν αυτής της ισορροπίας η υπό εξέταση διάταξη του εθνικού δικαίου επεδίωξε να αποτρέψει την απότομη διάρρηξη του συμβατικού ρυθμιστικού πλαισίου το οποίο διέπει την εργασιακή σχέση. Στον βαθμό που συντρέχουν οι προαναφερθείσες προϋποθέσεις, ήτοι η ρητή πρόβλεψη από ρύθμιση, καθώς και η προαναφερθείσα διατήρηση των αποτελεσμάτων της συμβάσεως, φρονώ ότι όχι μόνο δεν διασαλεύεται η εν λόγω ισορροπία, αλλά ενισχύεται ακριβώς η διατήρησή της.

54. Τέλος, χάριν της ισορροπίας στην εργασιακή σχέση, η οδηγία 2001/23 προέβλεψε τη δυνατότητα των κρατών μελών να περιορίσουν την περίοδο της διατηρήσεως των προβλεπόμενων στη συλλογική σύμβαση όρων εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι ο περιορισμός δεν είναι μικρότερος του ενός έτους. Υπό τις συνθήκες αυτές, είναι εύλογο μια σύμβαση που αναπτύσσει μετενέργεια να διατηρεί τους προϋφιστάμενους όρους εργασίας με τον προαναφερθέντα αποδυναμωμένο και προσωρινό τρόπο. Η πρακτική εκάστου κράτους μέλους, όπου υφίσταται η έννοια της μετενέργειας, καθορίζει υπό το φως της κτηθείσας εμπειρίας στις εργασιακές σχέσεις εάν πρέπει να περιοριστεί χρονικώς η διατήρηση των αποτελεσμάτων. Η επίλυση του ζητήματος αυτού εναπόκειται, όπως είναι φυσικό, σε έκαστο κράτος μέλος.

55. Ως εκ τούτου, προτείνω στο Δικαστήριο να ερμηνεύσει το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23 υπό την έννοια ότι οι συμφωνηθέντες μέσω συλλογικής συμβάσεως όροι εργασίας περιλαμβάνουν και τους όρους που διατηρήθηκαν σε ισχύ δυνάμει διατάξεως του εσωτερικού δικαίου προγενέστερης της καταγγελίας της συλλογικής συμβάσεως, προβλέπουσας ότι η ισχύς της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως διατηρείται, κατά τρόπο αποδυναμωμένο και προσωρινό, και μετά από την καταγγελία της.

V – **Πρόταση**

56. Κατόπιν των ανωτέρω, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε το Oberster Gerichtshof ως εξής:

«Το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι οι συμφωνηθέντες μέσω συλλογικής συμβάσεως όροι εργασίας περιλαμβάνουν και τους όρους που διατηρήθηκαν σε ισχύ δυνάμει διατάξεως του εσωτερικού δικαίου προγενέστερης της καταγγελίας της συλλογικής συμβάσεως, προβλέπουσας ότι η ισχύς της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως διατηρείται, κατά τρόπο αποδυναμωμένο και προσωρινό, και μετά από την καταγγελία της.»

17 — Όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, «η οδηγία 77/187 δεν έχει αποκλειστικό σκοπό τη διαφύλαξη, σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, των συμφερόντων των εργαζομένων, αλλά επιδιώκει τη διασφάλιση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων τους, αφενός, και των συμφερόντων του [διαδόχου], αφετέρου» (Απόφαση Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, σκέψη 25).