ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τρίτο τμήμα)

της 21ης Οκτωβρίου 2010 *

Στην υπόθεση C-242/09,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Gerechtshof te Amsterdam (Κάτω Χώρες) με απόφαση της 30ής Ιουνίου 2009, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 3 Ιουλίου 2009, στο πλαίσιο της δίκης

Albron Catering BV

κατά

FNV Bondgenoten,

John Roest,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ολλανδική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα),

συγκείμενο από τους K. Lenaerts, πρόεδρο τμήματος, D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, Γ. Αρέστη και J. Malenovský (εισηγητή), δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: Y. Bot
γραμματέας: M. Ferreira, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 6ης Μαΐου 2010,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η Albron Catering BV, εκπροσωπούμενη από τους P. Kuypers και P. M. Klinckhamers, advocaten,

— η FNV Bondgenoten και ο J. Roest, εκπροσωπούμενοι από τον E. Unger, advocaat, και την P. Kruytt, conseiller juridique,

— η Ολλανδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις C. Wissels και M. Noort, καθώς και από τον Y. de Vries,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους J. Enegren και W. Wils,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 3ης Ιουνίου 2010,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 1, 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 (ΕΕ L 82, σ. 16).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, της Albron Catering BV (στο εξής: Albron) και, αφετέρου, της FNV Bondgenoten (στο εξής: FNV) και του J. Roest, σχετικά με το αν, στο πλαίσιο ομίλου εταιριών, όπου ένα εκ των νομικών προσώπων λειτουργεί ως κεντρικός εργοδότης και τοποθετεί με απόσπαση τους εργαζομένους του στις διάφορες εταιρίες του ομίλου, η μεταβίβαση των δραστηριοτήτων εταιρίας του εν λόγω ομίλου σε εταιρία μη ανήκουσα σ' αυτόν, δηλαδή στην Albron, πρέπει να γίνει δεκτό ότι εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των κανόνων προστασίας των εργαζομένων που θεσπίσθηκαν με την οδηγία 2001/23.

Το νομικό πλαίσιο

Η νομοθεσία της Ενώσεως

3 Με την οδηγία 2001/23 κωδικοποιήθηκε η οδηγία 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, 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 ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171), όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 1998 (ΕΕ L 201, σ. 88).

4 Κατά την τρίτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2001/23 «[ε]ίναι απαραίτητη η θέσπιση διατάξεων για την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του επιχειρηματικού φορέα, και ιδιαίτερα προς εξασφάλιση της διατηρήσεως των δικαιωμάτων τους».

5 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχεία α΄ και β΄, της οδηγίας 2001/23 ορίζει τα εξής:

«α) Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης σε άλλον εργοδότη, ως αποτέλεσμα νομικής μεταβίβασης ή συγχώνευσης.

β) Υπό την επιφύλαξη του στοιχείου α΄ και των ακολούθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, θεωρείται ως μεταβίβαση, κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία

νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας, είτε κυρίας είτε δευτερεύουσας.»

6 Το άρθρο 2 της οδηγίας 2001/23 ορίζει ότι:

«1. Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

α) “εκχωρητής”: κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που λόγω μεταβιβάσεως κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης·

β) “εκδοχέας”: κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που, λόγω μεταβιβάσεως κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης·

[…]

δ) “εργαζόμενος”: πρόσωπο το οποίο, στο οικείο κράτος μέλος, προστατεύεται ως εργαζόμενος δυνάμει της εθνικής εργατικής νομοθεσίας.

2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την εθνική νομοθεσία όσον αφορά τον ορισμό της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης.

[...]»

7 Το άρθρο 3, παράγραφοι 1 έως 3, της οδηγίας 2001/23 ορίζει τα εξής:

«1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εκχωρητή, που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση υφισταμένη κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, μεταβιβάζονται, διά της μεταβιβάσεως αυτής, στον εκδοχέα.

Τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι, μετά την ημερομηνία της μεταβίβασης, ο εκχωρητής και ο εκδοχέας 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.

2. Τα κράτη μέλη δύνανται να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλισθεί ότι ο εκχωρητής γνωστοποιεί στον εκδοχέα όλα τα μεταβιβαζόμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις, δυνάμει του παρόντος άρθρου, στο βαθμό που αυτά είναι ή έπρεπε να είναι γνωστά στον εκχωρητή κατά τον χρόνο της μεταβίβασης. Παράλειψη του εκχωρητή να ενημερώσει τον εκδοχέα για τα εν λόγω δικαιώματα και υποχρεώσεις, δεν θίγει τη μεταβίβαση αυτών των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, ούτε τα δικαιώματα των εργαζομένων [έναντι] του εκδοχέα ή/και του εκχωρητή όσον αφορά αυτά τα δικαιώματα ή υποχρεώσεις.

3. Μετά τη μεταβίβαση, ο εκδοχέας εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, ως αυτοί εφαρμόζονται και έναντι του εκχωρητή, 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 μπορούν να περιορίζουν την περίοδο τηρήσεως των εν λόγω όρων εργασίας, υπό την αίρεση ότι η περίοδος αυτή δεν θα είναι κατώτερη του έτους.»

Η εθνική νομοθεσία

8 Το άρθρο 610, παράγραφος 1, του κεφαλαίου 7 του ολλανδικού αστικού κώδικα (Burgerlijk Wetboek) ορίζει τη σύμβαση εργασίας κατά το ολλανδικό δίκαιο ως εξής:

«Ως σύμβαση εργασίας νοείται η σύμβαση δυνάμει της οποίας ένας συμβαλλόμενος, ο εργαζόμενος, υποχρεούται, για ορισμένο χρόνο και έναντι μισθού, να παρέχει εργασία στον έτερο συμβαλλόμενο, δηλαδή στον εργοδότη.»

9 Το άρθρο 663 του κεφαλαίου 7 του ολλανδικού αστικού κώδικα ορίζει ότι:

«Κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεως, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εργοδότη που απορρέουν, κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως, από σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου ο οποίος παρέχει την εργασία του στην εν λόγω επιχείρηση μεταβιβάζονται αυτοδικαίως στον αποκτώντα την επιχείρηση. Για διάστημα ενός έτους από της μεταβιβάσεως, ο εργοδότης αυτός

εξακολουθεί να ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον εκδοχέα για την τήρηση των υποχρεώσεων οι οποίες απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας και οι οποίες γεννήθηκαν προ της μεταβιβάσεως.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

10 Η Heineken international αποτελεί ολλανδικό όμιλο εταιριών, του οποίου μέλη είναι παραγωγοί μπίρας. Στο πλαίσιο του ομίλου αυτού, το σύνολο του προσωπικού απασχολείται από την Heineken Nederlands Beheer BV (στο εξής: HNB). Η HNB λειτουργεί ως κεντρικός εργοδότης και τοποθετεί με απόσπαση τα μέλη του προσωπικού στις διάφορες εταιρίες του ομίλου Heineken που ασκούν παραγωγικές δραστηριότητες στις Κάτω Χώρες.

11 Ο J. Roest εργαζόταν στην HNB από τις 17 Ιουλίου 1985 έως την 1η Μαρτίου 2005 ως συνεργάτης του τμήματος «τροφοδοσίας». Η HNB τον είχε τοποθετήσει με απόσπαση, μαζί με άλλους εβδομήντα περίπου συνεργάτες του ιδίου αυτού τμήματος, στην εταιρία Heineken Nederland BV (στο εξής: Heineken Nederland), η οποία, μέχρι την 1η Μαρτίου 2005, παρείχε υπηρεσίες τροφοδοσίας και εστιάσεως για το προσωπικό του ομίλου Heineken σε διάφορες εγκαταστάσεις. Στο πλαίσιο της τοποθετήσεως αυτής είχε εφαρμογή η συλλογική σύμβαση εργασίας που είχε συναφθεί εντός της επιχειρήσεως HNB.

12 Ο J. Roest είναι μέλος της FNV, συνδικαλιστικής οργανώσεως η οποία έχει ως σκοπό, μεταξύ άλλων, την προάσπιση των συμφερόντων των μελών της όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και τους μισθούς, ιδίως μέσω της συνάψεως συλλογικών συμβάσεων.

13 Οι δραστηριότητες εστιάσεως τις οποίες ασκούσε η Heineken Nederland μεταβιβάσθηκαν, βάσει συμφωνίας, στην Albron την 1η Μαρτίου 2005.

14 Η Albron ασκεί, στο σύνολο της επικράτειας των Κάτω Χωρών, μεταξύ άλλων, δραστηριότητες τροφοδοσίας, δηλαδή ασχολείται με τη διαχείριση και εκμετάλλευση υπηρεσιών εστιάσεως, κυρίως σε εστιατόρια για το προσωπικό τόσο ιδιωτικών επιχειρήσεων όσο και δημοσίων υπηρεσιών, δυνάμει σχετικής συμβάσεως που συνάπτει με τον εκάστοτε εργοδότη. Ο J. Roest ανέλαβε υπηρεσία στην Albron την 1η Μαρτίου 2005, με την ιδιότητα του συνεργάτη στο τμήμα «εστιατορίων προσωπικού επιχειρήσεων».

15 Η FNV και ο J. Roest ενήγαγαν την Albron ενώπιον του Kantonrechter (περιφερειακού πρωτοβάθμιου δικαστηρίου), με αίτημα να αναγνωρισθεί ότι η από 1ης Μαρτίου 2005 μεταβίβαση των δραστηριοτήτων τροφοδοσίας από την Heineken Nederland στην Albron συνιστά μεταβίβαση επιχειρήσεως κατά την έννοια της οδηγίας 2001/23 και ότι οι απασχολούμενοι από την HNB εργαζόμενοι οι οποίοι ήταν τοποθετημένοι στη Heineken Nederland ανέλαβαν αυτοδικαίως υπηρεσία στην Albron από την ημερομηνία αυτή.

16 Με την αγωγή τους, η FNV και ο J. Roest ζήτησαν επίσης να υποχρεωθεί η Albron να εφαρμόσει στη σύμβαση εργασίας που σύναψε με τον J. Roest, αναδρομικώς από 1ης Μαρτίου 2005, τους όρους που ίσχυαν βάσει της συμβάσεως μεταξύ της HNB και του J. Roest μέχρι την ημερομηνία αυτή και, επιπλέον, όσον αφορά τις αναδρομικά οφειλόμενες αποδοχές από 1ης Μαρτίου 2005, να χρεωθεί στην Albron η νόμιμη αύξηση ύψους 50 %, βάσει του άρθρου 625 του κεφαλαίου 7 του ολλανδικού αστικού κώδικα, καθώς και οι νόμιμοι τόκοι από της γενέσεως της οφειλής. Τέλος, η FNV και ο J. Roest ζήτησαν να καταδικασθεί η Albron στα δικαστικά έξοδα.

17 Με απόφαση που εξέδωσε στις 15 Μαρτίου 2006, το Kantonrechter δέχθηκε τα αιτήματα αυτά, εκτός του αιτήματος που αφορούσε τη νόμιμη αύξηση κατά 50 %.

18 Η Albron άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του Gerechtshof te Amsterdam (εφετείου Amsterdam).

19 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Gerechtshof te Amsterdam αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει η οδηγία 2001/23 [...] την έννοια ότι η κατ' άρθρο 3, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, της οδηγίας αυτής μεταβίβαση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στον εκδοχέα χωρεί αποκλειστικώς και μόνον [...] εφόσον ο εκχωρητής της προς μεταβίβαση επιχειρήσεως είναι και τύποις εργοδότης των οικείων εργαζομένων ή μήπως η προστασία των εργαζόμενων, στην οποία σκοπεί η οδηγία [2001/23], έχει ως συνέπεια ότι, σε περίπτωση μεταβιβάσεως εταιρίας ασκούσας παραγωγική δραστηριότητα και ανήκουσας σε όμιλο, μεταβιβάζονται στον εκδοχέα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις έναντι των εργαζομένων που είναι τοποθετημένοι στην επιχείρηση αυτή, εφόσον το σύνολο του εργαζόμενου εντός του ομίλου προσωπικού απασχολείται από (επίσης ανήκουσα στον όμιλο αυτόν) εταιρία διαχειρίσεως προσωπικού η οποία λειτουργεί ως κεντρικός εργοδότης;

2) Ποια απάντηση πρέπει να δοθεί στο δεύτερο σκέλος του πρώτου ερωτήματος σε περίπτωση κατά την οποία οι ως άνω εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν τοποθετηθεί σε μία από τις επιχειρήσεις του ομίλου, απασχολούνται από άλλη εταιρία η οποία ανήκει επίσης στον όμιλο, πλην όμως *δεν αποτελεί* εταιρία διαχειρίσεως προσωπικού, όπως εκτέθηκε στο πρώτο ερώτημα;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί της ουσίας

20 Με τα δύο ερωτήματα αυτά, τα οποία πρέπει να εξετασθούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν, σε περίπτωση μεταβιβάσεως, κατά την έννοια της

οδηγίας 2001/23, επιχειρήσεως ανήκουσας σε όμιλο σε επιχείρηση μη ανήκουσα στον όμιλο αυτό, μπορεί να χαρακτηρισθεί ως «εκχωρητής», κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, της εν λόγω οδηγίας, και η επιχείρηση του ομίλου στην οποία ήταν μονίμως τοποθετημένοι οι εργαζόμενοι, χωρίς πάντως να συνδέονται μ΄ αυτήν με σύμβαση εργασίας (στο εξής: μη συνάψας τη σύμβαση εργοδότης), δεδομένου ότι εντός του ομίλου αυτού υφίσταται επιχείρηση με την οποία συνδέονταν οι οικείοι εργαζόμενοι δυνάμει τέτοιας συμβάσεως εργασίας (στο εξής: κατά τη σύμβαση εργοδότης).

21 Καταρχάς, από το γράμμα του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, της οδηγίας 2001/23 προκύπτει ότι ως εκχωρητής νοείται αυτός που λόγω μεταβιβάσεως, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη.

22 Από τα επίμαχα στην κύρια δίκη πραγματικά περιστατικά προκύπτει προδήλως ότι ο μη συνάψας τη σύμβαση εργοδότης απώλεσε, λόγω της εκχωρήσεως της μεταβιβασθείσας δραστηριότητας, την ιδιότητα του μη συνάψαντος τη σύμβαση εργοδότη. Ως εκ τούτου, δεν αποκλείεται το ενδεχόμενο να χαρακτηρισθεί ως «εκχωρητής», κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, της οδηγίας 2001/23.

23 Εν συνεχεία, όπως προκύπτει από το γράμμα του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 2001/23, η προστασία που παρέχεται στους εργαζομένους βάσει της οδηγίας αυτής σε περίπτωση μεταβολής του επιχειρηματικού φορέα αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εκχωρητή που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση υφιστάμενη κατά τον χρόνο μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως, ενώ η ύπαρξη ή όχι συμβάσεως ή εργασιακής σχέσεως πρέπει να εκτιμάται, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας αυτής, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.

24 Η κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 2001/23 προϋπόθεση να υφίσταται είτε σύμβαση εργασίας είτε, εναλλακτικά και επομένως ισότιμα, εργασιακή σχέση

κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως συνεπάγεται ότι, σύμφωνα με το πνεύμα του νομοθέτη της Ενώσεως, δεν απαιτείται σε κάθε περίπτωση η ύπαρξη συμβάσεως συναφθείσας με τον εκχωρητή, προκειμένου να μπορούν οι εργαζόμενοι να απολαύουν της προστασίας που παρέχεται βάσει της οδηγίας 2001/23.

25 Αντιθέτως, από την οδηγία 2001/23 δεν συνάγεται επικουρικός χαρακτήρας της εργασιακής σχέσεως έναντι της συμβάσεως εργασίας και ότι, ως εκ τούτου, πρέπει, σε περίπτωση κατά την οποία υφίστανται πλείονες εργοδότες, να προτιμάται κατά σύστημα ο κατά τη σύμβαση εργοδότης.

26 Έτσι, σε περίπτωση όπως αυτή της υποθέσεως της κύριας δίκης, η οδηγία 2001/23 δεν αποκλείει το ενδεχόμενο ο μη συνάψας τη σύμβαση εργοδότης, στον οποίο έχουν τοποθετηθεί μονίμως εργαζόμενοι, να χαρακτηρισθεί επίσης ως «εκχωρητής» κατά την έννοια της οδηγίας 2001/23.

27 Τέλος, από τις διατάξεις του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο β΄, της οδηγίας 2001/23 προκύπτει ότι ως μεταβίβαση νοείται, κατά την οδηγία αυτή, η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία ορίζεται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας, είτε κυρίας είτε δευτερεύουσας.

28 Ως εκ τούτου, η μεταβίβαση επιχειρήσεως, κατά την έννοια της οδηγίας 2001/23, προϋποθέτει ιδίως την αλλαγή του φυσικού ή νομικού προσώπου το οποίο είναι υπεύθυνο για την οικονομική δραστηριότητα της μεταβιβαζόμενης επιχειρήσεως και το οποίο, βάσει της ιδιότητας αυτής, δημιουργεί εργασιακές σχέσεις με τους εργαζομένους της επιχειρήσεως αυτής, ως εργοδότης τους, ενδεχομένως μολονότι δεν έχει συνάψει σύμβαση με τους εργαζομένους αυτούς.

29 Συνεπώς, ο κατά τη σύμβαση εργοδότης, ο οποίος, όμως, δεν είναι υπεύθυνος για την οικονομική δραστηριότητα της μεταβιβαζόμενης οικονομικής οντότητας, δεν πρέπει να προτιμάται κατά σύστημα για τον καθορισμό του προσώπου του εκχωρητή, αντί του μη συνάψαντος τη σύμβαση εργοδότη, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη δραστηριότητα αυτή.

30 Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται από την τρίτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2001/23, με την οποία επισημαίνεται η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του «επιχειρηματικού φορέα». Η έννοια αυτή μπορεί πράγματι να δηλώνει, σε περίπτωση όπως αυτή της υποθέσεως της κύριας δίκης, τον μη συνάψαντα τη σύμβαση εργασίας εργοδότη, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη μεταβιβαζόμενη δραστηριότητα.

31 Υπό τις συνθήκες αυτές, σε περίπτωση κατά την οποία, εντός ομίλου εταιριών, υφίστανται δύο εργοδότες, εκ των οποίων ο πρώτος έχει συνάψει συμβάσεις με τους εργαζομένους του ομίλου αυτού, ενώ ο δεύτερος δεν συνδέεται με σύμβαση με τους εργαζομένους αυτούς, μπορεί να χαρακτηρισθεί ως «εκχωρητής» κατά την έννοια της οδηγίας 2001/23 και ο εργοδότης που είναι υπεύθυνος για την οικονομική δραστηριότητα της μεταβιβαζόμενης επιχειρήσεως και ο οποίος, βάσει της ιδιότητας αυτής, δημιουργεί εργασιακές σχέσεις με τους εργαζομένους της επιχειρήσεως αυτής ως εργοδότης τους, ενδεχομένως μολονότι δεν έχει συνάψει σύμβαση με τους εργαζομένους αυτούς.

32 Συνεπώς, στα υποβληθέντα ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, σε περίπτωση μεταβιβάσεως, κατά την έννοια της οδηγίας 2001/23, επιχειρήσεως ανήκουσας σε όμιλο σε επιχείρηση μη ανήκουσα στον όμιλο αυτό, μπορεί να χαρακτηρισθεί ως «εκχωρητής», κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, της εν λόγω οδηγίας, και η επιχείρηση του ομίλου στην οποία ήταν μονίμως τοποθετημένοι οι εργαζόμενοι, χωρίς πάντως να συνδέονται μ΄ αυτήν με σύμβαση εργασίας, μολονότι εντός του ομίλου αυτού υφίσταται επιχείρηση με την οποία συνδέονταν οι οικείοι εργαζόμενοι δυνάμει τέτοιας συμβάσεως εργασίας.

Επί των διαχρονικών αποτελεσμάτων της παρούσας αποφάσεως

33 Στις παρατηρήσεις της, η Albron μνημόνευσε τη δυνατότητα του Δικαστηρίου, σε περίπτωση κατά την οποία κρίνει ότι περίπτωση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2001/23, να περιορίσει χρονικά τα αποτελέσματα της παρούσας αποφάσεως στις υποθέσεις που εκκρεμούν ενώπιόν του.

34 Προς στήριξη του αιτήματός της, η Albron υποστηρίζει, αφενός, ότι ο αριθμός των αγωγών κατά της HNB και των λοιπών επιχειρήσεων που προέβησαν σε μεταβίβαση θα είναι «σημαντικός» και ότι η HNB κατέβαλε ήδη πριμοδότηση αποχωρήσεως στους εργαζομένους που ανέλαβαν υπηρεσία στην Albron. Αφετέρου, ισχυρίζεται ότι, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, οι επιχειρήσεις πίστευαν δικαιολογημένα ότι η εφαρμογή της οδηγίας 2001/23 προϋποθέτει τη σύναψη συμβάσεως εργασίας με τον εκχωρητή.

35 Κατά πάγια νομολογία, η ερμηνεία που δίδει το Δικαστήριο σε κανόνα του δικαίου της Ενώσεως, κατά την άσκηση της αρμοδιότητας που του παρέχει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, διαφωτίζει και διευκρινίζει, εφόσον παρίσταται ανάγκη, την έννοια και το περιεχόμενο του κανόνα αυτού, όπως πρέπει ή θα έπρεπε να νοείται και να εφαρμόζεται αφότου τέθηκε σε ισχύ. Επομένως, ο κανόνας που έχει ερμηνευθεί κατ' αυτόν τον τρόπο μπορεί και πρέπει να εφαρμόζεται από τα δικαστήρια ακόμα και επί εννόμων σχέσεων που γεννήθηκαν και συστάθηκαν πριν την έκδοση της αποφάσεως επί της αιτήσεως ερμηνείας, εφόσον, εξάλλου, πληρούνται οι προϋποθέσεις για να αχθεί ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων διαφορά σχετική με την εφαρμογή του εν λόγω κανόνα (βλ., μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις της 2ας Φεβρουαρίου 1988, 24/86, Blaizot κ.λπ., Συλλογή 1988, σ. 379, σκέψη 27, της 15ης Δεκεμβρίου 1995, C-415/93, Bosman, Συλλογή 1995, σ. I-4921, σκέψη 141, και της 10ης Ιανουαρίου 2006, C-402/03, Skov και Bilka, Συλλογή 2006, σ. I-199, σκέψη 50).

36 Ως εκ τούτου, μόνον όλως κατ' εξαίρεση δύναται το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογή της συμφυούς με την έννομη τάξη της Ενώσεως γενικής αρχής της ασφάλειας δικαίου,

να περιορίσει τη δυνατότητα κάθε ενδιαφερόμενου να επικαλεσθεί ερμηνευθείσα από το Δικαστήριο διάταξη για να θέσει εν αμφιβόλω έννομες σχέσεις που δημιουργήθηκαν καλόπιστα. Για να αποφασισθεί ένας τέτοιος περιορισμός, απαιτείται να πληρούνται δύο ουσιώδη κριτήρια, δηλαδή η καλή πίστη των ενδιαφερομένων και ο κίνδυνος σοβαρών προβλημάτων (βλ. αποφάσεις της 18ης Ιανουαρίου 2007, C-313/05, Brzeziński, Συλλογή 2007, σ. I-513, σκέψη 56, και της 13ης Απριλίου 2010, C-73/08, Bressol κ.λπ., Συλλογή 2010, σ. I-2735, σκέψη 91).

37 Ειδικότερα, το Δικαστήριο κατέφυγε στη λύση αυτή μόνον οσάκις συνέτρεχαν πολύ ειδικές περιστάσεις, ιδίως όταν υπήρχε κίνδυνος σοβαρών οικονομικών επιπτώσεων οφειλομένων ειδικότερα στον μεγάλο αριθμό των εννόμων σχέσεων που είχαν συσταθεί καλόπιστα βάσει ρυθμίσεως η οποία εθεωρείτο νομίμως ισχύουσα και σε περίπτωση κατά την οποία καθίστατο σαφές ότι οι ιδιώτες και οι εθνικές αρχές είχαν παρακινηθεί σε συμπεριφορά που αντέβαινε στη νομοθεσία της Ενώσεως, λόγω αντικειμενικής και σοβαρής αβεβαιότητας ως προς το περιεχόμενο των διατάξεων του δικαίου της Ενώσεως, αβεβαιότητας στη δημιουργία της οποίας είχε ενδεχομένως συμβάλει η συμπεριφορά άλλων κρατών μελών ή της Επιτροπής (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 27ης Απριλίου 2006, C-423/04, Richards, Συλλογή 2006, σ. I-3585, σκέψη 42, και προπαρατεθείσα απόφαση Brzeziński, σκέψη 57).

38 Διαπιστώνεται ότι, στην υπόθεση της κύριας δίκης, η Albron δεν προσκόμισε στο Δικαστήριο κανένα συγκεκριμένο στοιχείο δυνάμενο να αποδείξει την ύπαρξη κινδύνου σοβαρών προβλημάτων οφειλόμενου στον εξαιρετικά μεγάλο αριθμό αγωγών που θα μπορούσαν, κατόπιν της εκδόσεως της παρούσας αποφάσεως, να ασκηθούν κατά της HNB και των λοιπών επιχειρήσεων που προέβησαν σε μεταβίβαση. Επιπλέον, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 59 των προτάσεών του, το γεγονός ότι η HNB κατέβαλε ήδη πριμοδότηση αποχωρήσεως στους εργαζομένους που ανέλαβαν υπηρεσία στην Albron δεν ασκεί, εν πάση περιπτώσει, καμία επιρροή.

39 Υπό τις συνθήκες αυτές, δεν απαιτείται να εξετασθεί αν πληρούται το κριτήριο σχετικά με την καλή πίστη των ενδιαφερομένων.

40 Ως εκ τούτου, δεν πρέπει να περιορισθούν διαχρονικά τα αποτελέσματα της παρούσας αποφάσεως.

Επί των δικαστικών εξόδων

41 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 (τρίτο τμήμα) αποφαίνεται:

Σε περίπτωση μεταβιβάσεως, κατά την έννοια 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, επιχειρήσεως ανήκουσας σε όμιλο σε επιχείρηση μη ανήκουσα στον όμιλο αυτό, μπορεί να χαρακτηρισθεί ως «εκχωρητής», κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο α΄**, της εν λόγω οδηγίας, και η επιχείρηση του ομίλου στην οποία ήταν μονίμως τοποθετημένοι οι εργαζόμενοι, χωρίς πάντως να συνδέονται** μ΄ **αυτήν με σύμβαση εργασίας, μολονότι εντός του ομίλου αυτού υφίσταται επιχείρηση με την οποία συνδέονταν οι οικείοι εργαζόμενοι δυνάμει τέτοιας συμβάσεως εργασίας.**

(υπογραφές)