Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έβδομο τμήμα)

της 22ας Φεβρουαρίου 2024*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Ομαδικές απολύσεις – Οδηγία 98/59/ΕΚ – Άρθρο 2, παράγραφος 1 – Γένεση της υποχρέωσης ενημέρωσης και διαβούλευσης – Αριθμός σχεδιαζόμενων ή πραγματικών απολύσεων – Άρθρο 1, παράγραφος 1 – Εκούσιες λύσεις συμβάσεων εργασίας πριν από την απόλυση – Τρόπος υπολογισμού του αριθμού των απολύσεων»

Στην υπόθεση C-589/22,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (ανώτερο δικαστήριο των Βαλεαρίδων Νήσων, Ισπανία) με απόφαση της 29ης Αυγούστου 2022, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 23 Σεπτεμβρίου 2022, στο πλαίσιο της δίκης

J.L.O.G.,

J.J.O.P.

κατά

Resorts Mallorca Hotels International SL,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έβδομο τμήμα),

συγκείμενο από τους F. Biltgen (εισηγητή), πρόεδρο τμήματος, N. Wahl και M. L. Arastey Sahún, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: P. Pikamäe

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– οι J.L.O.G. και J.J.O.P., εκπροσωπούμενοι από τον J. L. Valdés Alias, abogado,

– η Resorts Mallorca Hotels International SL, εκπροσωπούμενη από τον M. Sánchez Rubio, abogado,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

– η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον I. Herranz Elizalde,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από την I. Galindo Martín και τον B.-R. Killmann,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 1, παράγραφος 1, και του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ 1998, L 225, σ. 16, και διορθωτικό, ΕΕ 2005, L 271, σ. 55).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, των J.L.O.G. και J.J.O.P. και, αφετέρου, της Resorts Mallorca Hotels International SL σχετικά με το κύρος της απόλυσης των δύο πρώτων.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

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

«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 εργαζόμενους,

      – 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 που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη 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, το οποίο περιλαμβάνεται στο επιγραφόμενο «Ενημέρωση και διαβούλευση» τμήμα ΙΙ αυτής, 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, διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων.

[…]»

Το ισπανικό δίκαιο

5 Το άρθρο 51 του Estatuto de los Trabajadores (Εργατικού Κώδικα), όπως κωδικοποιήθηκε με το Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015, περί εγκρίσεως του αναδιατυπωμένου νόμου περί Εργατικού Κώδικα), της 23ης Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015, σ. 100224), το οποίο επιγράφεται «Ομαδική απόλυση», προβλέπει τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς του [Εργατικού Κώδικα], 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 και όσες συμβάσεις έληξαν κατά την περίοδο αναφοράς με πρωτοβουλία του εργοδότη για άλλους λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου και είναι ανεξάρτητοι από τους λόγους που προβλέπει το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του παρόντος νόμου, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός τους ανέρχεται σε τουλάχιστον πέντε.

Όταν, σε διαδοχικές περιόδους 90 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.

2. Της ομαδικής απολύσεως προηγείται περίοδος διαβουλεύσεων με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων μέγιστης διάρκειας 30 ημερολογιακών ημερών ή 15 ημερών για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους. Οι διαβουλεύσεις με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων πρέπει να αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών τους, διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα όπως μέτρα επαναπασχόλησης ή δράσεις επιμόρφωσης ή επαγγελματικού αναπροσανατολισμού με σκοπό τη βελτίωση της απασχολησιμότητας. […]»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

6 Η εφεσίβλητη της κύριας δίκης δραστηριοποιείται στον τομέα της διαχείρισης και εκμετάλλευσης ξενοδοχείων.

7 Στις 25 Σεπτεμβρίου 2019 γνωστοποίησε στο Juzgado de lo Mercantil de Palma (δικαστήριο εμπορικών διαφορών της Πάλμα ντε Μαγιόρκα, Ισπανία) την έναρξη διαπραγματεύσεων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας αναχρηματοδότησης ή την προσχώρηση σε προληπτικό πτωχευτικό συμβιβασμό με τους πιστωτές. Κατά την ημερομηνία αυτή απασχολούσε 43 μισθωτούς οι οποίοι εργάζονταν στην έδρα της.

8 Μεταξύ Αυγούστου 2019 και Δεκεμβρίου 2019 ο αριθμός των ξενοδοχείων τα οποία διαχειριζόταν και εκμεταλλευόταν η εφεσίβλητη της κύριας δίκης μειώθηκε από 20 σε 7. Επτά δε από τα 13 ξενοδοχεία που έπαψε να διαχειρίζεται η εταιρία αυτή ανήκαν σε διάφορες εταιρίες του ομίλου Grupo Globales.

9 Στις 30 Δεκεμβρίου 2019 η εφεσίβλητη της κύριας δίκης υπέγραψε συμφωνία με τις ιδιοκτήτριες εταιρίες αυτών των επτά ξενοδοχειακών μονάδων και με την Amla Explotaciones Turísticas SA (στο εξής: Amla Explotaciones), η οποία ανήκε επίσης στον Grupo Globales. Η συμφωνία προέβλεπε την πρόωρη λύση, με ισχύ από 1ης Ιανουαρίου 2020, των συμβάσεων μίσθωσης των εν λόγω ξενοδοχείων, τα οποία μέχρι τότε διαχειριζόταν η εφεσίβλητη της κύριας δίκης, τη μεταβίβαση της εκμετάλλευσής τους στην Amla Explotaciones και επίσης τη μεταβίβαση όλων των ευρισκόμενων εν ισχύι στις 31 Δεκεμβρίου 2019 συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους στον Grupo Globales, ο οποίος υπεισήλθε συνεπώς, ως εργοδότης, στις συμβάσεις αυτές.

10 Υπό το πρίσμα των ως άνω περιστάσεων, η εφεσίβλητη της κύριας δίκης ζήτησε από όλα τα μέλη του προσωπικού της τα οποία εργάζονταν στην έδρα της, με έγγραφο που καταρτίσθηκε ad hoc, να δηλώσουν αν ήταν διατεθειμένα να πραγματοποιήσουν συνεντεύξεις με τους υπευθύνους του Grupo Globales, με σκοπό την πλήρωση δέκα θέσεων που θα χρειαζόταν ενδεχομένως να καλύψει ο νέος ιδιοκτήτης για να αντιμετωπίσει την αύξηση του φόρτου εργασίας στις τρέχουσες υπηρεσίες του, μετά την ανάληψη των επτά ξενοδοχειακών μονάδων.

11 Στις 30 Δεκεμβρίου 2019, κατόπιν των συνεντεύξεων, εννέα εργαζόμενοι υπέγραψαν έγγραφο με πανομοιότυπο περιεχόμενο, δηλώνοντας την πρόθεσή τους να αποχωρήσουν από την εφεσίβλητη της κύριας δίκης με ισχύ από τις 14 Ιανουαρίου 2020. Οι εννέα αυτοί εργαζόμενοι υπέγραψαν, στις 15 Ιανουαρίου 2020, συμβάσεις εργασίας με την Amla Explotaciones. Οι συμβάσεις περιείχαν ρήτρα με την οποία αναγνωριζόταν η προϋπηρεσία τους, η κατηγορία και η αμοιβή που ελάμβαναν στην εφεσίβλητη της κύριας δίκης, με τη διευκρίνιση ότι επρόκειτο για προσωποπαγείς όρους και ότι σε καμία περίπτωση δεν υφίστατο υποκατάσταση επιχείρησης, δεδομένου ότι είχε λυθεί προγενεστέρως η σχέση εργασίας τους με τον προηγούμενο εργοδότη.

12 Τον Ιανουάριο του 2020 η εφεσίβλητη της κύριας δίκης απασχολούσε πλέον μόνον 32 εργαζομένους στην έδρα της. Μεταξύ των έντεκα εργαζομένων που έπαυσαν να εργάζονται εκεί συγκαταλέγονταν οι εννέα εργαζόμενοι που είχαν υπογράψει την εν λόγω δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης στις 30 Δεκεμβρίου 2019.

13 Στις 31 Ιανουαρίου 2020 κοινοποιήθηκε στους δύο εκκαλούντες της κύριας δίκης καθώς και σε 7 άλλους εργαζομένους, οι οποίοι απασχολούνταν τότε στην εφεσίβλητη της κύριας δίκης, η αντικειμενική απόλυσή τους για λόγους σχετικούς με την οργάνωση και την παραγωγή. Κατόπιν των εννέα αυτών απολύσεων, ο αριθμός των εργαζομένων στην έδρα της εφεσίβλητης της κύριας δίκης μειώθηκε σε 23 εργαζομένους.

14 Οι εκκαλούντες της κύριας δίκης άσκησαν αγωγή κατά της απολύσεώς τους ενώπιον του Juzgado de lo Social no 2 de Palma (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών αριθ. 2 της Πάλμα ντε Μαγιόρκα, Ισπανία), υποστηρίζοντας ότι η εφεσίβλητη της κύριας δίκης όφειλε να κινήσει διαδικασία ομαδικών απολύσεων και ότι ενήργησε δολίως ενθαρρύνοντας τεχνηέντως τις οικειοθελείς αποχωρήσεις ορισμένων εργαζομένων προκειμένου να μη χρειαστεί να κινήσει μια τέτοια διαδικασία.

15 Δεδομένου ότι η αγωγή τους απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι ο αριθμός των απολύσεων υπολειπόταν των προβλεπόμενων ορίων για την υποχρεωτική κίνηση διαδικασίας ομαδικών απολύσεων, οι εκκαλούντες της κύριας δίκης άσκησαν έφεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

16 Η εφεσίβλητη της κύριας δίκης υποστήριξε ότι οι οικειοθελείς αποχωρήσεις δεν μπορούσαν να προσμετρηθούν για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων ή των εξομοιούμενων προς αυτές λήξεων των συμβάσεων εργασίας και ότι, κατά συνέπεια, δεν είχαν επιτευχθεί τα προβλεπόμενα κατώτατα όρια για την υποχρεωτική κίνηση διαδικασίας ομαδικών απολύσεων. Κατά την εφεσίβλητη της κύριας δίκης, η απόφασή της να απολύσει εννέα εργαζομένους για αντικειμενικούς λόγους δεν έλαβε υπόψη το αποτέλεσμα της διαφανούς και εκούσιας διαδικασίας των συνεντεύξεων, με την οποία οι εργαζόμενοι που το έκριναν σκόπιμο αποδέχθηκαν την πρόταση οικειοθελούς αποχώρησης. Αντιθέτως, η απόφαση αυτή ελήφθη υπό το πρίσμα της πραγματικής κατάστασης που επικρατούσε κατά τον χρόνο λήψης της και βασιζόταν στην ανάλυση των οργανωτικών και παραγωγικών αναγκών της επιχείρησης μετά την πρόσληψη από τον Grupo Globales μέρους του προσωπικού.

17 Το αιτούν δικαστήριο, παραπέμποντας στη νομολογία του Δικαστηρίου, και ειδικότερα στις αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ. (C-44/08, EU:C:2009:533), της 11ης Νοεμβρίου 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), και της 21ης Σεπτεμβρίου 2017, Ciupa κ.λπ. (C-429/16, EU:C:2017:711), διατηρεί αμφιβολίες, αφενός, ως προς το κατά πόσον, σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, ο εργοδότης που σχεδιάζει, σε κατάσταση κρίσεως, την έξοδο ενός αριθμού εργαζομένων που θα μπορούσε να υπερβεί –και πράγματι υπερέβη– τα κατώτατα όρια που προβλέπονται για τις ομαδικές απολύσεις, χωρίς

ωστόσο να τηρήσει τις υποχρεώσεις κοινοποιήσεως και διαβουλεύσεως, περιορίζει την πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας 98/59 και, αφετέρου, ως προς το κατά πόσον οι φερόμενες ως οικειοθελείς αποχωρήσεις εννέα εργαζομένων πριν από τις απολύσεις των εκκαλούντων της κύριας δίκης και άλλων εργαζομένων πρέπει να εξομοιωθούν με απολύσεις και να ληφθούν υπόψη για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπει το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας αυτής.

18 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (ανώτερο δικαστήριο των Βαλεαρίδων Νήσων, Ισπανία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το άρθρο 2 της οδηγίας [98/59], λαμβανομένης υπόψη της απόφασης του Δικαστηρίου της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ. (C-44/08, EU:C:2009:533), την έννοια ότι οι υποχρεώσεις διαβουλεύσεως και κοινοποιήσεως, στις οποίες έγκειται η πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας, γεννώνται από τη στιγμή που η επιχείρηση, στο πλαίσιο διαδικασίας αναδιαρθρώσεως, σχεδιάζει τη λύση συμβάσεων εργασίας που ενδέχεται να υπερβούν σε αριθμό το όριο των ομαδικών απολύσεων, ανεξαρτήτως του αν ο αριθμός των απολύσεων ή των λήξεων συμβάσεων εργασίας που εξομοιώνονται με απολύσεις υπολείπεται τελικά του κατώτατου αυτού ορίου, διότι μειώθηκε λόγω εργοδοτικών μέτρων που ελήφθησαν χωρίς προηγούμενη διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων;

2) Πρέπει να θεωρηθεί ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, τελευταίο εδάφιο, της οδηγίας [98/59], όταν προβλέπει ότι, “[γ]ια τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α), προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε”, έχει την έννοια ότι σε συνθήκες κρίσεως στο πλαίσιο της οποίας προβλέπεται μείωση προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων και απολύσεων, περιλαμβάνει και τις προτεινόμενες από την επιχείρηση αποχωρήσεις εργαζομένων, τις οποίες οι ίδιοι δεν επιδίωξαν, αλλά αποδέχθηκαν αφού έλαβαν οριστική προσφορά για άμεση ενσωμάτωση σε άλλη επιχείρηση, δεδομένου ότι η εργοδότρια επιχείρηση ήταν εκείνη που διαχειρίστηκε μαζί με την άλλη αυτή επιχείρηση τη δυνατότητα των εργαζομένων της να πραγματοποιήσουν συνεντεύξεις με σκοπό την ενδεχόμενη πρόσληψή τους;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

19 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ’ ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι η προβλεπόμενη στη διάταξη αυτή υποχρέωση διαβουλεύσεως γεννάται από τη στιγμή που ο εργοδότης, στο πλαίσιο σχεδίου αναδιαρθρώσεως, εξετάζει το ενδεχόμενο ή σχεδιάζει μείωση των θέσεων εργασίας των οποίων ο αριθμός μπορεί να υπερβεί τα κατώτατα όρια πέραν των οποίων υφίστανται «ομαδικές απολύσεις», κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας, ή μόνον τη στιγμή κατά την οποία ο εργοδότης, αφού έχει λάβει μέτρα για τη μείωση του αριθμού αυτού, αποκτά τη βεβαιότητα ότι πρέπει πράγματι να προβεί στην απόλυση ενός αριθμού εργαζομένων μεγαλύτερου από τα προβλεπόμενα στην τελευταία αυτή διάταξη όρια.

20 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, πρέπει, κατ' αρχάς, να υπομνησθεί ότι, όσον αφορά την υποχρέωση του εργοδότη να διεξαγάγει τις προβλεπόμενες στο άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 διαβουλεύσεις, το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως κρίνει ότι οι υποχρεώσεις διαβουλεύσεως και κοινοποιήσεως γεννώνται πριν από την απόφαση του εργοδότη να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας (αποφάσεις της 27ης Ιανουαρίου 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, σκέψη 37, και της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 38).

21 Πράγματι, η επίτευξη του σκοπού που συνίσταται, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 98/59, στην αποφυγή των καταγγελιών των συμβάσεων εργασίας ή στη μείωση του αριθμού τους, θα διακυβευόταν αν η διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ήταν χρονικά μεταγενέστερη της αποφάσεως του εργοδότη να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας (πρβλ. αποφάσεις της 27ης Ιανουαρίου 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, σκέψη 38, και της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 46).

22 Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, η προβλεπόμενη στο άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 διαδικασία διαβουλεύσεως πρέπει να αρχίσει με πρωτοβουλία του εργοδότη μόλις ληφθεί απόφαση εμπορικής στρατηγικής που τον υποχρεώνει να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή να σχεδιάσει τέτοιου είδους απολύσεις (αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 48, και της 21ης Σεπτεμβρίου 2017, Ciupa κ.λπ., C-429/16, EU:C:2017:711, σκέψη 34).

23 Συναφώς, επισημαίνεται ότι οι υποθέσεις επί των οποίων εκδόθηκαν οι αποφάσεις της 21ης Σεπτεμβρίου 2017, Ciupa κ.λπ. (C-429/16, EU:C:2017:711), και της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ. (C-44/08, EU:C:2009:533), συνδέονταν με οικονομικές αποφάσεις οι οποίες δεν αποσκοπούσαν άμεσα στη λύση συγκεκριμένων σχέσεων εργασίας, αλλά μπορούσαν εντούτοις να έχουν επιπτώσεις στην απασχόληση ορισμένου αριθμού εργαζομένων.

24 Το Δικαστήριο έκρινε βεβαίως, αφενός, ότι, αν η υποχρέωση διαβουλεύσεως ίσχυε από τα πρώιμα στάδια της διαδικασίας λήψεως της σχετικής αποφάσεως, θα έφερε ίσως αποτελέσματα αντίθετα προς τον σκοπό της οδηγίας 98/59, όπως είναι ο περιορισμός της ευελιξίας των επιχειρήσεων όσον αφορά την αναδιάρθρωσή τους, η επιβολή πρόσθετων δεσμεύσεων διοικητικού χαρακτήρα και η άσκοπη πρόκληση ανησυχίας στους εργαζομένους όσον αφορά την ασφάλεια των θέσεων εργασίας τους (απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 45). Αφετέρου, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι, προκειμένου να διεξαχθούν διαβουλεύσεις κατά τρόπο που να εξυπηρετεί τους επιδιωκόμενους σκοπούς τους, ήτοι με σκοπό την αποφυγή των καταγγελιών συμβάσεων εργασίας ή τη μείωση του αριθμού τους και την άμβλυνση των συνεπειών τους, είναι αναγκαίο να προσδιοριστούν οι παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη και τα κρίσιμα στοιχεία των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων. Όμως, όταν απλώς σχεδιάζεται να ληφθεί μια απόφαση που εκτιμάται ότι οδηγεί σε ομαδικές απολύσεις και, επομένως, υφίσταται απλώς ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων, χωρίς οι κρίσιμοι παράγοντες που θα μπορούσαν να αποτελέσουν το αντικείμενο διαβουλεύσεων να είναι γνωστοί, οι σκοποί αυτοί δεν μπορούν να επιτευχθούν (πρβλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 46).

25 Εντούτοις, το Δικαστήριο διευκρίνισε επίσης ότι, καθόσον, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 98/59, οι διαβουλεύσεις πρέπει να αφορούν, μεταξύ άλλων, τη δυνατότητα αποφυγής ή μειώσεως της εκτάσεως των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων, διαβούλευση η οποία αρχίζει ενώ έχει ήδη ληφθεί απόφαση συνεπαγόμενη τέτοιες ομαδικές απολύσεις δεν μπορεί πλέον να έχει ως αντικείμενο την αναζήτηση τυχόν εναλλακτικών λύσεων προς αποφυγή των απολύσεων (απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 47).

26 Εν προκειμένω, από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι, μεταξύ του Αυγούστου 2019 και του τέλους Δεκεμβρίου 2019, ο αριθμός των ξενοδοχείων τα οποία διαχειριζόταν και εκμεταλλευόταν η εφεσίβλητη της κύριας δίκης μειώθηκε από είκοσι σε επτά. Ειδικότερα, στις 30 Δεκεμβρίου 2019, η εφεσίβλητη συνήψε συμφωνία κατ' εφαρμογήν της οποίας έπαυε να διαχειρίζεται επτά από τις εν λόγω δεκατρείς ξενοδοχειακές μονάδες, ενώ τη διαχείρισή τους αναλάμβανε από 1ης Ιανουαρίου 2020 η Amla Explotaciones.

27 Λαμβανομένου υπόψη του εύρους της μεταβολής που επήλθε κατ' αυτόν τον τρόπο στη δραστηριότητα διαχείρισης και εκμετάλλευσης και επίσης του εύρους των ευλόγως αναμενόμενων συνεπειών όσον αφορά τον φόρτο εργασίας στην έδρα της εφεσίβλητης της κύριας δίκης, η απόφαση περί ενάρξεως συζητήσεων για την μεταβίβαση της διαχείρισης και εκμετάλλευσης αυτών των επτά ξενοδοχειακών μονάδων μπορεί να θεωρηθεί ως απόφαση εμπορικής στρατηγικής που υποχρέωνε την εφεσίβλητη της κύριας δίκης να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή να τις σχεδιάσει, κατά την έννοια της νομολογίας που παρατίθεται στη σκέψη 22 της παρούσας αποφάσεως, όπερ εναπόκειται εντούτοις στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

28 Συναφώς, αφενός, υπογραμμίζεται ότι η εφεσίβλητη της κύριας δίκης γνώριζε ότι η μεταβίβαση της διαχείρισης των εν λόγω ξενοδοχειακών μονάδων θα συνεπαγόταν αύξηση του φόρτου εργασίας της Amla Explotaciones η οποία θα καθιστούσε αναγκαία την πρόσληψη δέκα νέων εργαζομένων, λόγος για τον οποίο ρώτησε τα μέλη του προσωπικού της που εργάζονταν στην έδρα της αν ήταν διατεθειμένα να πραγματοποιήσουν συνεντεύξεις με τους υπευθύνους του Grupo Globales. Κατά συνέπεια, η εφεσίβλητη της κύριας δίκης μπορούσε να προβλέψει ότι θα υφίστατο μείωση του φόρτου εργασίας ίδιου ή παρόμοιου μεγέθους με την αύξηση του φόρτου εργασίας που θα γνώριζε η Amla Explotaciones.

29 Αφετέρου, στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως επισημάνθηκε ότι η απόφαση της εφεσίβλητης της κύριας δίκης να απολύσει εννέα εργαζομένους βασιζόταν στην ανάλυση των οργανωτικών και παραγωγικών αναγκών της μετά τη μεταβίβαση της διαχείρισης και της εκμετάλλευσης των επτά μονάδων στην Amla Explotaciones και την αποχώρηση εννέα εκ των εργαζομένων της προς την εταιρία αυτή. Λαμβανομένης υπόψη της αποφάσεως αυτής, η εφεσίβλητη της κύριας δίκης έπρεπε ευλόγως να αναμένει ότι θα αναγκαζόταν να μειώσει σημαντικά τον αριθμό των εργαζομένων στην έδρα της, προκειμένου ο αριθμός τους να είναι ανάλογος προς τον όγκο της δραστηριότητάς της και προς τον εναπομένοντα φόρτο εργασίας.

30 Ως εκ τούτου, δεδομένου ότι η απόφαση περί μεταβιβάσεως της διαχείρισης και εκμετάλλευσης των επτά ξενοδοχείων στην Amla Explotaciones συνεπαγόταν κατ' ανάγκην, για την εφεσίβλητη της κύριας δίκης, το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων, η τελευταία όφειλε, στο μέτρο που υπήρχε το ενδεχόμενο πλήρωσης των προϋποθέσεων του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59, να προβεί στις διαβουλεύσεις που προβλέπει το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής.

31 Το συμπέρασμα αυτό επιβάλλεται κατά μείζονα λόγο διότι ο σκοπός της υποχρέωσης διαβουλεύσεως που προβλέπεται στο άρθρο 2 της οδηγίας –ήτοι η αποφυγή των καταγγελιών συμβάσεων εργασίας ή η μείωση του αριθμού τους και η άμβλυνση των συνεπειών τους– και ο σκοπός τον οποίο επιδίωκε εν προκειμένω η εφεσίβλητη της κύριας δίκης ρωτώντας τους εργαζομένους της αν ήταν διατεθειμένοι να πραγματοποιήσουν συνεντεύξεις με την Amla Explotaciones, ήτοι να παράσχει σε ορισμένους εξ αυτών τη δυνατότητα να συνάψουν σύμβαση με την Amla Explotaciones και, κατά συνέπεια, να μειώσει τον αριθμό των ατομικών απολύσεων, συμπίπτουν σε πολύ μεγάλο βαθμό. Πράγματι, δεδομένου ότι μια απόφαση συνεπαγόμενη σημαντική μείωση του αριθμού των ξενοδοχείων που διαχειριζόταν και εκμεταλλευόταν η εφεσίβλητη της κύριας δίκης ήταν ικανή να επιφέρει εξίσου σημαντική μείωση της δραστηριότητάς της και του φόρτου εργασίας στην έδρα της και, επομένως, του αριθμού των εργαζομένων που χρειαζόταν, η οικειοθελής αποχώρηση ορισμένων εργαζομένων προς την εταιρία που αναλάμβανε μέρος της μεταβιβασθείσας δραστηριότητας ήταν προδήλως ικανή να αποτρέψει ομαδικές απολύσεις.

32 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι η προβλεπόμενη σε αυτό υποχρέωση διαβουλεύσεως γεννάται από τη χρονική στιγμή κατά την οποία ο εργοδότης, στο πλαίσιο σχεδίου αναδιαρθρώσεως, εξετάζει το ενδεχόμενο ή σχεδιάζει μείωση των θέσεων εργασίας των οποίων ο αριθμός μπορεί να υπερβεί τα κατώτατα όρια καταργήσεως θέσεων εργασίας που καθορίζονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας, και όχι τη στιγμή κατά την οποία ο εργοδότης, αφού έχει λάβει μέτρα για τη μείωση του αριθμού αυτού, αποκτά τη βεβαιότητα ότι πρέπει να προβεί πράγματι στην απόλυση ενός αριθμού εργαζομένων που υπερβαίνει τα εν λόγω κατώτατα όρια.

Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος

33 Κατόπιν της απαντήσεως που δόθηκε στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

34 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος 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 (έβδομο τμήμα) αποφαίνεται:

Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις,

έχει την έννοια ότι:

η προβλεπόμενη σε αυτό υποχρέωση διαβουλεύσεως γεννάται από τη χρονική στιγμή κατά την οποία ο εργοδότης, στο πλαίσιο σχεδίου αναδιαρθρώσεως, εξετάζει το ενδεχόμενο ή σχεδιάζει μείωση των θέσεων εργασίας των οποίων ο αριθμός μπορεί να υπερβεί τα κατώτατα όρια καταργήσεως θέσεων εργασίας που καθορίζονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας, και όχι τη στιγμή κατά την οποία ο εργοδότης,

αφού έχει λάβει μέτρα για τη μείωση του αριθμού αυτού, αποκτά τη βεβαιότητα ότι πρέπει να προβεί πράγματι στην απόλυση ενός αριθμού εργαζομένων που υπερβαίνει τα εν λόγω κατώτατα όρια.

(υπογραφές)