Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)

της 13ης Μαΐου 2015*

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Ομαδικές απολύσεις — Οδηγία 98/59/ΕΚ — Άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′ — Έννοια του όρου “επιχείρηση” — Τρόπος υπολογισμού του αριθμού των απολυόμενων εργαζομένων»

Στην υπόθεση C-182/13,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Ηνωμένο Βασίλειο), με απόφαση της 26ης Μαρτίου 2013, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 12 Απριλίου 2013, στο πλαίσιο της δίκης

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

κατά

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

συγκείμενο από τους T. von Danwitz, πρόεδρο τμήματος, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (εισηγητή) και D. Šváby, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: N. Wahl

γραμματέας: I. Illéssy, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ’ ακροατηρίου συζητήσεως της 20ής Νοεμβρίου 2014,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η Bluebird UK Bidco 2 Limited, εκπροσωπούμενη από τον D. Reade, QC,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον L. Christie, επικουρούμενο από τους T. Ward, QC, και J. Holmes, barrister,

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

— η Ουγγρική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον M. Fehér και την K. Szíjjártó,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους J. Enegren και R. Vidal Puig, καθώς και από την J. Samnadda,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 5ης Φεβρουαρίου 2015,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ L 225, σ. 16).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, των V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle και T. McGerty και, αφετέρου, του πρώην εργοδότη τους, της Bluebird UK Bidco 2 Limited (στο εξής: Bluebird), σχετικά με τη νομιμότητα της απολύσεώς τους.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Από την αιτιολογική σκέψη 1 της οδηγίας 98/59 προκύπτει ότι με αυτή κωδικοποιείται η οδηγία 75/129/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 17ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 44).

4 Κατά την αιτιολογική σκέψη 2 της οδηγίας 98/59, επιβάλλεται η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης ισόρροπης οικονομικής και κοινωνικής αναπτύξεως εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

5 Οι αιτιολογικές σκέψεις 3 και 4 της εν λόγω οδηγίας έχουν ως εξής:

«(3) [...] παρά τη συγκλίνουσα εξέλιξη, εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διατάξεων που ισχύουν στα κράτη μέλη της Κοινότητος, όσον αφορά τους όρους και τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τα μέτρα που είναι πρόσφορα για την άμβλυνση των συνεπειών εκ των απολύσεων αυτών για τους εργαζομένους·

(4) [...] ότι οι διαφορές αυτές δύνανται να έχουν άμεση επίπτωση στη λειτουργία της κοινής αγοράς».

6 Με την αιτιολογική σκέψη 7 της εν λόγω οδηγίας τονίζεται ανάγκη περαιτέρω προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις.

7 Το άρθρο 1 της ίδιας οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής», έχει ως εξής:

«1. 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.

2. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται:

α) επί ομαδικών απολύσεων που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας που συνήφθησαν για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία εκτός αν οι απολύσεις αυτές γίνουν προ της λήξεως ή εκτελέσεως των συμβάσεων αυτών·

[...]».

8 Κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59:

«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.

[...]

3. Για να μπορέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις, ο εργοδότης οφείλει, εγκαίρως, κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων:

α) να τους παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και

β) εν πάση περιπτώσει, να τους ανακοινώνει εγγράφως:

i) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων·

ii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων·

iii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων·

iv) την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις·

v) τα προβλεπόμενα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν, εφόσον οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές αποδίδουν τη σχετική αρμοδιότητα στον εργοδότη·

vi) την προβλεπόμενη μέθοδο υπολογισμού οιασδήποτε ενδεχόμενης αποζημίωσης απολύσεως, εκτός εκείνης που απορρέει από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

Ο εργοδότης οφείλει να διαβιβάζει στην αρμόδια αρχή αντίγραφο τουλάχιστον των στοιχείων της γραπτής ανακοίνωσης που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο β', σημεία i έως v.

[...]»

9 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής προβλέπει:

«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.»

10 Το άρθρο 4, παράγραφοι 1 και 2, της εν λόγω οδηγίας έχει ως εξής:

«1. Οι ομαδικές απολύσεις το σχέδιο των οποίων έχει κοινοποιηθεί στην αρμόδια δημόσια αρχή ισχύουν το ενωρίτερο 30 ημέρες από την κοινοποίηση που προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, με την επιφύλαξη των διατάξεων που διέπουν τα κατά περίπτωση δικαιώματα ως προς την προθεσμία προειδοποιήσεως.

Τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν στην αρμόδια αρχή την ευχέρεια συντομεύσεως της αναφερόμενης στο προηγούμενο εδάφιο προθεσμίας.

2. Η αρμόδια δημόσια αρχή χρησιμοποιεί την προθεσμία που αναφέρεται στην παράγραφο 1 για να εξεύρει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις.»

11 Το άρθρο 5 της ίδιας οδηγίας ορίζει τα εξής:

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

Το δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου

12 Η οδηγία 98/59 μεταφέρθηκε στην έννομη τάξη της Βόρειας Ιρλανδίας με το τμήμα XIII του διατάγματος του 1996 περί δικαιωμάτων των εργαζομένων [Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996] και με το τμήμα IV, κεφάλαιο II, του κωδικοποιημένου νόμου περί συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργασιακών σχέσεων του 1992 [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992] όσον αφορά την Αγγλία, την Ουαλία και τη Σκωτία.

13 Το άρθρο 216 του διατάγματος του 1996 περί δικαιωμάτων των εργαζομένων ορίζει ότι «όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις τουλάχιστον είκοσι εργαζομένων της ίδιας επιχειρήσεως εντός ενενήντα το πολύ ημερών, υποχρεούται να διενεργεί διαβουλεύσεις σχετικά με τις εν λόγω απολύσεις με όλους τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων που ενδέχεται να θίγονται από τις προτεινόμενες απολύσεις ή από μέτρα τα οποία λαμβάνονται στο πλαίσιο των απολύσεων».

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

14 Στις αρχές του 2012, η εμπορική επιχείρηση Bonmarché διέθετε 394 καταστήματα γυναικείας ένδυσης σε όλο το Ηνωμένο Βασίλειο, στα οποία απασχολούσε 4 000 εργαζομένους. Από οργανωτικής απόψεως, η εταιρία Bonmarché θεωρούσε ότι τα καταστήματα της Βόρειας Ιρλανδίας, καθώς και το μοναδικό κατάστημα της Νήσου Μαν ανήκουν στην ίδια περιοχή (στο εξής: περιοχή της Βόρειας Ιρλανδίας) για τις ανάγκες της επιχειρηματικής δραστηριότητάς της στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στις αρχές του 2012, η Bonmarché διατηρούσε στην περιοχή της Βόρειας Ιρλανδίας 20 καταστήματα με 180 εργαζομένους.

15 Οι ενάγουσες της κύριας δίκης εργάζονταν σε τέσσερα διαφορετικά καταστήματα της εταιρίας Bonmarché. Τα καταστήματα αυτά βρίσκονταν σε διαφορετικές πόλεις και συγκεκριμένα στο Lurgan, στο Banbridge, στο Omagh και στο Belfast και σε καθένα από αυτά εργάζονταν λιγότεροι από 20 εργαζόμενοι.

16 Κάθε κατάστημα αποτελούσε «χωριστό κέντρο κόστους» και ο προϋπολογισμός του καθοριζόταν σε κεντρικό επίπεδο, στην έδρα της επιχειρήσεως στη Μεγάλη Βρετανία. Στην έδρα της εταιρίας λαμβάνονταν και οι αποφάσεις σχετικά με αποθέματα και την προώθηση των πωλήσεων, η δε προμήθεια προϊόντων διασφαλιζόταν ή οργανωνόταν επίσης σε κεντρικό επίπεδο. Ωστόσο, ο διευθυντής εκάστου υποκαταστήματος μπορούσε να ασκήσει επιρροή όσον αφορά τις ποσότητες και τα είδη των προϊόντων που επρόκειτο να προμηθευτεί. Ο διευθυντής ήταν υπεύθυνος για την επίτευξη των στόχων εκάστου καταστήματος. Ο διευθυντής του υποκαταστήματος μπορούσε ελεύθερα να καθορίσει, εντός των ορίων της προϋπολογισμένης δαπάνης μισθοδοσίας, η οποία καθοριζόταν σε κεντρικό επίπεδο, τον αριθμό των εργαζομένων που θα εργάζονταν με πλήρη ή μερική απασχόληση.

17 Η εταιρία Bonmarché πτώχευσε και στις 20 Ιανουαρίου 2012 μεταβιβάστηκε στην Bluebird. Αμέσως μετά τη μεταβίβαση αυτή, η Bluebird κίνησε διαδικασία αναδιαρθρώσεως συνεπαγόμενη το κλείσιμο πολλών καταστημάτων, περιλαμβανομένων εκείνων στα οποία εργάζονταν οι ενάγουσες της κύριας δίκης.

18 Μετά τις απολύσεις στις οποίες προέβη η Bluebird το 2012, η εταιρία Bonmarché διέθετε πλέον μόνο 265 καταστήματα στο Ηνωμένο Βασίλειο στα οποία εργάζονταν 2 900 εργαζόμενοι. Ο αριθμός των καταστημάτων στην περιοχή της Βόρειας Ιρλανδίας μειώθηκε από 20 σε 8, ο δε αριθμός του προσωπικού μειώθηκε από 180 σε 75 εργαζομένους.

19 Οι ενάγουσες της κύριας δίκης απολύθηκαν, μαζί με άλλους εργαζομένους, στις 12 Μαρτίου 2012. Των απολύσεων δεν προηγήθηκε διαδικασία διαβουλεύσεως κατά την έννοια της οδηγίας 98/59.

20 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι οι V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle και T. McGerty είχαν αντιστοίχως τοποθετηθεί για την άσκηση των καθηκόντων τους στις εξής τοπικές μονάδες: στα καταστήματα του Lurgan, του Banbridge και του Omagh, καθώς και της Ann Street στο Belfast.

21 Οι ενάγουσες της κύριας δίκης αμφισβήτησαν το κύρος των απολύσεών τους ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

22 Το εν λόγω δικαστήριο θεωρεί ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59 μπορεί να ερμηνευθεί κατά την έννοια ότι ο αριθμός 20 στη διάταξη αυτή αναφέρεται στον αριθμό των εργαζομένων εντός μιας επιχειρήσεως [εγκαταστάσεως], αλλά μπορεί να θεωρηθεί ότι ο αριθμός αυτός αναφέρεται στους εργαζομένους που έχουν απολυθεί συνολικά από τον επιχειρηματικό φορέα του εργοδότη. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι εν προκειμένω απαιτείται τελεολογική ερμηνεία και ότι από την απόφαση Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) προκύπτει ότι η οδηγία 75/129, η οποία αντικαταστάθηκε από την οδηγία 98/59, πρέπει να ερμηνευθεί κατά τρόπον ώστε ο αριθμός των απολύσεων οικονομικού χαρακτήρα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της να είναι όσο το δυνατόν μεγαλύτερος.

23 Υπ' αυτές τις συνθήκες, το Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών του Belfast, Βόρεια Ιρλανδία), αποφάσισε να αναστείλει την εκδίκαση της υποθέσεως και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει ο όρος "επιχείρηση" στο πλαίσιο του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59 την ίδια σημασία όπως στο πλαίσιο του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημείο i, της οδηγίας αυτής;

2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως, μπορεί να αποτελεί "επιχείρηση", κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας αυτής μια οργανωτική υπομονάδα ενός επιχειρηματικού φορέα, ο οποίος αποτελείται από ή περιλαμβάνει περισσότερες από μια τοπικές μονάδες εργασίας;

3) Αφορά η φράση "τουλάχιστον 20", του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της εν λόγω οδηγίας, τον αριθμό των απολύσεων σε όλες τις επιχειρήσεις του εργοδότη ή αφορά μόνον τις απολύσεις ανά επιχείρηση; Απαιτούνται δηλαδή "20" απολύσεις "σε μια οποιαδήποτε επιχείρηση" ή απαιτούνται 20 απολύσεις συνολικά;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

24 Με τα ερωτήματα αυτά, τα οποία εξετάζονται από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί, αφενός, εάν ο όρος «επιχείρηση» στο άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59 έχει την ίδια σημασία με τον όρο «επιχείρηση» στο στοιχείο α′, σημείο i, της εν λόγω διατάξεως της οδηγίας, και, αφετέρου, εάν το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59 αντίκειται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία προβλέπει υποχρέωση ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς σε περίπτωση απολύσεως, εντός ενενήντα ημερών, τουλάχιστον 20 εργαζομένων συγκεκριμένης εγκαταστάσεως μιας επιχειρήσεως, όχι όμως και σε περίπτωση που ο συνολικός αριθμός των απολύσεων σε όλες τις εγκαταστάσεις μιας επιχειρήσεως ή σε μερικές από αυτές κατά το ίδιο χρονικό διάστημα είναι μεγαλύτερος από 20.

25 Όπως προκύπτει τόσο από την απόφαση περί παραπομπής όσο και από τις παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο, κατά τη μεταφορά της οδηγίας 98/59 στην εσωτερική έννομη τάξη, το Ηνωμένο Βασίλειο επέλεξε το όριο εφαρμογής της οδηγίας που προβλέπεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας αυτής. Κατά την εφαρμοστέα εθνική

νομοθεσία, σε περίπτωση που ο εργοδότης σκοπεύει να καταργήσει τουλάχιστον 20 θέσεις εργασίας σε μια επιχείρηση, εντός ενενήντα ημερών, υποχρεούται να ακολουθεί διαδικασία ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς.

26 Συναφώς, διαπιστώνεται, καταρχάς, ότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, ο όρος «επιχείρηση», τον οποίον η οδηγία 98/59 δεν ορίζει, αποτελεί έννοια του δικαίου της Ένωσης και δεν μπορεί να οριστεί με παραπομπή στις νομοθεσίες των κρατών μελών (βλ., συναφώς, απόφαση Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, σκέψη 25). Πρέπει να ερμηνεύεται αυτοτελώς και κατά τρόπο ενιαίο στην έννομη τάξη της Ένωσης (βλ., συναφώς, απόφαση Αθηναϊκή Χαρτοποιία, C-270/05, EU:C:2007:101, σκέψη 23).

27 Το Δικαστήριο έχει ερμηνεύσει τον όρο «επιχείρηση» ή «επιχειρήσεις» του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59.

28 Με τη σκέψη 31 της αποφάσεως Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), το Δικαστήριο, αναφερόμενο στη σκέψη 15 της αποφάσεως Botzen κ.λπ. (186/83, EU:C:1985:58), επισήμανε ότι η εργασιακή σχέση χαρακτηρίζεται ουσιαστικά από τον σύνδεσμο που υπάρχει μεταξύ του εργαζομένου και του τμήματος του επιχειρηματικού φορέα στο οποίο έχει τοποθετηθεί για να ασκεί τα καθήκοντά του. Κατά συνέπεια, με τη σκέψη 32 της αποφάσεως Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ως «επιχείρηση», κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59, νοείται, ανάλογα με τις περιστάσεις, η μονάδα στην οποία οι απολυθέντες εργαζόμενοι ήσαν τοποθετημένοι για να ασκούν τα καθήκοντά τους. Για τον ορισμό της έννοιας της «επιχειρήσεως» δεν έχει σημασία αν η εν λόγω μονάδα διαθέτει διεύθυνση δυναμένη να προβαίνει αυτοτελώς σε ομαδικές απολύσεις.

29 Από τη σκέψη 5 της αποφάσεως Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) προκύπτει ότι το Βασίλειο της Δανίας, απ' όπου προήλθε η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στη υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η εν λόγω απόφαση, είχε επιλέξει τη λύση που προβλέπεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημείο i, της εν λόγω οδηγίας.

30 Με την απόφαση Αθηναϊκή Χαρτοποιία (C-270/05, EU:C:2007:101), το Δικαστήριο παρέσχε επιπλέον διευκρινίσεις για την έννοια του όρου «επιχείρηση», κρίνοντας, με τη σκέψη 27 της αποφάσεως αυτής, ότι, για την εφαρμογή της οδηγίας 98/59, «επιχείρηση», στο πλαίσιο επιχειρηματικού φορέα, αποτελεί διακριτή μονάδα με ορισμένη διάρκεια και σταθερότητα που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση ενός ή περισσοτέρων συγκεκριμένων καθηκόντων και διαθέτει ένα σύνολο εργαζομένων, τεχνικά μέσα και οργανωτική δομή που της παρέχει τη δυνατότητα εκτελέσεως των καθηκόντων αυτών.

31 Με τη χρήση των όρων «διακριτή μονάδα» και «στο πλαίσιο επιχειρηματικού φορέα», το Δικαστήριο διευκρίνιζε ότι ο όρος «επιχειρηματικός φορέας» διαφέρει από τον όρο «επιχείρηση» και ότι η επιχείρηση [εγκατάσταση] αποτελεί συνήθως μέρος του επιχειρηματικού φορέα. Δεν αποκλείεται, ωστόσο, σε περίπτωση που ο επιχειρηματικός φορέας δεν διαθέτει πλείονες διακριτές μονάδες, ο επιχειρηματικός φορέας να συμπίπτει με την επιχείρηση [εγκατάσταση].

32 Με τη σκέψη 28 της αποφάσεως Αθηναϊκή Χαρτοποιία (C-270/05, EU:C:2007:101), το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της οδηγίας 98/59, ο οποίος αφορά, μεταξύ άλλων, τις κοινωνικοοικονομικές συνέπειες που θα μπορούσαν να προκαλέσουν ενδεχόμενες ομαδικές απολύσεις σε συγκεκριμένο γεωγραφικό πλαίσιο και κοινωνικό περιβάλλον, η εν λόγω μονάδα δεν πρέπει να έχει οπωσδήποτε ούτε νομική αυτοτέλεια ούτε χρηματοοικονομική, διοικητική ή τεχνολογική αυτονομία για να μπορεί να θεωρηθεί «επιχείρηση».

33 Επομένως, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, οσάκις ο «επιχειρηματικός φορέας» περιλαμβάνει πλείονες μονάδες οι οποίες πληρούν τα κριτήρια που διευκρινίζονται με τις σκέψεις 28, 30 και 32 της παρούσας αποφάσεως, «επιχείρηση» κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 είναι η μονάδα στην οποία οι απολυθέντες εργαζόμενοι ήταν τοποθετημένοι για να ασκούν τα καθήκοντά τους.

34 Η νομολογία αυτή έχει εν προκειμένω εφαρμογή.

35 Διαπιστώνεται ότι ο όρος «επιχείρηση» ή «επιχειρήσεις» στο άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο i, της οδηγίας 98/59 έχει την ίδια σημασία με τον όρο «επιχείρηση» ή «επιχειρήσεις» στο άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της εν λόγω οδηγίας.

36 Συναφώς, είναι άνευ σημασίας η επισήμανση, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, ότι στο αγγλικό, στο ισπανικό, στο γαλλικό και στο ιταλικό κείμενο της διατάξεως αυτής ο όρος «επιχείρηση» χρησιμοποιείται στον πληθυντικό αριθμό. Συγκεκριμένα, στις εν λόγω γλωσσικές αποδόσεις, ο όρος «επιχειρήσεις» απαντά στον πληθυντικό αριθμό τόσο στο στοιχείο α′, σημείο i, όσο και στο στοιχείο α′, σημείο ii, της εν λόγω διατάξεως. Επιπλέον, όπως τόνισε ο γενικός εισαγγελέας με το σημείο 53 των προτάσεών του, σε πολλές άλλες γλωσσικές αποδόσεις του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59 ο όρος χρησιμοποιείται στον ενικό αριθμό, οπότε αποκλείεται η ερμηνεία ότι το προβλεπόμενο από τη διάταξη αυτή όριο ισχύει για όλες τις «επιχειρήσεις» ενός «επιχειρηματικού φορέα».

37 Εξαιρουμένης της διαφοράς ως προς το χρονικό διάστημα κατά το οποίο πραγματοποιούνται οι απολύσεις, το σημείο ii του στοιχείου α′ υπό το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 98/59 αποτελεί επιλογή ουσιαστικά αντίστοιχη με αυτή του σημείου i της εν λόγω διατάξεως.

38 Από το γράμμα του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 δεν προκύπτει κανένα στοιχείο που να επιβάλλει να γίνει δεκτό ότι οι όροι «επιχείρηση» ή «επιχειρήσεις» που απαντούν στο ίδιο εδάφιο της διατάξεως αυτής έχουν διαφορετική σημασία.

39 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση Αθηναϊκή Χαρτοποιία (C-270/05, EU:C:2007:101), το Δικαστήριο δεν εξέτασε εάν η Ελληνική Δημοκρατία είχε επιλέξει την λύση του στοιχείου α′, σημείο i, ή εκείνη του στοιχείου α′, σημείο ii, του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 98/59. Στο διατακτικό της εν λόγω αποφάσεως γίνεται λόγος για το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59, χωρίς διάκριση μεταξύ των εναλλακτικών επιλογών που διατυπώνονται στα σημεία i και ii της διατάξεως αυτής.

40 Το γεγονός ότι ο νομοθέτης παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να επιλέξουν μεταξύ του σημείου i και του σημείου ii του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, της οδηγίας 98/59 εμφαίνει ότι δεν μπορεί ο όρος «επιχείρηση» να έχει διαφορετικό περιεχόμενο ανάλογα με το εάν το κράτος μέλος επιλέξει τη μία ή την άλλη εναλλακτική επιλογή.

41 Εξάλλου, μια τόσο σημαντική διαφοροποίηση θα προσέκρουε στην ανάγκη περαιτέρω προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις, ανάγκη που επισημαίνεται με την αιτιολογική σκέψη 7 της οδηγίας 98/59.

42 Όσον αφορά το τεθέν από το αιτούν δικαστήριο ζήτημα εάν το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59 επιτάσσει να λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των απολύσεων σε κάθε επιχείρηση [εγκατάσταση] μεμονωμένα, είναι βέβαιον ότι η ερμηνεία κατά την οποία η διάταξη αυτή επιτάσσει να λαμβάνεται υπόψη ο συνολικός αριθμός απολύσεων σε όλες τις εγκαταστάσεις μιας επιχειρήσεως συνεπάγεται σημαντική αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που προστατεύονται από την οδηγία 98/59, πράγμα που αποτελεί έναν από τους σκοπούς της εν λόγω οδηγίας.

43 Ωστόσο, υπενθυμίζεται ότι σκοπός της οδηγίας αυτής δεν είναι μόνον η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, αλλά και, αφενός, να εξασφαλίσει ανάλογη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη και, αφετέρου, να φέρει εγγύτερα τις επιβαρύνσεις που συνεπάγονται αυτοί οι κανόνες προστασίας για τις επιχειρήσεις της Ένωσης (βλ., συναφώς, αποφάσεις Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C-383/92, EU:C:1994:234, σκέψη 16, Επιτροπή κατά Πορτογαλίας, C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψη 48, και Confédération générale du travail κ.λπ., C-385/05, EU:C:2007:37, σκέψη 43).

44 Πάντως, η ερμηνεία του όρου «επιχείρηση» κατά τα προεκτεθέντα στη σκέψη 42 της παρούσας αποφάσεως, αφενός, θα αντέβαινε στον σκοπό που συνίσταται στην εξασφάλιση ανάλογης προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη και, αφετέρου, θα συνεπαγόταν εντελώς διαφορετικές επιβαρύνσεις για τους επιχειρηματικούς φορείς οι οποίοι θα έπρεπε να τηρούν τις προβλεπόμενες από τα άρθρα 2 έως 4 της οδηγίας αυτής υποχρεώσεις ενημερώσεως και διαβουλεύσεως ανάλογα με την επιλογή εκάστου κράτους μέλους, πράγμα που θα αντέβαινε επίσης στον επιδιωκόμενο από τον νομοθέτη της Ένωσης σκοπό, ο οποίος συνίσταται στην εξίσωση της επιβαρύνσεως που απορρέει από τις υποχρεώσεις αυτές σε όλα τα κράτη μέλη.

45 Επισημαίνεται ακόμη ότι η ερμηνεία αυτή θα είχε ως συνέπεια να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 98/59 όχι μόνο μια ομάδα εργαζομένων που υπόκειται σε ομαδική απόλυση, αλλά, πιθανώς, ακόμη και ένας μεμονωμένος εργαζόμενος μιας εγκαταστάσεως —ενδεχομένως μιας εγκαταστάσεως ευρισκόμενης σε απομακρυσμένη περιοχή, μακριά από άλλες εγκαταστάσεις του ίδιου επιχειρηματικού φορέα—, πράγμα αντίθετο προς τη συνήθη έννοια του όρου «ομαδική απόλυση». Επιπλέον, η απόλυση του μεμονωμένου αυτού εργαζομένου θα είχε ως συνέπεια την κίνηση των διαδικασιών ενημερώσεως και διαβουλεύσεως που προβλέπονται από τις διατάξεις της οδηγίας 98/59, διατάξεις οι οποίες δεν είναι πρόσφορες για μεμονωμένες περιπτώσεις.

46 Υπενθυμίζεται, ωστόσο, ότι η οδηγία 98/59 διασφαλίζει κατώτατο όριο προστασίας όσον αφορά την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς σε περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων (βλ. απόφαση Confédération générale du travail κ.λπ., C-385/05, EU:C:2007:37, σκέψη 44). Συναφώς, τονίζεται ότι το άρθρο 5 της οδηγίας αυτής παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια 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.

47 Στο πλαίσιο της ευχέρειας αυτής, το άρθρο 5 της οδηγίας 98/59 επιτρέπει στα κράτη μέλη, μεταξύ άλλων, να παρέχουν την προβλεπόμενη από την οδηγία αυτή προστασία όχι μόνον στους απολυθέντες ή προς απόλυση εργαζομένους μιας επιχειρήσεως, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, της εν λόγω οδηγίας, αλλά και σε όλους τους εργαζομένους που ενδέχεται να θιγούν από τις απολύσεις σε έναν επιχειρηματικό φορέα ή σε τμήμα αυτού με τον ίδιο εργοδότη, λαμβανομένου υπόψη ότι ο όρος «επιχείρηση» περιλαμβάνει το σύνολο των μονάδων απασχολήσεως του εν λόγω επιχειρηματικού φορέα ή του εν λόγω τμήματος αυτού.

48 Τα κράτη μέλη έχουν μεν την ευχέρεια να θεσπίσουν ευνοϊκότερους κανόνες για τους εργαζομένους βάσει του άρθρου 5 της οδηγίας 98/59, πλην όμως δεσμεύονται από την αυτοτελή και ενιαία ερμηνεία του όρου «επιχείρηση» του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημεία i και ii, της οδηγίας αυτής, ο οποίος αποτελεί νομική έννοια του δικαίου της Ένωσης, κατά τα προεκτεθέντα στη σκέψη 33 της παρούσας αποφάσεως.

49 Από τις προηγηθείσες σκέψεις προκύπτει ότι ο ορισμός του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημεία i και ii, της οδηγίας 98/59 επιτάσσει να λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των απολύσεων σε κάθε μεμονωμένη επιχείρηση [εγκατάσταση].

50 Η ερμηνεία του όρου «επιχείρηση» από το Δικαστήριο, σύμφωνα με τη νομολογία που παρατίθεται στις σκέψεις 28, 30 και 32 της παρούσας αποφάσεως, επιβεβαιώνεται από τις διατάξεις της οδηγίας 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (ΕΕ L 80, σ. 29), η οποία, με το άρθρο 2, στοιχεία α′ και β′, καθιερώνει σαφή διαχωρισμό μεταξύ «επιχειρήσεως» [επιχειρηματικού φορέα] και «εγκαταστάσεως».

51 Εν προκειμένω, όπως προκύπτει από τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο, τα οποία παρατίθενται στη σκέψη 16 της παρούσας αποφάσεως, προκύπτει ότι καθένα από τα επίμαχα στην κύρια δίκη καταστήματα αποτελεί χωριστή μονάδα με μόνιμο συνήθως χαρακτήρα, στην οποία έχουν ανατεθεί συγκεκριμένες εργασίες, ήτοι, κυρίως, η πώληση εμπορευμάτων, και η οποία διαθέτει προς τούτο πλείονες εργαζομένους, τεχνικά μέσα και οργανωτική διάρθρωση, καθώς το κατάστημα αποτελεί χωριστό κέντρο κόστους και διοικείται από διευθυντή.

52 Επομένως, ένα τέτοιο κατάστημα ενδέχεται να πληροί τα νομολογιακά κριτήρια που παρατίθενται στις σκέψεις 28, 30 και 32 της παρούσας αποφάσεως σχετικά με την έννοια του όρου «επιχείρηση» στο άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 98/59, πράγμα που ωστόσο εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να διαπιστώσει υπό το πρίσμα των περιστάσεων της κύριας δίκης.

53 Υπό τις συνθήκες αυτές, στα υποβληθέντα ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση, αφενός, ότι ο όρος «επιχείρηση» στο άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59 έχει την ίδια σημασία με τον όρο «επιχείρηση» στο στοιχείο α′, σημείο i, της εν λόγω διατάξεως της οδηγίας και, αφετέρου, ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59 δεν αντίκειται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία προβλέπει υποχρέωση ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς σε περίπτωση απολύσεως, εντός ενενήντα ημερών, τουλάχιστον 20 εργαζομένων συγκεκριμένης εγκαταστάσεως μιας επιχειρήσεως, όχι όμως και σε περίπτωση που ο συνολικός αριθμός των απολύσεων σε όλες τις εγκαταστάσεις μιας επιχειρήσεως ή σε μερικές από αυτές κατά το ίδιο χρονικό διάστημα είναι μεγαλύτερος από 20.

Επί των δικαστικών εξόδων

54 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 (πέμπτο τμήμα) αποφαίνεται:

Ο όρος «επιχείρηση» στο άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, 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 ίδια σημασία με τον όρο «επιχείρηση» στο στοιχείο α′, σημείο i, της εν λόγω διατάξεως της οδηγίας.

Το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59 δεν αντίκειται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία προβλέπει υποχρέωση ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς σε περίπτωση απολύσεως, εντός ενενήντα ημερών, τουλάχιστον 20 εργαζομένων συγκεκριμένης εγκαταστάσεως μιας επιχειρήσεως, όχι όμως και σε περίπτωση που ο συνολικός αριθμός των απολύσεων σε όλες τις εγκαταστάσεις μιας επιχειρήσεως ή σε μερικές από αυτές κατά το ίδιο χρονικό διάστημα είναι μεγαλύτερος από 20.

(υπογραφές)