Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
PAOLO MENGOZZI
της 22ας Μαρτίου 2012 [1]

Υπόθεση C-583/10

Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής
κατά
Christine Nolan

[αίτηση του Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Ηνωμένο Βασίλειο)για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Οδηγία 98/59/ΕΚ — Παραδεκτό — Προστασία των εργαζομένων — Ομαδικές απολύσεις — Ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση με αυτούς — Κλείσιμο αμερικανικής στρατιωτικής βάσεως — Πεδίο εφαρμογής — Χρόνος γενέσεως της υποχρεώσεως διαβουλεύσεως»

I – Εισαγωγή

1. Με την υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Ηνωμένο Βασίλειο) ζητεί να διευκρινιστεί το χρονικό σημείο κατά το οποίο γεννάται η υποχρέωση διαβουλεύσεως με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων των οποίων το ενδεχόμενο εξετάζει ο εργοδότης τους, κατ' εφαρμογή της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις [2].

2. Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής και της Christine Nolan, μέλους του πολιτικού προσωπικού αμερικανικής στρατιωτικής βάσεως ευρισκομένης στο Ηνωμένο Βασίλειο, με αντικείμενο την υποχρέωση έγκαιρης διεξαγωγής διαβουλεύσεων με το πολιτικό προσωπικό της βάσεως αυτής πριν από τη διενέργεια ομαδικών απολύσεων στις 30 Ιουνίου 2006, σύμφωνα με τον Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, ο οποίος μετέφερε στην εθνική έννομη τάξη την οδηγία 98/59 [3].

3. Ειδικότερα, από τα στοιχεία που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο προκύπτει ότι ο Secretary of the US Army αποφάσισε να κλείσει τη στρατιωτική βάση έως το τέλος Σεπτεμβρίου του 2006 και ο Secretary of Defence ενέκρινε την απόφαση αυτή το αργότερο στις 13 Μαρτίου 2006. Η εν λόγω απόφαση κοινοποιήθηκε ατύπως στις βρετανικές στρατιωτικές αρχές τον Απρίλιο του 2006 και

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

2 — ΕΕ L 225, σ. 16.

3 — Η διαφορά μεταξύ της ημερομηνίας εκδόσεως του νόμου με τον οποίο μεταφέρθηκε η οδηγία 98/59 στην έννομη τάξη του Ηνωμένου Βασιλείου (1992) και της ημερομηνίας εκδόσεως της οδηγίας αυτής (1998) εξηγείται από το γεγονός ότι η δεύτερη συνιστά απλώς «κωδικοποίηση» της οδηγίας 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), όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 92/56/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 24ης Ιουνίου 1992 (ΕΕ L 245, σ. 3).

δημοσιοποιήθηκε από τα μέσα ενημερώσεως στις 21 Απριλίου 2006. Στις 24 Απριλίου 2006, ο Διοικητής της βάσεως κάλεσε το προσωπικό σε συνάντηση προκειμένου, αφενός, να εξηγήσει την απόφαση περί κλεισίματος της βάσεως και, αφετέρου, να δικαιολογήσει τον τρόπο δημοσιοποιήσεως της ειδήσεως αυτής.

4. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ενημερώθηκε επισήμως στις 9 Μαΐου του ιδίου έτους για την παράδοση της βάσεως στο Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας στις 30 Σεπτεμβρίου 2006.

5. Τον Ιούνιο του 2006, οι αμερικανικές αρχές απέστειλαν στους εκπροσώπους του πολιτικού προσωπικού της στρατιωτικής βάσεως υπόμνημα με το οποίο εξέθεταν ότι θα έπρεπε να απολυθούν όλα τα μέλη του προσωπικού αυτού, δηλαδή περίπου 200 εργαζόμενοι. Σε συνεδρίαση η οποία πραγματοποιήθηκε στις 14 Ιουνίου 2006, οι αμερικανικές αρχές πληροφόρησαν τους εκπροσώπους του προσωπικού ότι εκλάμβαναν ως ημερομηνία ενάρξεως των διαβουλεύσεων την 5η Ιουνίου 2006.

6. Η επίσημη απόφαση περί καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας ελήφθη στο στρατηγείο των αμερικανικών ενόπλων δυνάμεων στην Ευρώπη, το οποίο εδρεύει στο Mannheim (Γερμανία). Τα έγγραφα καταγγελίας καταρτίστηκαν στις 30 Ιουνίου 2006, ορίζοντας ως ημερομηνίες λήξεως της συμβάσεως εργασίας την 29η ή την 30ή Σεπτεμβρίου 2006.

7. Υπό τις περιστάσεις αυτές, η Christine Nolan, εκπρόσωπος των οικείων εργαζομένων, άσκησε κατά των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής αγωγή ενώπιον του Southampton Employment Tribunal, με αίτημα να διαπιστωθεί η ευθύνη του εν λόγω κράτους. Το δικαστήριο αυτό δέχθηκε την αγωγή κρίνοντας, μεταξύ άλλων, ότι ο εργοδότης είχε αμελήσει να προβεί εγκαίρως σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθόσον είχε παραλείψει να εξηγήσει τους λόγους καθυστερήσεως έως τις 5 Ιουνίου 2006 των εν λόγω διαβουλεύσεων, των οποίων η έναρξη δεν μπορούσε να είναι προγενέστερη της αποφάσεως της 13ης Μαρτίου 2006 ή, εν πάση περιπτώσει, μεταγενέστερη της 24ης Απριλίου 2006 ή και της 9ης Μαΐου 2006, ημερομηνία της επίσημης γνωστοποιήσεως. Το δικαστήριο αυτό δέχθηκε, επίσης, την αγωγή αποζημιώσεως που είχε ασκήσει η Christine Nolan.

8. Η έφεση που άσκησαν οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής ενώπιον του Employment Appeal Tribunal απορρίφθηκε.

9. Κατόπιν αυτού, οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής προσέφυγαν ενώπιον του Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

10. Εξετάζοντας τα επιχειρήματα που είχαν ήδη προβάλει οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής ενώπιον του Employment Appeal Tribunal, το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) έκρινε ότι έπρεπε να απορριφθούν. Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο, το οποίο κλήθηκε να εξετάσει, επίσης, ένα λόγο που αφορούσε την έκταση εφαρμογής της αποφάσεως του Δικαστηρίου Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ.[4], η οποία εκδόθηκε μετά την απόφαση του Employment Appeal Tribunal, έκρινε ότι η απόφαση αυτή έθετε διάφορα ζητήματα σχετικά με την ερμηνεία διατάξεων της οδηγίας 98/59, τα οποία έπρεπε να διευκρινιστούν πριν από την έκδοση της δικής του αποφάσεως.

4 — Απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, C-44/08 (Συλλογή 2009, σ. I-8163).

11. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Υποχρεούται ο εργοδότης να διεξάγει διαβουλεύσεις σχετικά με ομαδικές απολύσεις, δυνάμει της οδηγίας 98/59, (i) όταν προτίθεται, αλλά δεν έχει ακόμη λάβει απόφαση στρατηγικού ή λειτουργικού χαρακτήρα, η οποία είναι αναμενόμενο ή αναπόφευκτο να οδηγήσει σε ομαδικές απολύσεις ή (ii) μόνον όταν έχει όντως λάβει την ανωτέρω απόφαση και για τον λόγο αυτό προτείνει τη διενέργεια ομαδικών απολύσεων;»

12. Η Christine Nolan, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις. Οι εν λόγω μετέχοντες στη διαδικασία ανέπτυξαν, επίσης, προφορικώς τις παρατηρήσεις τους κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 18ης Ιανουαρίου 2012.

II – Ανάλυση

Α – *Ως προς τη δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 98/59 και ως προς την αρμοδιότητα του Δικαστηρίου να απαντήσει στο υποβληθέν ερώτημα*

13. Καίτοι η Επιτροπή πρότεινε να δοθεί απάντηση στο υποβληθέν ερώτημα, εξέφρασε, εντούτοις, προηγουμένως αμφιβολίες, και επιφυλάξεις ακόμα, σχετικά με τη δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 98/59 στην περίπτωση ομαδικών απολύσεων σε στρατιωτικές εγκαταστάσεις οι οποίες ως τέτοιες, ακόμα και αν βρίσκονται στο έδαφος κράτους μέλους, υπάγονται στη δικαιοδοσία τρίτου κράτους. Με τις γραπτές παρατηρήσεις της, η Επιτροπή στήριξε τις αμφιβολίες της στο άρθρο 1, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 98/59, το οποίο εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής της τους εργαζομένους στη δημόσια διοίκηση ή στους οργανισμούς δημοσίου δικαίου (ή, στα κράτη μέλη που δεν γνωρίζουν την έννοια αυτή, σε αντίστοιχους οργανισμούς), εκτιμώντας ότι στην εξαίρεση αυτή μπορούν να υπαχθούν και οι στρατιωτικές εγκαταστάσεις. Απαντώντας σε γραπτή ερώτηση του Δικαστηρίου και κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Επιτροπή υποστήριξε ότι, εν πάση περιπτώσει, η εφαρμογή της οδηγίας 98/59 σε περιστάσεις όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης θα ήταν άνευ πρακτικής αποτελεσματικότητας, διότι οι λόγοι που οδήγησαν ένα τρίτο κράτος να αποφασίσει το κλείσιμο μιας στρατιωτικής βάσεως εμπίπτουν στην άσκηση δημόσιας εξουσίας (jus imperii) και δεν μπορούν, συνεπώς, να αποτελέσουν αντικείμενο προηγούμενων διαβουλεύσεων με εκπροσώπους των εργαζομένων. Απαντώντας στην ανωτέρω γραπτή ερώτηση, οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής συντάσσονται, κατ' ουσία, με την άποψη αυτή.

14. Οι παρατηρήσεις αυτές δεν είναι όλως αβάσιμες και, ειδικότερα, κατανοώ απολύτως το γενικό έννομο συμφέρον να διευκρινιστεί η ακριβής έκταση εφαρμογής του άρθρου 1, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 98/59, το οποίο το Δικαστήριο δεν είχε έως τώρα την ευκαιρία να ερμηνεύσει.

15. Εντούτοις, η συζήτηση αυτή δεν είναι, κατά τη γνώμη μου, αναγκαία ή πρόσφορη για να διαπιστωθεί αν το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να απαντήσει στο ερώτημα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο, λαμβανομένων υπόψη όλων των περιστάσεων της υπό κρίση υποθέσεως.

16. Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι η οδηγία 98/59 εναρμονίζει μόνο μερικώς τους κανόνες περί προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων[5], καθόσον το άρθρο 5 της οδηγίας αυτής ρητώς ορίζει ότι η εν λόγω οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις.

5 — Βλ., όσον αφορά την οδηγία 75/129, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 92/56, την απόφαση της 8ης Ιουνίου 1994, C-383/92, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου (Συλλογή 1994, σ. I-2479, σκέψη 25), και, όσον αφορά την οδηγία 98/59, τις αποφάσεις της 16ης Ιουλίου 2009, C-12/08, Mono Car Styling (Συλλογή 2009, σ. I-6653, σκέψη 35), καθώς και Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., προπαρατεθείσα (σκέψη 60).

17. Τα κράτη μέλη διατηρούν, συνεπώς, την ευχέρεια να εφαρμόζουν τους εθνικούς κανόνες περί προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, υπό περιστάσεις οι οποίες δεν εμπίπτουν stricto sensu στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων της οδηγίας 98/59. Έτσι, κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 της οδηγίας 98/59, ένα κράτος μέλος μπορεί ασφαλώς να επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων και στους εργαζομένους στη δημόσια διοίκηση ή στους οργανισμούς δημοσίου δικαίου, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 98/59.

18. Εξάλλου, αυτή ήταν προφανώς η επιλογή που ακολούθησε ο νομοθέτης του Ηνωμένου Βασιλείου κατά τη μεταφορά της οδηγίας 98/59 στην εθνική έννομη τάξη, όπως επισήμαναν το Employment Appeal Tribunal και το αιτούν δικαστήριο με τις αποφάσεις τους.

19. Πράγματι, αφενός, από την αιτιολογία της αποφάσεως του πρώτου εκ των ανωτέρω δικαστηρίων, ιδίως από τις σκέψεις 71 και 84 όπως αυτές εκτίθενται στις απαντήσεις της Christine Nolan και της Εποπτεύουσας Αρχής της ΕΖΕΣ επί της γραπτής ερωτήσεως του Δικαστηρίου, προκύπτει ότι το Ηνωμένο Βασίλειο επέλεξε, κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 της οδηγίας 98/59, να μην εξαιρέσει από το πεδίο εφαρμογής της τους οργανισμούς που απαριθμεί το άρθρο 1, παράγραφος 2, στοιχείο β', της εν λόγω οδηγίας.

20. Αφετέρου, κατά το αιτούν δικαστήριο, η μόνη περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης θα μπορούσε να απαλλαγεί από την υποχρέωση διαβουλεύσεως που θεσπίζει το άρθρο 188 του Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 είναι η προβλεπόμενη στην παράγραφο 7 του άρθρου αυτού, κατά την οποία ο εν λόγω εργοδότης έχει αποδείξει τη συνδρομή ιδιαίτερων περιστάσεων που να καθιστούν πλέον «ευλόγως ανέφικτη» την εκπλήρωση της εν λόγω υποχρεώσεως. Το αιτούν δικαστήριο επισήμανε ότι οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής δεν στηρίχθηκαν, εντούτοις, στην παρέκκλιση αυτή στην υπόθεση της κύριας δίκης[6].

21. Επιπροσθέτως, κανένα από τα ανωτέρω δικαστήρια δεν έκρινε ότι το πολιτικό προσωπικό μιας ευρισκομένης στο Ηνωμένο Βασίλειο στρατιωτικής βάσεως τρίτου κράτους μπορούσε να εξαιρεθεί από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 188 του Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, βάσει άλλων ρητών εξαιρέσεων της νομοθεσίας αυτής, όπως οι προβλεπόμενες στα άρθρα 273, παράγραφος 2, και 274 του ανωτέρω νόμου, για τα μέλη του προσωπικού του βρετανικού στέμματος (Crown employment). Στο πλαίσιο της προβλεπομένης στο άρθρο 267 ΣΛΕΕ κατανομής δικαιοδοτικών αρμοδιοτήτων μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου, το Δικαστήριο δεν μπορεί να αμφισβητήσει την εκ μέρους του εθνικού δικαστηρίου εφαρμογή του εθνικού δικαίου σε μια δεδομένη περίπτωση.

22. Τέλος, το αιτούν δικαστήριο επισήμανε, επίσης, ότι το ζήτημα της κρατικής ετεροδικίας, το οποίο δεν τέθηκε εγκαίρως από τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής ενώπιον του Southampton Employment Tribunal, διότι η οικεία ένσταση προβλήθηκε μόνο στο πλαίσιο της αγωγής αποζημιώσεως που είχε ασκήσει η Christine Nolan και όχι νωρίτερα κατά τη διάρκεια της δίκης με αντικείμενο την ευθύνη του εν λόγω κράτους, δεν αποτελούσε αντικείμενο της δίκης ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου[7] και δεν μπορούσε, εν πάση περιπτώσει, να εξεταστεί ανεξαρτήτως της παρεκκλίσεως που προβλέπει το άρθρο 188, παράγραφος 7, του Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, την οποία δεν επικαλέστηκαν οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής στην υπόθεση της κύριας δίκης[8]. Κατά συνέπεια, από τη δικογραφία προκύπτει με σαφήνεια ότι η

6 — Βλ. σκέψη 42 της αποφάσεως περί παραπομπής. Η συμβατότητα μιας τέτοιας ρήτρας απαλλαγής με τις διατάξεις της οδηγίας 98/59 δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας διαδικασίας.

7 — Βλ. σκέψη 29 της αποφάσεως περί παραπομπής.

8 — Βλ. σκέψη 42 της αποφάσεως περί παραπομπής.

προβλεπόμενη από τη νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου περί μεταφοράς της οδηγίας 98/59 στην εσωτερική έννομη τάξη υποχρέωση διαβουλεύσεως με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ουδόλως καθίσταται άνευ πρακτικής αποτελεσματικότητας, υπό περιστάσεις όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης[9].

23. Από τα ανωτέρω προκύπτει, συνεπώς, ότι αν υποτεθεί ότι το καθεστώς που διέπει μια στρατιωτική βάση, η οποία είναι μάλιστα βάση τρίτου κράτους, εξομοιώνεται με αυτό που διέπει τη δημόσια διοίκηση ή οργανισμό δημοσίου δικαίου, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 98/59, ο νομοθέτης του Ηνωμένου Βασιλείου είχε την πρόθεση να συμπεριλάβει στο πεδίο εφαρμογής του Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 περιπτώσεις οι οποίες δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 98/59, ακολουθώντας και στις περιπτώσεις αυτές τη λύση που προβλέπει η εν λόγω οδηγία, δηλαδή, μεταξύ άλλων, καθιστώντας αναγκαίο για τον εργοδότη, πριν προβεί σε ομαδικές απολύσεις, να διεξαγάγει εγκαίρως διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

24. Κατά πάγια νομολογία, σε περίπτωση κατά την οποία η εθνική νομοθεσία εναρμονίζει τις λύσεις που προβλέπει για τις εσωτερικής φύσεως υποθέσεις με τις λύσεις που προβλέπει το δίκαιο της Ένωσης, το Δικαστήριο έχει αρμοδιότητα να απαντά στα ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου σχετικά με την ερμηνεία διατάξεων ή εννοιών του εν λόγω δικαίου της Ένωσης ώστε να διασφαλιστεί η ομοιόμορφη ερμηνεία τους, ανεξαρτήτως των προϋποθέσεων υπό τις οποίες τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις αυτές[10].

25. Την άποψη αυτή υιοθέτησε, επίσης, το Δικαστήριο με την απόφαση Rodríguez Mayor κ.λπ.[11] στο πλαίσιο αιτήσεως για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως με αντικείμενο την ερμηνεία της οδηγίας 98/59. Στη συγκεκριμένη υπόθεση, ο εθνικός νομοθέτης είχε αποφασίσει να περιλάβει στην έννοια των ομαδικών απολύσεων περιπτώσεις λύσεως των σχέσεων εργασίας που δεν ενέπιπταν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 98/59, εξαιρώντας, εντούτοις, από την έννοια αυτήν τη συγκεκριμένη περίπτωση της υποθέσεως που εκκρεμούσε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου η οποία, κατά την κρίση του, ενέπιπτε στην εν λόγω έννοια.

26. Κατά μείζονα λόγο, δεν βλέπω ποιες εκτιμήσεις θα μπορούσαν να οδηγήσουν το Δικαστήριο να ακολουθήσει μια διαφορετική συλλογιστική στην υπό κρίση υπόθεση.

27. Επιπλέον, από κανένα στοιχείο της δικογραφίας της υπό κρίση υποθέσεως δεν μπορεί να συναχθεί ότι το αιτούν δικαστήριο έχει την ευχέρεια να αποκλίνει από την εκ μέρους του Δικαστηρίου ερμηνεία των διατάξεων της οδηγίας 98/59[12]. Αντιθέτως, το αιτούν δικαστήριο υποστήριξε επανειλημμένως ότι οφείλει να ερμηνεύσει το άρθρο 188 του Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, στο μέτρο του δυνατού, κατά τρόπο συνάδοντα προς την οδηγία 98/59, όπως αυτή έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο[13].

9 — Κατά τα λοιπά, ακόμα και αν εξεταστεί μόνο η οδηγία 98/59, δεν συμφωνώ με την άποψη της Επιτροπής ότι η εφαρμογή της οδηγίας αυτής θα καθίστατο άνευ πρακτικής αποτελεσματικότητας, διότι δεν θα μπορούσαν σε καμία περίπτωση να διεξαχθούν διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με τους λόγους που οδήγησαν τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής στο κλείσιμο μιας στρατιωτικής βάσεώς τους. Συγκεκριμένα, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 98/59, αντικείμενο των διαβουλεύσεων δεν είναι μόνο η δυνατότητα αποφυγής ή περιορισμού της εκτάσεως των ομαδικών απολύσεων, αλλά και *η δυνατότητα αμβλύνσεως των συνεπειών τους*. Τα πρακτικά αποτελέσματα από την εφαρμογή της οδηγίας αυτής θα εξακολουθούσαν, συνεπώς, να είναι, έστω και εν μέρει, σημαντικά.

10 — Βλ., συναφώς, ιδίως τις αποφάσεις της 18ης Οκτωβρίου 1990, C-297/88 και C-197/89, Dzodzi (Συλλογή 1990, σ. I-3763, σκέψη 37), της 15ης Ιανουαρίου 2002, C-43/00, Andersen og Jensen (Συλλογή 2002, σ. I-379, σκέψη 18), της 16ης Μαρτίου 2006, C-3/04, Poseidon Chartering (Συλλογή 2006, σ. I-2505, σκέψη 16), της 28ης Οκτωβρίου 2010, C-203/09, Volvo Car Germany (Συλλογή 2010, σ. I-10721, σκέψη 25), και της 31ης Μαρτίου 2011, C-546/09, Aurubis Balgaria (Συλλογή 2011, σ. I-2531, σκέψη 24).

11 — Απόφαση της 10ης Δεκεμβρίου 2009, C-323/08 (Συλλογή 2009, σ. I-11621, σκέψη 27).

12 — Βλ., συναφώς, προπαρατεθείσες αποφάσεις Poseidon Chartering (σκέψη 18) και Volvo Car Germany (σκέψη 27).

13 — Βλ., για παράδειγμα, σκέψεις 45 και 60 της αποφάσεως περί παραπομπής.

28. Υπό τις περιστάσεις αυτές, προτείνω στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι πρέπει να δοθεί απάντηση στο υποβληθέν ερώτημα.

Β – *Επί του προδικαστικού ερωτήματος*

29. Ζητείται από το Δικαστήριο να καθορίσει πότε γεννάται η υποχρέωση διαβουλεύσεως που βαρύνει τον εργοδότη πριν αυτός προβεί σε ομαδικές απολύσεις.

30. Ειδικότερα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν η υποχρέωση αυτή γεννάται όταν ο εργοδότης προτίθεται να λάβει απόφαση στρατηγικού ή λειτουργικού χαρακτήρα η οποία είναι αναμενόμενο ή αναπόφευκτο να οδηγήσει σε ομαδικές απολύσεις ή μόνον όταν έχει όντως λάβει μια τέτοια απόφαση και για τον λόγο αυτόν προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις.

31. Καίτοι η Christine Nolan φρονεί ότι μόνο στην πρώτη περίπτωση είναι δυνατή η διατήρηση της πρακτικής αποτελεσματικότητας της οδηγίας 98/59, η Επιτροπή και η Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ υιοθετούν μια μάλλον αμφιλεγόμενη άποψη. Συγκεκριμένα, αμφότερες εκτιμούν, κατ' ουσία, υπό το πρίσμα της προπαρατεθείσας αποφάσεως Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ. και βάσει των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως της κύριας δίκης, ότι η υποχρέωση του εργοδότη να προβεί σε διαβουλεύσεις με αντικείμενο ομαδικές απολύσεις γεννάται όταν έχει ληφθεί απόφαση στρατηγικού ή εμπορικού χαρακτήρα η οποία τον υποχρεώνει να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή να σχεδιάσει τέτοιες ομαδικές απολύσεις.

32. Συντάσσομαι με την εν λόγω ερμηνεία της οδηγίας 98/59.

33. Πρέπει, κατ' αρχάς, να υπομνησθεί ότι, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59, ο εργοδότης ο οποίος προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να διεξαγάγει εγκαίρως διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.

34. Κατά την παράγραφο 2 του ανωτέρω άρθρου, οι διαβουλεύσεις αυτές δεν αφορούν μόνο τη δυνατότητα αποφυγής ή περιορισμού της εκτάσεως των ομαδικών απολύσεων, αλλά και τη δυνατότητα αμβλύνσεως των συνεπειών τους, διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων.

35. Οι βαρύνουσες τον εργοδότη υποχρεώσεις δυνάμει της οδηγίας 98/59 πρέπει, συνεπώς, να γεννώνται κατά το χρονικό σημείο κατά το οποίο είναι ακόμα δυνατή η διατήρηση της πρακτικής αποτελεσματικότητας των εν λόγω διαβουλεύσεων, ιδίως η δυνατότητα αποφυγής ή περιορισμού της εκτάσεως των ομαδικών απολύσεων ή, τουλάχιστον, αμβλύνσεως των συνεπειών τους [14]. Μια τέτοια διαβούλευση δεν πρέπει, συνεπώς, να διεξαχθεί πολύ καθυστερημένα. Κάτι τέτοιο θα συνέβαινε αν ο εργοδότης άρχιζε τις διαβουλεύσεις μετά την απόφασή του περί καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας [15].

36. Από τα ανωτέρω προκύπτει, όπως μεταξύ άλλων έκρινε το Δικαστήριο στη σκέψη 41 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., ότι η υποχρέωση που προβλέπει το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 θεωρείται ότι γεννάται όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις ή εκπονεί σχέδιο ομαδικών απολύσεων [16].

14 — Βλ., συναφώς, την προπαρατεθείσα απόφαση Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ. (σκέψη 38).

15 — Βλ., συναφώς, την απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2005, C-188/03, Junk (Συλλογή 2005, σ. I-885, σκέψεις 36 και 37), καθώς και την απόφαση Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., προπαρατεθείσα (σκέψη 38).

16 — Προπαρατεθείσα απόφαση Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ. (σκέψη 41 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

37. Εντούτοις, με την ίδια απόφαση, στην οποία παραπέμπει εκτενώς το αιτούν δικαστήριο, το Δικαστήριο είχε, επίσης, την ευκαιρία να διευκρινίσει την έκταση της υποχρεώσεως διαβουλεύσεως που βαρύνει τον εργοδότη σε περίπτωση ομίλου επιχειρήσεων, κατά την οποία το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων δεν ήταν η άμεση επιλογή του εργοδότη αλλά μιας επιχειρήσεως που ήλεγχε τον εργοδότη, όπως προβλέπει το άρθρο 2, παράγραφος 4, της οδηγίας 98/59[17].

38. Όπως προκύπτει από τη συλλογιστική που ακολούθησε το Δικαστήριο στην εν λόγω απόφαση, το Δικαστήριο είχε πλήρη γνώση του γεγονότος ότι, σε μια τέτοια περίπτωση, ήταν ιδιαιτέρως αναγκαίο να καθοριστεί με προσοχή ο χρόνος ενάρξεως της υποχρεώσεως διαβουλεύσεως.

39. Το Δικαστήριο υπογράμμισε με την εν λόγω απόφαση κυρίως ότι η υποχρέωση διαβουλεύσεως δεν μπορεί να επιβάλλεται πρόωρα. Συγκεκριμένα, απηχώντας τις ανησυχίες που εξέφρασε η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου στην υπόθεση αυτή, επισήμανε στη σκέψη 45 της αποφάσεως αυτής 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. Επίσης, όσον αφορά τις δυσκολίες που σχετίζονται με την πρόωρη έναρξη των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, το Δικαστήριο προσέθεσε, κατ' ουσία, με τη σκέψη 46 της ανωτέρω αποφάσεως, ότι ο λόγος υπάρξεως και η αποτελεσματικότητα των διαβουλεύσεων αυτών προϋποθέτουν ότι πρέπει να προσδιορίζονται οι παράγοντες οι οποίοι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, κάτι το οποίο δεν μπορεί να συμβεί αν δεν είναι γνωστοί οι παράγοντες αυτοί.

40. Στη συνέχεια, το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι η υποχρέωση διαβουλεύσεως που προβλέπει το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 δεν πρέπει να γεννάται ούτε καθυστερημένα. Πράγματι, στο πλαίσιο μιας αποφάσεως στρατηγικού ή εμπορικού χαρακτήρα που λαμβάνει εταιρία η οποία ελέγχει τον εργοδότη, το Δικαστήριο έκρινε, με τη σκέψη 47 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., ότι διαβούλευση η οποία αρχίζει ενώ έχει ήδη ληφθεί απόφαση συνεπαγόμενη ομαδικές απολύσεις δεν μπορεί πλέον να έχει ως αντικείμενο την αναζήτηση τυχόν εναλλακτικών λύσεων προς αποφυγήν των απολύσεων. Το Δικαστήριο κατέληξε, με τη σκέψη 48 της αποφάσεως αυτής, ότι η υποχρέωση διαβουλεύσεως με εκπροσώπους των εργαζομένων γεννάται, στο πλαίσιο ενός ομίλου επιχειρήσεων, όταν λαμβάνεται απόφαση στρατηγικού ή εμπορικού χαρακτήρα *η οποία υποχρεώνει τον εργοδότη να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή να σχεδιάσει τέτοιες ομαδικές απολύσεις*.

41. Συνοψίζοντας, το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων είτε απορρέει αμέσως από την επιλογή του εργοδότη και στην περίπτωση αυτή, σύμφωνα με τη σκέψη 41 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK κ.λπ., η υποχρέωση διαβουλεύσεως γεννάται όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις ή εκπονεί σχέδιο ομαδικών απολύσεων, είτε δεν απορρέει αμέσως από την επιλογή του εν λόγω εργοδότη αλλά από επιλογή άλλου προσώπου το οποίο συνδέεται με αυτόν, και στην περίπτωση αυτή, κατ' εφαρμογή της σκέψεως 48 της αποφάσεως αυτής, η υποχρέωση διαβουλεύσεως που βαρύνει τον εργοδότη γεννάται όταν το ανωτέρω πρόσωπο λαμβάνει απόφαση στρατηγικού ή εμπορικού χαρακτήρα, η οποία υποχρεώνει τον εργοδότη να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή να σχεδιάσει τέτοιες ομαδικές απολύσεις.

42. Θα ήθελα να προσθέσω, αν και τούτο συνάγεται σιωπηρώς από τα ανωτέρω σημεία των προτάσεών μου, ότι από την εν λόγω απόφαση προκύπτει επίσης ότι, σε περίπτωση που «εργοδότης» κατά την έννοια της οδηγίας 98/59 είναι θυγατρική ενός ομίλου εταιριών, η εν λόγω θυγατρική έχει την υποχρέωση διεξαγωγής διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων της, ανεξαρτήτως αν οι ομαδικές απολύσεις εξετάζονται ή σχεδιάζονται κατόπιν αποφάσεως (στρατηγικού ή εμπορικού

17 — Το άρθρο αυτό ορίζει τα εξής: «[ο]ι υποχρεώσεις που αναφέρονται στις παραγράφους 1, 2 και 3 εφαρμόζονται ανεξάρτητα από το αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη».

χαρακτήρα) της μητρικής εταιρίας της[18]. Εντούτοις, για να επιτευχθούν οι σκοποί των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, πρέπει, εν προκειμένω, να είναι εκ των προτέρων γνωστή η θυγατρική την οποία αφορούν οι σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις[19]. Τέλος, το Δικαστήριο έχει, επίσης, αποφανθεί ότι απόφαση της μητρικής εταιρίας, η οποία έχει ως άμεσο αντικείμενο να υποχρεώσει μια από τις θυγατρικές της να καταγγείλει τις συμβάσεις των εργαζομένων τους οποίους αφορούν οι ομαδικές απολύσεις, δεν μπορεί να λαμβάνεται παρά μόνον κατόπιν διαδικασίας διαβουλεύσεως στο πλαίσιο της θυγατρικής αυτής, διότι άλλως η εν λόγω θυγατρική, ως εργοδότης, μπορεί να υποστεί τις συνέπειες της μη τηρήσεως της εν λόγω διαδικασίας[20].

43. Πρέπει να επισημανθεί ότι, στην υπόθεση της κύριας δίκης, καίτοι ήταν γνωστή η στρατιωτική βάση την οποία αφορούσαν οι σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις, το αιτούν δικαστήριο δεν διευκρίνισε, εντούτοις, ποιο από τα πρόσωπα για τα οποία γίνεται λόγος στην απόφαση περί παραπομπής (διοίκηση της στρατιωτικής βάσεως, στρατηγείο των αμερικανικών ενόπλων δυνάμεων στην Ευρώπη με έδρα το Mannheim, το οποίο απέστειλε τα έγγραφα καταγγελίας, ή ακόμα, αν και μάλλον απίθανο, ο Secretary of the US Army) πρέπει να θεωρηθεί ως «εργοδότης», ο οποίος είχε την υποχρέωση να προβεί σε διαβουλεύσεις, κατ' εφαρμογή της οδηγίας 98/59 και του Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

44. Τούτο οφείλεται, προφανώς, στο ότι η έννοια του όρου «εργοδότης» στην υπόθεση της κύριας δίκης, με τον οποίο νοούνται γενικώς οι ένοπλες δυνάμεις των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής, είναι λίγο αόριστη, γεγονός το οποίο συνδέεται ενδεχομένως με τις δυσκολίες που αντιμετώπισε το αιτούν δικαστήριο κατά την ερμηνεία των υποχρεώσεων που βαρύνουν τον εν λόγω εργοδότη. Συγκεκριμένα, εξετάζοντας το υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα, *υπό το πρίσμα των πραγματικών περιστατικών που εκτίθενται από το αιτούν δικαστήριο,* το δικαστήριο αυτό φαίνεται να αποδίδει την ιδιότητα του «εργοδότη» σε διάφορα πρόσωπα. Συγκεκριμένα, «ο εργοδότης που προτίθεται, αλλά δεν έχει ακόμη λάβει απόφαση στρατηγικού ή λειτουργικού χαρακτήρα», για τον οποίο γίνεται λόγος στο πρώτο σκέλος του ερωτήματος αυτού υπό στοιχείο i, δεν είναι, κατά πάσα πιθανότητα, το ίδιο πρόσωπο με «τον εργοδότη» ο οποίος «έχει όντως λάβει την ανωτέρω απόφαση και για τον λόγο αυτό προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις», για τον οποίο γίνεται λόγος στο δεύτερο σκέλος του εν λόγω ερωτήματος υπό στοιχείο ii.

45. Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει, εντούτοις, με αρκετή σαφήνεια, όπως υποστήριξαν η Επιτροπή και η Εποπτεύουσα Αρχή της ΕΖΕΣ με τις γραπτές παρατηρήσεις τους, ότι η υπόθεση της κύριας δίκης εμπίπτει στη δεύτερη περίπτωση που εκτίθεται διαζευκτικώς στο σημείο 41 των προτάσεών μου, δηλαδή αντιστοιχεί στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης –δηλαδή πιθανότατα η διοίκηση της στρατιωτικής βάσεως ή το στρατηγείο του United States Army Europe (Usareur) του αναπληρωτή αρχηγού του γενικού επιτελείου στο Mannheim– δεν συνδέεται άμεσα με τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις, αλλά οι εν λόγω απολύσεις είναι, όπως επισήμανε το αιτούν δικαστήριο, αποτέλεσμα αποφάσεως που ελήφθη σε «πολύ ανώτερο επίπεδο» από το επίπεδο της τοπικής διοικήσεως[21].

46. Συγκεκριμένα, είμαι της γνώμης, όσον αφορά την επιλογή του νομοθέτη του Ηνωμένου Βασιλείου κατά τη μεταφορά της οδηγίας 98/59 στην έννομη τάξη του εν λόγω κράτους μέλους, ότι δεν συντρέχει κανένας λόγος να μην εφαρμοστεί η συλλογιστική που ακολούθησε το Δικαστήριο στην προπαρατεθείσα απόφαση Akavan Erityisalojen Keskusliitto ΑΕΚ κ.λπ., ως προς την υποχρέωση διαβουλεύσεως που βαρύνει θυγατρική η οποία έχει την ιδιότητα του εργοδότη, κατά την έννοια της

18 — Βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Akavan Erityisalojen Keskusliitto ΑΕΚ κ.λπ. (σκέψη 62).

19 — Όπ.π. (σκέψη 64).

20 — Όπ.π. (σκέψη 71).

21 — Βλ. το υπόμνημα του διοικητή της στρατιωτικής βάσεως, για το οποίο γίνεται λόγος στη σκέψη 21 της αποφάσεως περί παραπομπής.

εν λόγω οδηγίας, κατόπιν αποφάσεως στρατηγικού ή εμπορικού χαρακτήρα της μητρικής εταιρίας, στην περίπτωση στρατιωτικής βάσεως στην οποία σχεδιάζονται ομαδικές απολύσεις του πολιτικού προσωπικού της, κατόπιν αποφάσεως περί αναδιαρθρώσεως των στρατιωτικών δραστηριοτήτων η οποία ελήφθη σε ανώτερο επίπεδο της ιεραρχίας και συνεπάγεται το κλείσιμο της εν λόγω βάσεως.

47. Στο στάδιο αυτό, και λαμβανομένης υπόψη της δεύτερης περιπτώσεως που εκτίθεται στο σημείο 41 των προτάσεών μου, το μόνο ζήτημα που απομένει να εξεταστεί είναι αν, στην υπόθεση της κύριας δίκης, ελήφθη απόφαση στρατηγικού χαρακτήρα η οποία υποχρέωνε τον εργοδότη να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή να σχεδιάσει τέτοιες ομαδικές απολύσεις.

48. Η κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ του Δικαστηρίου και των εθνικών δικαστηρίων, η οποία χαρακτηρίζει τη διαδικασία προδικαστικής παραπομπής, συνεπάγεται, ασφαλώς, ότι εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να προβεί στην εν λόγω εξακρίβωση. Το αιτούν δικαστήριο πρέπει, συνεπώς, να εξακριβώσει, βάσει του ανωτέρω κριτηρίου, αν, όπως έκριναν κατ' ουσία τα κατώτερα δικαστήρια, οι διαβουλεύσεις που άρχισαν στις 5 Ιουνίου 2006 διεξήχθησαν καθυστερημένα, υπό την έννοια ότι δεν ήταν δυνατό να επιτευχθεί ο σκοπός της οδηγίας 98/59 και της νομοθεσίας του Ηνωμένου Βασιλείου περί μεταφοράς της εν λόγω οδηγίας στην εθνική έννομη τάξη.

49. Συναφώς, από μεθοδολογικής απόψεως, το αιτούν δικαστήριο πρέπει, κατά τη γνώμη μου, να προσδιορίσει ποιο από τα προγενέστερα της 5ης Ιουνίου 2006 γεγονότα που εκτίθενται στην απόφαση περί παραπομπής μπορεί να χαρακτηριστεί ως απόφαση στρατηγικού χαρακτήρα και είναι δεσμευτική για τον εργοδότη στο πλαίσιο της εκπληρώσεως της υποχρεώσεως διαβουλεύσεως, καθώς και το χρονικό σημείο κατά το οποίο ελήφθη η απόφαση αυτή.

50. Μετά το στάδιο αυτό, το αιτούν δικαστήριο θα είναι σε θέση να κρίνει αν οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων της στρατιωτικής βάσεως στις 5 Ιουνίου 2006 άρχισαν «εγκαίρως», κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 98/59 και του άρθρου 188 του Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

51. Η απάντηση αυτή συνεπάγεται, λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως της κύριας δίκης, ότι δεν πρέπει να προτιμηθεί καμία από τις δύο περιπτώσεις που εκτίθενται με το προδικαστικό ερώτημα. Συγκεκριμένα, οι διαβουλεύσεις ήταν πρόωρες αν, όπως υπονοείται στην πρώτη περίπτωση, ο εργοδότης κίνησε τη διαδικασία διαβουλεύσεων χωρίς να έχει ληφθεί καμία «απόφαση στρατηγικού ή λειτουργικού χαρακτήρα». Με άλλα λόγια, αυτό που έχει σημασία είναι αν, όταν λαμβάνεται μια τέτοια απόφαση, η απόφαση αυτή υποχρεώνει τον εργοδότη να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή όχι. Αντιθέτως, η διαδικασία διαβουλεύσεων κινήθηκε καθυστερημένα, αν η εν λόγω απόφαση στρατηγικού χαρακτήρα ελήφθη χωρίς να αφήνει στον εργοδότη κανένα περιθώριο να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων, ενώ, όπως προκύπτει από τη χρονολογική σειρά των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως της κύριας δίκης, όπως αυτά εκτίθενται στην απόφαση περί παραπομπής, οι διαβουλεύσεις μετατέθηκαν χρονικά μερικές εβδομάδες μετά τη λήψη της εν λόγω αποφάσεως.

52. Ως εκ τούτου, λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως της κύριας δίκης, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα την ακόλουθη απάντηση: η οδηγία 98/59 έχει την έννοια ότι η υποχρέωση του εργοδότη να διεξαγάγει διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων γεννάται όταν έχει ληφθεί απόφαση στρατηγικού ή εμπορικού χαρακτήρα από όργανο ή πρόσωπο που τον ελέγχει, η οποία τον υποχρεώνει να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή να σχεδιάσει τέτοιες ομαδικές απολύσεις. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να καθορίσει, λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως της κύριας δίκης, ποιο από τα γεγονότα που εκτίθενται στην απόφαση περί παραπομπής, τα οποία είναι προγενέστερα της πραγματικής ημερομηνίας ενάρξεως των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων της επίμαχης βάσεως, συνιστά απόφαση στρατηγικού χαρακτήρα και είναι δεσμευτική για τον εργοδότη στο πλαίσιο της εκπληρώσεως της υποχρεώσεως διαβουλεύσεως, καθώς και το χρονικό σημείο κατά το οποίο ελήφθη η απόφαση αυτή.

III – Πρόταση

53. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την ακόλουθη απάντηση στο υποβληθέν από το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) προδικαστικό ερώτημα:

«Η οδηγία 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις έχει την έννοια ότι η υποχρέωση του εργοδότη να διεξάγει διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων γεννάται όταν έχει ληφθεί απόφαση στρατηγικού ή εμπορικού χαρακτήρα από όργανο ή πρόσωπο που τον ελέγχει, η οποία τον υποχρεώνει να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή να σχεδιάσει τέτοιες ομαδικές απολύσεις.

Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να καθορίσει, λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως της κύριας δίκης, ποιο από τα γεγονότα που εκτίθενται στην απόφαση περί παραπομπής, τα οποία είναι προγενέστερα της πραγματικής ημερομηνίας ενάρξεως των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων της επίμαχης βάσεως, συνιστά απόφαση στρατηγικού χαρακτήρα και είναι δεσμευτική για τον εργοδότη στο πλαίσιο της εκπληρώσεως της υποχρεώσεως διαβουλεύσεως, καθώς και το χρονικό σημείο κατά το οποίο ελήφθη η απόφαση αυτή.»