Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)

της 30ής Απριλίου 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-80/14,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Ηνωμένο Βασίλειο) με απόφαση της 5ης Φεβρουαρίου 2014, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 14 Φεβρουαρίου 2014, στο πλαίσιο της δίκης

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

κατά

WW Realisation 1 Ltd, υπό εκκαθάριση,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

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 Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) και η B. Wilson, εκπροσωπούμενες από την D. Rose, QC, και τον I. Steele, barrister, κατ’ εξουσιοδότηση του M. Cain, solicitor,

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

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

— η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον L. Banciella Rodríguez-Miñón και τη M. J. García-Valdecasas Dorrego,

— η Ουγγρική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους M. Fehér και G. Koós, καθώς και από την A. Pálfy,

— 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', 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 της Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) και της B. Wilson, αφενός, και της WW Realisation 1 Ltd, υπό εκκαθάριση (στο εξής: Woolworths), αφετέρου, καθώς και μεταξύ, αφενός, της USDAW και, αφετέρου, της Ethel Austin Ltd (στο εξής: Ethel Austin) και του Secretary of State for Business, Innovation and Skills (Υπουργού Εμπορίου, Καινοτομίας και Τεχνογνωσίας, στο εξής: Υπουργός Εμπορίου) με αντικείμενο τις απολύσεις στις οποίες προέβησαν οι Woolworths και Ethel Austin. Ο Υπουργός Εμπορίου μετείχε ως διάδικος στην κύρια δίκη διότι, εάν η Woolworths ή η Ethel Austin υποχρεωθούν, αλλά δεν είναι σε θέση να καταβάλουν τις λεγόμενες «αποζημιώσεις προστασίας», ο Υπουργός Εμπορίου οφείλει να καταβάλει στους εργαζομένους που θα υποβάλουν σχετικό αίτημα, έναντι της ως άνω απαιτήσεώς τους, εύλογο κατά την κρίση του ποσό αποζημιώσεως, εντός των ορίων που ορίζει ο νόμος.

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 Ο κωδικοποιημένος νόμος περί συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργασιακών σχέσεων του 1992 [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, στο εξής: TULRCA] αποσκοπεί στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων που υπέχει το Ηνωμένο Βασίλειο από την οδηγία 98/59.

13 Το άρθρο 188, παράγραφος 1, του TULRCA έχει ως εξής:

«Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις τουλάχιστον είκοσι εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση 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 αυτών.»

14 Κατά το άρθρο 189, παράγραφος 1, του TULRCA, εάν ο εργοδότης δεν τηρήσει τις σχετικές με τη διαβούλευση υποχρεώσεις, μπορεί να ασκηθεί, για τον λόγο αυτόν, ενώπιον του Employment Tribunal (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών), προσφυγή είτε από την οικεία συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων, εφόσον η παράβαση του νόμου αφορά τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους είτε, σε κάθε άλλη περίπτωση, από οποιονδήποτε εργαζόμενο θίγεται από την παράβαση ή έχει απολυθεί για οικονομικούς λόγους. Εάν η προσφυγή κριθεί βάσιμη, το δικαστήριο μπορεί να διατάξει, ως μέτρο προστασίας, την καταβολή αποζημιώσεως («protective award»), δυνάμει του άρθρου 189, παράγραφος 2, του TULRCA.

15 Το άρθρο 189, παράγραφος 3, του TULRCA ορίζει ότι η αποζημίωση καταβάλλεται ως μέτρο προστασίας σε εργαζομένους οι οποίοι έχουν απολυθεί ή πρόκειται να απολυθούν για οικονομικούς λόγους, χωρίς ο εργοδότης να έχει τηρήσει, ενόψει των απολύσεων αυτών, τις σχετικές με τη διαβούλευση υποχρεώσεις.

16 Κατά το άρθρο 190, παράγραφος 1, του TULRCA, σε περίπτωση επιδικάσεως αποζημιώσεως ως μέτρου προστασίας, ο δικαιούχος εργαζόμενος δικαιούται καταρχήν να λάβει από τον εργοδότη αμοιβή που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα προστασίας.

17 Το άρθρο 192, παράγραφος 1, του TULRCA ορίζει ότι ο εργαζόμενος ο οποίος ενδεχομένως δικαιούται αποζημίωση ως μέτρο προστασίας μπορεί, σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται να του καταβάλει εν όλω ή εν μέρει την αποζημίωση, να προσφύγει στο Employment Tribunal. Εάν η προσφυγή κριθεί βάσιμη, το Employment Tribunal υποχρεώνει τον εργοδότη να καταβάλει την οφειλόμενη αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 192, παράγραφος 3, του TULRCA.

18 Οι διατάξεις του μέρους 12 του νόμου του 1996, περί δικαιωμάτων των εργαζομένων (Employment Rights Act 1996, στο εξής: ERA), αποσκοπούν στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων που υπέχει το Ηνωμένο Βασίλειο από την οδηγία 2008/94/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Οκτωβρίου 2008, περί προστασίας των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη (ΕΕ L 283, σ. 36).

19 Το άρθρο 182 του ERA ορίζει:

«Εάν, κατόπιν έγγραφης αιτήσεως εργαζομένου, ο [αρμόδιος] Υπουργός διαπιστώσει

a) ότι ο εργοδότης του εργαζομένου έχει καταστεί αφερέγγυος,

b) ότι έχει παύσει η σχέση εργασίας του εργαζομένου και

c) ότι κατά το κρίσιμο χρονικό σημείο, ο εργαζόμενος δικαιούνταν να του εξοφληθεί εν όλω ή εν μέρει απαίτηση προβλεπόμενη από το μέρος 12 [του ERA],

μπορεί, με την επιφύλαξη του άρθρου 186, να ζητήσει από το National Insurance Fund [(Εθνικό Ταμείο Εγγυήσεων)] να καταβάλει στον εργαζόμενο τα ποσά που θεωρεί ότι του οφείλονται βάσει των απαιτήσεων αυτών.»

20 Το άρθρο 183 του ERA ορίζει σε ποιες περιπτώσεις θεωρείται ότι ο εργοδότης έχει καταστεί αφερέγγυος.

21 Κατά το άρθρο 184, παράγραφος 1, στοιχείο a, του ERA, οι απαιτήσεις για τις οποίες γίνεται λόγος στο μέρος 12 του ERA περιλαμβάνουν τις αμοιβές που οφείλονται για μία ή περισσότερες εβδομάδες (το πολύ οκτώ).

22 Με το άρθρο 184, παράγραφος 2, του ERA διευκρινίζεται ότι τα ποσά που οφείλονται ως αποζημίωση στο πλαίσιο μέτρων προστασίας, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 189 του TULRCA, θεωρούνται οφειλόμενες αμοιβές.

23 Το άρθρο 188 του ERA ορίζει ότι όποιος υποβάλει αίτηση καταβολής των προβλεπόμενων από το άρθρο 182 του ERA ποσών μπορεί να προσφύγει στο Employment Tribunal σε περίπτωση μη καταβολής των ποσών αυτών από τον Υπουργό Εμπορίου ή σε περίπτωση καταβολής χαμηλότερου ποσού. Εάν το εν λόγω δικαστήριο διαπιστώσει ότι ο Υπουργός Εμπορίου ήταν υποχρεωμένος να προβεί στη συγκεκριμένη καταβολή κατ' εφαρμογήν του άρθρου 182, εκδίδει σχετική διαπιστωτική απόφαση και προσδιορίζει το καταβλητέο ποσό.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

24 Οι Woolworths και Ethel Austin δραστηριοποιούνται στον κλάδο της λιανικής σε εθνικό επίπεδο, μέσω αλυσίδων καταστημάτων υπό την εμπορική επωνυμία «Woolworths» και «Ethel Austin» αντίστοιχα. Οι εν λόγω εταιρίες κατέστησαν αφερέγγυες και κήρυξαν πτώχευση, με συνέπεια την απώλεια χιλιάδων θέσεων εργαζομένων στο Ηνωμένο Βασίλειο.

25 Στο πλαίσιο αυτό, η USDAW προσέφυγε, υπό την ιδιότητα της συνδικαλιστικής οργανώσεως, στα Employment Tribunals του Λίβερπουλ και του Κεντρικού Λονδίνου κατά των δύο αυτών εταιριών, εξ ονόματος πολλών μελών της τα οποία ήταν πρώην εργαζόμενοι των εταιριών αυτών και είχαν απολυθεί για οικονομικούς λόγους.

26 Η USDAW έχει περισσότερα από 430 000 μέλη στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα οποία απασχολούνται σε διάφορα επαγγέλματα.

27 Η B. Wilson εργαζόταν στο κατάστημα της αλυσίδας «Woolworths» στο St Ives (Ηνωμένο Βασίλειο) και ήταν η εκπρόσωπος της USDAW στο εθνικό συμβούλιο υπαλλήλων της Woolworths (που ονομάζεται «κύκλος των συναδέλφων»), το οποίο είχε συσταθεί από τη Woolworths για την εξέταση διαφόρων ζητημάτων, σχετικά ιδίως με τη διενέργεια διαβουλεύσεων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων.

28 Η USDAW και η B. Wilson ζήτησαν να υποχρεωθούν οι εργοδότες να καταβάλουν τις προβλεπόμενες ως μέτρο προστασίας αποζημιώσεις στους απολυθέντες εργαζομένους, λόγω μη τηρήσεως της επιβαλλόμενης από τον TULCRA υποχρεώσεως διαβουλεύσεως πριν την υλοποίηση της σχεδιαζόμενης μειώσεως του προσωπικού.

29 Κατά τις οικείες διατάξεις του ERA, εάν η Woolworths ή η Ethel Austin υποχρεωθούν αλλά δεν είναι σε θέση να καταβάλουν αποζημιώσεις στο πλαίσιο μέτρων προστασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την καταβολή των σχετικών ποσών από τον Υπουργό Εμπορίου, ο οποίος υποχρεούται να του καταβάλει αποζημίωση εντός των ορίων του νόμου, έναντι οφειλομένων αποδοχών. Εάν ο εν λόγω Υπουργός δεν καταβάλει την αποζημίωση αυτή, το Employment Tribunal μπορεί να τον υποχρεώσει, κατόπιν αιτήματος του ενδιαφερόμενου εργαζομένου.

30 Με αποφάσεις της 2ας Νοεμβρίου 2011 και της 18ης Ιανουαρίου 2012, αντιστοίχως, τα Employment Tribunals του Λίβερπουλ και του Κεντρικού Λονδίνου επιδίκασαν, ως μέτρο προστασίας, αποζημίωση σε ορισμένους από τους εργαζομένους της Woolworths και της Ethel Austin. Ωστόσο, δεν επιδικάστηκε τέτοια αποζημίωση σε περίπου 4 500 πρώην εργαζομένους, με το σκεπτικό ότι εργάζονταν σε επιχειρήσεις [εγκαταστάσεις] οι οποίες απασχολούσαν λιγότερους από 20 εργαζομένους και ότι κάθε επιχείρηση [εγκατάσταση] εξετάζεται χωριστά.

31 Η USDAW και η B. Wilson άσκησαν έφεση κατά των αποφάσεων αυτών ενώπιον του Employment Appeal Tribunal (δευτεροβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών), το οποίο αποφάνθηκε, με απόφαση της 30ής Μαΐου 2013, ότι η σύμφωνη με την οδηγία 98/59 ερμηνεία του άρθρου 188, παράγραφος 1, του TULRCA επιτάσσει την απάλειψη των όρων «στην ίδια επιχείρηση», στο πλαίσιο της υποχρεώσεως που υπέχει ο εθνικός δικαστής, σύμφωνα με την απόφαση Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395), να ερμηνεύει την εθνική νομοθεσία σύμφωνα με το γράμμα και τον σκοπό της αντίστοιχης οδηγίας. Το εν λόγω δικαστήριο αποφάσισε επίσης ότι, αφενός, η USDAW και η B. Wilson μπορούν να επικαλεστούν το άμεσο αποτέλεσμα των δικαιωμάτων που απορρέουν από την οδηγία 98/59, δεδομένου ότι ο Υπουργός Εμπορίου μετείχε ως διάδικος στη δίκη, και, αφετέρου, ότι ο εν λόγω Υπουργός ήταν υποχρεωμένος να καταβάλει προβλεπόμενες ως μέτρο προστασίας αποζημιώσεις σε όλους τους εργαζομένους. Από την εν λόγω απόφαση προκύπτει ακόμη ότι υποχρέωση προηγούμενης διαβουλεύσεως υφίσταται σε περίπτωση που ο εργοδότης σκοπεύει να απολύσει τουλάχιστον 20 εργαζομένους για οικονομικούς λόγους εντός 90 ημερών το πολύ, ανεξαρτήτως της επιχειρήσεως [εγκαταστάσεως] στην οποία πραγματικά εργάζονται οι εν λόγω εργαζόμενοι.

32 Υπό τις συνθήκες αυτές, ο Υπουργός Εμπορίου ζήτησε να του επιτραπεί να προσφύγει στο αιτούν δικαστήριο, πράγμα που το Employment Appeal Tribunal επέτρεψε με διάταξη της 26ης Σεπτεμβρίου 2013.

33 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι οι διάδικοι της κύριας δίκης συμφωνούν ότι, κατά τη μεταφορά της οδηγίας 98/59 στο εσωτερικό δίκαιο, το Ηνωμένο Βασίλειο επέλεξε να θεσπίσει τη λύση που προβλέπεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', σημείο ii, της οδηγίας αυτής.

34 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι η USDAW και η B. Wilson υποστηρίζουν ότι ο όρος «ομαδικές απολύσεις» του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', σημείο ii, της οδηγίας 98/59 δεν καλύπτει μόνο την περίπτωση κατά την οποία απολύονται τουλάχιστον 20 εργαζόμενοι σε κάθε επιχείρηση [εγκατάσταση] εντός 90 ημερών, αλλά και την περίπτωση κατά την οποία απολύονται εντός 90 ημερών τουλάχιστον 20 εργαζόμενοι του συγκεκριμένου εργοδότη, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων στις οικείες επιχειρήσεις [εγκαταστάσεις], δηλαδή στις επιχειρήσεις [εγκαταστάσεις] όπου πραγματοποιούνται οι απολύσεις.

35 Η USDAW και η B. Wilson προβάλλουν, επικουρικώς, ότι, ακόμη και αν γινόταν δεκτό ότι η διάταξη αυτή της οδηγίας 98/59 καλύπτει την περίπτωση κατά την οποία απολύονται τουλάχιστον 20 εργαζόμενοι σε κάθε επιχείρηση, ως «επιχείρηση» νοείται εν προκειμένω το σύνολο των εγκαταστάσεων μέσω των οποίων ασκείται η εμπορική δραστηριότητα της Woolworths και της Ethel Austin. Συγκεκριμένα, το σύνολο της εμπορικής δραστηριότητας συνιστά ενιαία οικονομική οντότητα.

36 Κατά την USDAW και την B. Wilson, η θέση ότι κάθε κατάστημα αποτελεί επιχείρηση [εγκατάσταση] κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως οδηγεί σε άδικα και αυθαίρετα αποτελέσματα, σε περίπτωση που, όπως εν προκειμένω, μια μεγάλη εμπορική φίρμα λιανικών πωλήσεων παύει σχεδόν εξ ολοκλήρου τη δραστηριότητά της, απολύοντας μεγάλο αριθμό εργαζομένων από διάφορα καταστήματα, ορισμένα εκ των οποίων απασχολούν 20 ή περισσοτέρους εργαζομένους ενώ άλλα απασχολούν λιγότερους από 20. Σε μια τέτοια περίπτωση, δεν θα ήταν εύλογο να ισχύει η διαδικασία της προ των απολύσεων διαβουλεύσεως μόνο για τους εργαζομένους που εργάζονται σε μεγαλύτερα καταστήματα και όχι για εκείνους που εργάζονται σε μικρότερα.

37 Η USDAW και η B. Wilson διατυπώνουν ακόμη την άποψη ότι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως του καταστήματος στο οποίο εργάζονται, ουσιαστικά θίγονται από τις ίδιες απολύσεις και ότι σκοπός της οδηγίας 98/59 είναι η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, οπότε η προαναφερθείσα ερμηνεία της οδηγίας 98/59 θα αποτελούσε για τους εργοδότες κίνητρο να κατανέμουν τις δραστηριότητές τους κατά τρόπον ώστε να αποφεύγουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την οδηγία αυτή.

38 Η USDAW και η B. Wilson φρονούν ότι, ως εκ τούτου, ο Υπουργός Εμπορίου υπέχει ευθύνη για την καταβολή των προβλεπόμενων ως μέτρο προστασίας αποζημιώσεων, σύμφωνα με την οδηγία 2008/94 και, συνεπώς, δύνανται κατά νόμον να του αντιτάξουν τα αποτελέσματα της οδηγίας 98/59, βάσει της αρχής του άμεσου κάθετου αποτελέσματος.

39 Ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ο Υπουργός Εμπορίου, επικαλούμενος τις αποφάσεις Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) και Αθηναϊκή Χαρτοποιία (C-270/05, EU:C:2007:101), υποστηρίζει ότι ο όρος «επιχείρηση», κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημείο ii, της οδηγίας 98/59, δηλώνει τη μονάδα στην οποία είναι τοποθετημένοι οι απολυθέντες εργαζόμενοι για να ασκούν τα καθήκοντά τους και ότι ο όρος αυτός έχει το ίδιο περιεχόμενο όπως αυτός που χρησιμοποιείται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημείο i, των οδηγιών 75/129 και 98/59 αντιστοίχως.

40 Ο Υπουργός Εμπορίου υποστηρίζει ακόμη ότι, εάν η βούληση του νομοθέτη της Ένωσης ήταν να καλύπτει το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημείο ii, το σύνολο των εργαζομένων ενός εργοδότη, θα χρησιμοποιούσε άλλον όρο, αντί του «επιχείρηση» [εγκατάσταση], όπως, π.χ., «επιχείρηση» [επιχειρηματικός φορέας] ή «εργοδότης».

41 Επομένως, εάν ο αριθμός των απολυθέντων από μια επιχείρηση εργαζομένων ανέρχεται σε 19, δεν πρόκειται για «ομαδική απόλυση» κατά την έννοια της οδηγίας 98/59, ενώ εάν απολυθούν 20 εργαζόμενοι, χωρεί επίκληση των δικαιωμάτων που απορρέουν από την οδηγία αυτή.

42 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) [Εφετείο (Αγγλία και Ουαλία) (πολιτικό τμήμα)] αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

«1) α) Αφορά η φράση “τουλάχιστον 20”, του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημείο ii, της [οδηγίας 89/59] τον αριθμό των απολύσεων σε όλες τις επιχειρήσεις του εργοδότη, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν εντός 90 ημερών, ή αφορά μόνον τις απολύσεις σε κάθε συγκεκριμένη επιχείρηση;

β) Αν το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α′, σημείο ii, αφορά τον αριθμό των απολύσεων σε κάθε συγκεκριμένη επιχείρηση, ποια είναι η έννοια του όρου "επιχείρηση"; Ειδικότερα, πρέπει να θεωρηθεί ότι με τον όρο "επιχείρηση" νοείται το σύνολο των εγκαταστάσεων μέσω των οποίων ασκείται η δραστηριότητα των λιανικών πωλήσεων, ως αποτελουσών ενιαία οικονομική και εμπορική μονάδα, ή μόνον το τμήμα εντός του οποίου θα πραγματοποιηθούν απολύσεις ή μήπως η μονάδα στην οποία ο εργαζόμενος ασκεί τα καθήκοντά του, ήτοι κάθε συγκεκριμένο κατάστημα;

2) Σε περιπτώσεις στις οποίες ένας εργαζόμενος ζητεί από τον ιδιώτη εργοδότη την καταβολή αποζημιώσεως ως μέτρο προστασίας, μπορεί το κράτος μέλος να επικαλείται το γεγονός ότι η εν λόγω οδηγία δεν παρέχει αμέσου αποτελέσματος δικαιώματα έναντι του εργοδότη σε περίπτωση που:

i) ο ιδιώτης εργοδότης υποχρεούται, παρά το γεγονός ότι το κράτος μέλος δεν μετέφερε ορθώς την εν λόγω οδηγία στην εσωτερική έννομη τάξη, να καταβάλει αποζημίωση στον εργαζόμενο βάσει των μέτρων προστασίας, λόγω της μη τηρήσεως εκ μέρους του εργοδότη αυτού της υποχρεώσεως διενέργειας διαβουλεύσεων σύμφωνα με την εν λόγω οδηγία, και,

ii) δεδομένου ότι ο εργοδότης αυτός τελεί σε κατάσταση αφερεγγυότητας, σε περίπτωση λήψεως μέτρων προστασίας κατά του εν λόγω ιδιώτη εργοδότη και μη τηρήσεως εκ μέρους του της απορρέουσας από τα μέτρα αυτά υποχρεώσεως καταβολής αποζημιώσεως, αν ο εργαζόμενος υποβάλει αίτηση στο κράτος μέλος, υποχρεούται το κράτος μέλος αυτό να καταβάλει την απορρέουσα από τα μέτρα αυτά αποζημίωση στον εργαζόμενο δυνάμει εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως που μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο [την οδηγία 2008/94], με την επιφύλαξη των περιορισμών της υποχρεώσεως που επιβάλλεται στον οργανισμό εγγυήσεως του κράτους μέλους σύμφωνα με το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

43 Με το πρώτο του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, 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.

44 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.

45 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).

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

47 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.

48 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.

49 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.

50 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].

51 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».

52 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 47, 49 και 51 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.

53 Η νομολογία αυτή έχει εν προκειμένω εφαρμογή.

54 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.

55 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».

56 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.

57 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.

58 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.

59 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.

60 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.

61 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.

62 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).

63 Πάντως, η ερμηνεία του όρου «επιχείρηση» κατά τα προεκτεθέντα στη σκέψη 61 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.

64 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.

65 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.

66 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.

67 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 52 της παρούσας αποφάσεως.

68 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].

69 Η ερμηνεία του όρου «επιχείρηση» από το Δικαστήριο, σύμφωνα με τη νομολογία που παρατίθεται στις σκέψεις 47, 49 και 51 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».

70 Εν προκειμένω, όπως προκύπτει από τις παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο, δεδομένου ότι οι επίμαχες στην κύρια δίκη απολύσεις πραγματοποιήθηκαν σε δύο μεγάλους ομίλους λιανικής πωλήσεως, οι οποίοι ασκούσαν τη δραστηριότητά τους μέσω καταστημάτων που λειτουργούσαν σε διάφορες περιοχές σε όλη την επικράτεια και στις περισσότερες περιπτώσεις απασχολούσαν λιγότερους από 20 εργαζομένους, τα Employment Tribunals έκριναν ότι τα καταστήματα όπου πραγματοποιήθηκαν οι απολύσεις αποτελούσαν χωριστές «επιχειρήσεις». Εναπόκειται στο αιτούν

δικαστήριο να διαπιστώσει, στο πλαίσιο των συγκεκριμένων περιστάσεων της υποθέσεως της κύριας δίκης, εάν όντως έτσι έχουν τα πράγματα, σύμφωνα με τη νομολογία που παρατίθεται στις σκέψεις 47, 49 και 51 της παρούσας αποφάσεως.

71 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα 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.

72 Δεδομένου ότι το Δικαστήριο δεν διαπίστωσε ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου είναι μη συμβατή με την οδηγία 98/59, παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

73 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)