



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 135/15

Λουξεμβούργο, 11 Νοεμβρίου 2015

Απόφαση στην υπόθεση C-422/14
Cristian Pujante Rivera κατά Gestora Clubs Dir, SL και Fondo de Garantía
Salarial

Η λήξη συμβάσεως εργασίας μετά την άρνηση του εργαζομένου να αποδεχθεί μονομερή και ουσιώδη μεταβολή εις βάρος του των ουσιωδών στοιχείων της συμβάσεως συνιστά απόλυση κατά την έννοια της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις

Αν γινόταν δεκτό ότι η μη αποδοχή από τον εργαζόμενο μειώσεως αποδοχών κατά 25 % δεν εμπίπτει στην έννοια της απολύσεως, τούτο θα περιόριζε την πλήρη αποτελεσματικότητα της οδηγίας και θα υπονόμειε την προστασία των εργαζομένων

Προκειμένου να διαπιστωθεί αν υφίσταται ομαδική απόλυση, μια οδηγία της Ένωσης¹ ορίζει ότι, για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων εξομοιώνονται προς τις απολύσεις 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.

Σύμφωνα με την ισπανική νομοθεσία, σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 100 έως 300 εργαζομένους, ως «ομαδική απόλυση» νοείται η λύση συμβάσεων εργασίας για αντικειμενικούς λόγους, όταν, εντός περιόδου ενενήντα ημερών, η λύση αυτή αφορά τουλάχιστον 10 % του αριθμού των εργαζομένων.

Στις 3 Σεπτεμβρίου 2013, η εταιρία Gestora Clubs Dir SL απασχολούσε 126 εργαζομένους, εκ των οποίων 114 απασχολούνταν με σύμβαση αορίστου χρόνου και 12 εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένης διάρκειας. Μεταξύ 16 και 26 Σεπτεμβρίου 2013, η Gestora προέβη σε 10 ατομικές απολύσεις για λόγους αντικειμενικούς, στις οποίες περιλαμβανόταν η απόλυση του Cristian Pujante Rivera. Στα διαστήματα των 90 ημερών που προηγήθηκαν και ακολούθησαν την τελευταία από τις απολύσεις αυτές για αντικειμενικούς λόγους, λύθηκαν άλλες 27 συμβάσεις για διαφορετικούς λόγους (όπως, μεταξύ άλλων, λόγω λήξης της διάρκειας των συμβάσεων ή λόγω εθελουσίας εξόδου των εργαζομένων). Μεταξύ των λήξεων αυτών περιλαμβανόταν η λήξη της συμβάσεως μιας εργαζομένης η οποία συμφώνησε σε λύση της, αφού ενημερώθηκε για τη μεταβολή των όρων εργασίας της (συνιστάμενη σε μείωση των τακτικών αποδοχών της κατά 25 %, για τους ίδιους αντικειμενικούς λόγους με αυτούς που προβλήθηκαν για τις λοιπές απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ 16 και 26 Σεπτεμβρίου 2013). Η Gestora αναγνώρισε μεταγενέστερα ότι οι τροποποιήσεις της συμβάσεως εργασίας που ανακοίνωσε στην εργαζομένη αυτή υπερέβαιναν τις επιτρεπόμενες από την ισπανική νομοθεσία ουσιώδεις μεταβολές των όρων εργασίας και δέχθηκε να της καταβάλει αποζημίωση.

Ο C. Pujante Rivera άσκησε αγωγή κατά της Gestora και του Fondo de Garantía Salarial (Ταμείου Εγγυήσεως Μισθών) ενώπιον του Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (δικαστήριο εργατικών διαφορών n° 33 της Βαρκελώνης, Ισπανία), προβάλλοντας ότι η Gestora όφειλε να εφαρμόσει τη διαδικασία περί ομαδικών απολύσεων. Κατά τον C. Pujante Rivera, αν ληφθούν υπόψη οι λήξεις συμβάσεων που έλαβαν χώρα στα διαστήματα των 90 ημερών που, αντιστοίχως, προηγήθηκαν και ακολούθησαν τη δική του απόλυση, το αριθμητικό όριο που προβλέπει η ισπανική νομοθεσία συμπληρώθηκε δεδομένου ότι, εκτός από τις περιπτώσεις εθελουσίας εξόδου (που ανέρχονταν σε

¹ Οδηγία 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου της 20ής Ιουλίου 1998 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ L 225, σ. 16).

5), όλες οι λοιπές λήξεις συμβάσεων συνιστούν απολύσεις ή λήξεις της συμβάσεως που εξομοιώνονται προς απολύσεις.

Το εθνικό δικαστήριο υποβάλει στο Δικαστήριο διάφορα ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας.

Με τη σημερινή του απόφαση, το Δικαστήριο αποφαινεται ότι **οι εργαζόμενοι με σύμβαση συναφθείσα για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία πρέπει να θεωρούνται ως εργαζόμενοι που απασχολούνται «συνήθως», κατά την έννοια της οδηγίας, στην οικεία εγκατάσταση.** Διαφορετική ερμηνεία θα μπορούσε να στερήσει το σύνολο των εργαζομένων που απασχολεί η εν λόγω επιχείρηση από τα δικαιώματα που τους αναγνωρίζει η οδηγία και, συνεπώς, να περιορίσει την πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας. Εντούτοις, το Δικαστήριο υπενθυμίζει² ότι οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις λήγουν λόγω κανονικής συμπληρώσεως του χρονικού διαστήματος για το οποίο συνήφθησαν δεν πρέπει να συνυπολογίζονται προκειμένου να εκτιμηθεί αν υφίσταται «ομαδική απόλυση» σύμφωνα με την οδηγία.

Το Δικαστήριο προσθέτει ότι, προκειμένου να διαπιστωθεί αν υφίσταται ομαδική απόλυση κατά την έννοια της οδηγίας, ο όρος κατά τον οποίο οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε αφορά όχι τις λήξεις συμβάσεων εργασίας που μπορούν να εξομοιωθούν προς απόλυση, αλλά αποκλειστικά τις απολύσεις υπό στενή έννοια. Τούτο προκύπτει κατά τρόπο σαφή από το ίδιο το γράμμα της οδηγίας, οποιαδήποτε δε άλλη ερμηνεία η οποία σκοπεύει στη διεύρυνση ή τον περιορισμό του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας θα είχε ως αποτέλεσμα να στερήσει από τον επίμαχο όρο, κατά τον οποίο «οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε», κάθε πρακτική αποτελεσματικότητα.

Τέλος, το Δικαστήριο αποφαινεται επίσης ότι, **η εκ μέρους του εργοδότη ουσιώδης μεταβολή, μονομερώς και εις βάρος του εργαζομένου, ουσιωδών στοιχείων της συμβάσεως εργασίας του εργαζομένου αυτού για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπό του εμπίπτει στην έννοια «απόλυση» κατά την οδηγία.** Το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι το χαρακτηριστικό των απολύσεων είναι η έλλειψη συναίνεσης του εργαζομένου. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης υπόθεσης, η λήξη της συμβάσεως εργασίας της εργαζομένης η οποία συμφώνησε στη λύση αυτής οφείλεται στη μονομερή μεταβολή εκ μέρους του εργοδότη ενός ουσιώδους στοιχείου της συμβάσεως εργασίας, για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο της εν λόγω εργαζομένης. Επομένως η λήξη αυτή συνιστά απόλυση. Συγκεκριμένα, αφενός, στο μέτρο που η οδηγία σκοπεύει στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, η έννοια της απολύσεως δεν πρέπει να ερμηνεύεται στενά. Αφετέρου, με την εναρμόνιση των κανόνων περί ομαδικών απολύσεων, επιδιώκεται η διασφάλιση ισοδύναμης προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη καθώς και η εξομοίωση των επιβαρύνσεων που συνεπάγονται οι προστατευτικοί αυτοί κανόνες για τις επιχειρήσεις της Ένωσης. Η παροχή της προστασίας και η άσκηση των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους βάσει της οδηγίας συναρτάται άμεσα με την έννοια της απολύσεως. Επομένως, η έννοια αυτή έχει άμεσο αντίκτυπο επί των επιβαρύνσεων που συνεπάγεται η προστασία των εργαζομένων. Κατά συνέπεια, οποιαδήποτε εθνική ρύθμιση ή ερμηνεία της εν λόγω έννοιας με την οποία θα γινόταν δεκτό ότι, σε περίπτωση όπως η επίμαχη εν προκειμένω, η λύση της συμβάσεως εργασίας δεν συνιστά απόλυση κατά την έννοια της οδηγίας, θα μετέβαλε το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και, επομένως, θα περιόριζε την πλήρη αποτελεσματικότητά της.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η προδικαστική παραπομπή παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, κατά τον ίδιο τρόπο, τα άλλα εθνικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται παρόμοιου προβλήματος.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημερώσεως, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

² Απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Μαΐου 2015, Rabal Cañas (C-392/13), βλ. επίσης AT [αριθ. 55/15](#).

Το [πλήρες κείμενο](#) της απόφασης είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της απόφασης διατίθενται από το «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106