

Υπόθεση C-134/22

Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως

Ημερομηνία καταθέσεως:

1 Μαρτίου 2022

Αιτούν δικαστήριο:

Bundesarbeitsgericht (Γερμανία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

27 Ιανουαρίου 2022

Αναιρεσείων:

MO

Αναιρεσίβλητος:

SM, ενεργών υπό την ιδιότητα του συνδίκου πτωχεύσεως της G GmbH

BUNDESARBEITSGERICHT

[παραλειπόμενα]

έκδοση

27 Ιανουαρίου 2022

ΔΙΑΤΑΞΗ

[παραλειπόμενα]

Στην υπόθεση

MO

Ενάγων, εκκαλών και αναιρεσείων,

[παραλειπόμενα]

SM, ενεργούντος υπό την ιδιότητα του συνδίκου πτωχεύσεως της G GmbH

εναγόμενος, εφεσίβλητος και αναιρεσίβλητος,

το έκτο τμήμα του Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακού δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Γερμανία), εξέδωσε κατόπιν της διασκέψεως της 27ης Ιανουαρίου 2022 [παραλειπόμενα] την ακόλουθη διάταξη:

- I. Υποβάλλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δυνάμει του άρθρου 267 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) το ακόλουθο ερώτημα προς έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

Ποιος είναι ο σκοπός του άρθρου 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, κατά το οποίο ο εργοδότης οφείλει να διαβιβάζει στην αρμόδια αρχή αντίγραφο τουλάχιστον των στοιχείων της γραπτής ανακοινώσεως προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων τα οποία αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο β', σημεία i έως v;

- II. Η αναιρετική διαδικασία αναστέλλεται μέχρι την έκδοση της προδικαστικής αποφάσεως από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σκεπτικό

Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (στο εξής: οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις).

Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του ενάγοντος και του εναγομένου, ενεργούντος υπό την ιδιότητα του συνδίκου πτωχεύσεως της G GmbH (στο εξής: οφειλέτρια). Οι διάδικοι ερίζουν για το εάν με την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για λόγους οικονομικής φύσεως η σχέση εργασίας λύεται εγκύρως.

A. Αντικείμενο και πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης

Ο ενάγων εργαζόταν από το 1981 στην οφειλέτρια ως συγκολλητής. Κατόπιν αιτήσεως της οφειλέτριας, με διάταξη της 1ης Οκτωβρίου 2019 του Insolvenzgericht (πτωχευτικού δικαστηρίου, Γερμανία) ξεκίνησε διαδικασία αφερεγγυότητας αναφορικά με την περιουσία της. Ο εναγόμενος, ενεργώντας υπό την ιδιότητα του συνδίκου πτωχεύσεως που ορίστηκε από το δικαστήριο, ανέλαβε καθήκοντα ως εργοδότης, τα οποία ασκεί κατά τη διάρκεια της εν λόγω διαδικασίας.

Στις 17 Ιανουαρίου 2020, αποφασίστηκε ότι η δραστηριότητα της επιχείρησης της οφειλέτριας θα έπαυε πλήρως το αργότερο στις 30 Απριλίου 2020. Στο πλαίσιο αυτό, προγραμματίστηκε για το χρονικό διάστημα από τις 28 έως τις 31 Ιανουαρίου 2020, η απόλυση άνω του 10 τοις εκατό των 195 εργαζομένων που ακόμη απασχολούνταν στην επιχείρηση. Μετά την απόφαση για παύση των εργασιών, ακολούθησε η διενέργεια διαπραγματεύσεων για την εξισορρόπηση συμφερόντων με το συμβούλιο εργαζομένων της οφειλέτριας. Στις 17 Ιανουαρίου 2020, διαβιβάστηκε, στο πλαίσιο αυτό, στο συμβούλιο εργαζομένων το σχέδιο εξισορροπήσεως συμφερόντων. Στις 22 Ιανουαρίου 2020, η σχετική συμφωνία υπεγράφη. Η διαδικασία αυτή που προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 111 και 112 του Betriebsverfassungsgesetz (νόμου περί οργανώσεως των επιχειρήσεων, στο εξής: BetrVG) αποσκοπεί στη διασφάλιση της συμμετοχής των εργαζομένων και της συνεκτιμήσεως των συμφερόντων τους σε περίπτωση σχεδιαζόμενης διαρθρωτικής αλλαγής στην επιχείρηση, στην οποία σύμφωνα με τον νομοθετικό ορισμό εμπίπτει, μεταξύ άλλων, και η παύση των εργασιών της επιχείρησης, στο πλαίσιο της οποίας επιβάλλεται να γίνει τουλάχιστον προσπάθεια συμφωνίας για την εξισορρόπηση των συμφερόντων. Επιπλέον, οι οικονομικές επιπτώσεις επί των εργαζομένων συνεπεία του εν λόγω μέτρου πρέπει να εξισορροπούνται ή εν πάση περιπτώσει να αμβλύνονται στο πλαίσιο υποχρεωτικού προγράμματος κοινωνικών μέτρων.

Αν το σχεδιαζόμενο μέτρο συνιστά επίσης –όπως εν προκειμένω– ομαδική απόλυση κατά την έννοια της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, επιβάλλεται εκτός αυτού, σύμφωνα με το άρθρο 17, παράγραφος 2, του Kündigungsschutzgesetz (νόμου για την προστασία από τις απολύσεις, στο εξής: KSchG), η διενέργεια διαβουλεύσεως με τους αρμόδιους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι δύο αυτές διαδικασίες συμμετοχής μπορούν να συνδυαστούν μεταξύ τους, εφόσον ο εργοδότης καταστήσει επαρκώς σαφές ότι πρόκειται περί τέτοιου συνδυασμού και διευκρινίσει ποιες είναι οι διαδικασίες που διεξάγονται ταυτόχρονα. Στη Γερμανία, ένας τέτοιος συνδυασμός είναι συνήθης. Τέτοιοι συνδυασμοί περιείχε και το διαβιβασθέν στις 17 Ιανουαρίου 2020 σχέδιο εξισορροπήσεως συμφερόντων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η διαδικασία διαβουλεύσεως με το συμβούλιο εργαζομένων, ως το αρμόδιο κατά το εθνικό δίκαιο όργανο εκπροσωπήσεως των εργαζομένων, κινήθηκε και διεξήχθη προσηκόντως αφού συνδυάστηκε με τη διαδικασία εξισορροπήσεως συμφερόντων. Στις τελικές παρατηρήσεις του στις 22 Ιανουαρίου 2020, το συμβούλιο εργαζομένων δήλωσε ότι δεν βλέπει πιθανή την αποφυγή των σχεδιαζόμενων απολύσεων.

Ωστόσο, αντίγραφο της ανακοινώσεως προς το συμβούλιο εργαζομένων κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 17, παράγραφος 2, του KSchG δεν διαβιβάστηκε στην αρμόδια για τη διαδικασία κοινοποιήσεως κατά το εθνικό δίκαιο αρχή, τον Agentur für Arbeit Osnabrück (Οργανισμό Απασχόλησης Osnabrück), κατά παράβαση του άρθρου 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG και του άρθρου 2, παράγραφος 3, τρίτο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

Με το έντυπο και τη συνοδευτική επιστολή της 23ης Ιανουαρίου 2020, υποβλήθηκε προσηκόντως κοινοποίηση μαζικής απολύσεως στον Agentur für Arbeit Osnabrück (Οργανισμό Απασχόλησης Osnabrück), την παραλαβή της οποίας επιβεβαίωσε ο εν λόγω Οργανισμός στις 27 Ιανουαρίου 2020. Στη συνέχεια, με έγγραφο που κοινοποιήθηκε στον ενάγοντα στις 28 Ιανουαρίου 2020, καταγγέλθηκε, μεταξύ άλλων, η σχέση εργασίας του με ισχύ από τις 30 Απριλίου 2020.

Ο Agentur für Arbeit Osnabrück (Οργανισμός Απασχόλησης Osnabrück) προγραμματίσε ήδη για τις 28/29 Ιανουαρίου 2020 ραντεβού συμβουλευτικής για 153 εργαζόμενους.

Με την αγωγή του ο ενάγων της κύριας δίκης ζήτησε να διαπιστωθεί ότι η σχέση εργασίας του δεν λύθηκε με την καταγγελία της 28ης Ιανουαρίου 2020. Ο ενάγων ισχυρίστηκε ότι η εν λόγω καταγγελία ήταν άκυρη. Τον ισχυρισμό του στήριξε, μεταξύ άλλων, στο γεγονός ότι η οφειλέτρια δεν είχε διαβιβάσει στον Agentur für Arbeit (Οργανισμό Απασχόλησης) αντίγραφο της ανακοινώσεως προς το συμβούλιο εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 17, παράγραφος 2, του KSchG. Τούτο όμως δεν αποτελεί σύμφωνα με το άρθρο 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG και του άρθρου 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, μία άνευ συνεπειών δευτερεύουσα υποχρέωση, αλλά προϋπόθεση της ισχύος της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Αυτός είναι ο μόνος τρόπος για να διασφαλιστεί ότι ο Agentur für Arbeit (Οργανισμός Απασχόλησης) λαμβάνει γνώση των επικείμενων απολύσεων το συντομότερο δυνατό, ώστε να είναι σε θέση να προετοιμαστεί για αυτές ήδη από εκείνη τη στιγμή και, για παράδειγμα μέσω της έρευνας της αγοράς εργασίας σε σχέση με τις επαγγελματικές κατηγορίες που επίκειται να θιγούν, να εστιάσει σε αυτές τις προσπάθειές του για την ανεύρεση απασχόλησης.

Ο εναγόμενος ισχυρίστηκε ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ήταν δικαιολογημένη λόγω της αποφάσεως περί παύσης των εργασιών και έγκυρη κατά τα λοιπά. Η παράλειψη της διαβιβάσεως του αντιγράφου στον Agentur für Arbeit (Οργανισμό Απασχόλησης) σύμφωνα με το άρθρο 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG, δεν συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας που έλαβε χώρα. Σε αντίθεση, για παράδειγμα, με τις διατάξεις περί κοινοποίησης των ομαδικών απολύσεων (άρθρο 17, παράγραφος 1, του KSchG) ή περί διαβουλεύσεως (άρθρο 17, παράγραφος 2, του KSchG), η εν λόγω διάταξη δεν αποσκοπεί στην προστασία των θιγόμενων από ομαδική απόλυση εργαζομένων ή στην αποφυγή των απολύσεων. Ούτε ο Agentur für Arbeit (Οργανισμός Απασχόλησης) θα μπορούσε να συμπεράνει από αυτό το αντίγραφο ποιες ήταν οι δυνατότητες του συμβουλίου εργαζομένων ως προς την αποφυγή των σχεδιαζόμενων απολύσεων, ούτε οι διαβουλεύσεις μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων θα επηρεάζονταν από τη διαβίβαση του αντιγράφου. Η εν λόγω διαβίβαση χρησιμεύει μόνο ως προκαταρκτική ενημέρωση της αρμόδιας αρχής, δεν αποσκοπεί όμως στην εκπλήρωση της υποχρεώσεως κοινοποίησης καθ αυτής.

Το Arbeitsgericht (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών, Γερμανία) και το Landesarbeitsgericht (δευτεροβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών, Γερμανία) απέρριψαν αντιστοίχως την αγωγή και την έφεση του ενάγοντος. Με την αναίρεση, την άσκηση της οποίας επέτρεψε το Landesarbeitsgericht (δευτεροβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών) ο ενάγων συνεχίζει να επιδιώκει τον αγωγικό του σκοπό κατά τρόπο αμετάβλητο.

B. Νομικό πλαίσιο

I. Ο αστικός κώδικας

Ο Bürgerliches Gesetzbuch (αστικός κώδικας, στο εξής: BGB) της 18ης Αυγούστου 1896, όπως τροποποιήθηκε και δημοσιεύθηκε στις 2 Ιανουαρίου 2002 (*Bundesgesetzblatt Teil I σελίδα 42*), και τροποποιήθηκε τελευταία με το άρθρο 2 του νόμου της 21ης Δεκεμβρίου 2021 (*Bundesgesetzblatt Teil I σελίδα 5252*), προβλέπει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

«Άρθρο 134 Απαγορευτική διάταξη νόμου

Δικαιοπραξία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου είναι άκυρη εκτός εάν ο νόμος άλλως ορίζει».

II. Ο Kündigungsschutzgesetz (νόμος για την προστασία από τις απολύσεις)

Ο Kündigungsschutzgesetz (νόμος για την προστασία από τις απολύσεις, στο εξής: KSchG) της 10ης Αυγούστου 1951, όπως τροποποιήθηκε και δημοσιεύθηκε στις 25 Αυγούστου 1969 (*Bundesgesetzblatt Teil I σελίδα 1317*) και τροποποιήθηκε τελευταία με το άρθρο 2 του Betriebsrätemodernisierungsgesetz (νόμου περί εκσυγχρονισμού των συμβουλίων εργαζομένων) της 14ης Ιουνίου 2021 (*Bundesgesetzblatt Teil I σελίδα 1762*), αποσκοπεί επίσης στο τρίτο τμήμα του στη μεταφορά της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις στο εσωτερικό δίκαιο. Ο εν λόγω νόμος ορίζει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

«Πρώτο τμήμα. Γενική προστασία από την απόλυση

Άρθρο 1 Κοινωνικά αδικαιολόγητη απόλυση

(1) Η απόλυση εργαζομένου ο οποίος εργάστηκε αδιαλείπτως στον ίδιο εργοδότη επί διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών είναι ανίσχυρη, εφόσον είναι κοινωνικά αδικαιολόγητη.

Τρίτο τμήμα. Απολύσεις που υπόκεινται σε κοινοποίηση

Άρθρο 17 Υποχρέωση κοινοποιήσεως

(1) Ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε κοινοποίηση στον Agentur für Arbeit (Οργανισμό απασχόλησης), πριν απολύσει

2. στις εκμεταλλεύσεις που απασχολούν κατά κανόνα τουλάχιστον 60 και λιγότερους από 500 εργαζομένους το 10 τοις εκατό των κατά κανόνα απασχολούμενων εργαζομένων ή περισσότερους από 25 εργαζομένους,

...

εντός χρονικού διαστήματος 30 ημερολογιακών ημερών. Προς απολύσεις εξομοιώνονται άλλες μορφές λύσεως της συμβάσεως εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη.

(2) Όταν ο εργοδότης σκοπεύει να προβεί σε απολύσεις που υπόκεινται σε κοινοποίηση βάσει της παραγράφου 1, υποχρεούται να παράσχει, εγκαίρως, όλες τις χρήσιμες πληροφορίες στο συμβούλιο εργαζομένων της επιχείρησης και ιδίως να το ενημερώσει εγγράφως για τα εξής:

1. τους λόγους για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις,
2. τον αριθμό και τις επαγγελματικές κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων,
3. τον αριθμό και τις επαγγελματικές κατηγορίες των εργαζομένων που απασχολούνται κατά κανόνα στην επιχείρηση,
4. το χρονικό διάστημα εντός του οποίου πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις,
5. τα κριτήρια που προβλέπονται για την επιλογή των προς απόλυση εργαζομένων,
6. τα κριτήρια που προβλέπονται για τον υπολογισμό ενδεχομένων αποζημιώσεων.

Ο εργοδότης και το συμβούλιο εργαζομένων οφείλουν ιδίως να εξετάσουν τις δυνατότητες αποφυγής των απολύσεων ή περιορισμού των συνεπειών τους.

(3) Ο εργοδότης υποχρεούται να διαβιβάσει συγχρόνως στον Agentur für Arbeit (Οργανισμό Απασχόλησης) αντίγραφο της ανακοίνωσης προς το συμβούλιο εργαζομένων της επιχείρησης· το έγγραφο αυτό πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα στοιχεία που προβλέπει η παράγραφος 2, σημεία 1 έως 5. Η κοινοποίηση σύμφωνα με την παράγραφο 1 πρέπει να γίνεται εγγράφως και να περιλαμβάνει τις παρατηρήσεις του συμβουλίου εργαζομένων επί των απολύσεων. Αν

δεν υπάρχουν τέτοιες παρατηρήσεις, η κοινοποίηση είναι έγκυρη, εφόσον ο εργοδότης αποδείξει ότι ενημέρωσε το συμβούλιο εργαζομένων δύο τουλάχιστον εβδομάδες πριν από την υποβολή της κοινοποίησης σύμφωνα με την παράγραφο 2, πρώτη περίοδος, και εκθέσει την πρόοδο των διαβουλεύσεων. Η κοινοποίηση πρέπει να περιλαμβάνει στοιχεία αναφορικά με το όνομα του εργοδότη, την έδρα και το είδος της επιχειρήσεως, καθώς και τους λόγους για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, τον αριθμό και τις επαγγελματικές κατηγορίες των προς απόλυση και των κατά κανόνα απασχολούμενων εργαζομένων, το χρονικό διάστημα, εντός του οποίου θα γίνουν οι απολύσεις και τα κριτήρια που προβλέπονται για την επιλογή των προς απόλυση εργαζομένων. Στην κοινοποίηση πρέπει, περαιτέρω, σε συμφωνία με το συμβούλιο εργαζομένων προς τον σκοπό της τοποθέτησεως του εργατικού δυναμικού να περιλαμβάνονται στοιχεία για το φύλο, την ηλικία, το επάγγελμα και την υπηκοότητα των προς απόλυση εργαζομένων. Ο εργοδότης χορηγεί στο συμβούλιο εργαζομένων αντίγραφο της κοινοποίησης. Το συμβούλιο εργαζομένων μπορεί να υποβάλει στον Agentur für Arbeit (Οργανισμό Απασχόλησης) περαιτέρω παρατηρήσεις. Το εν λόγω συμβούλιο χορηγεί αντίγραφο των παρατηρήσεών του στον εργοδότη.

...»

III. Ο Betriebsverfassungsgesetz (νόμος περί οργάνωσης των επιχειρήσεων)

Ο Betriebsverfassungsgesetz (νόμος περί οργάνωσης των επιχειρήσεων, στο εξής: BetrVG) της 15ης Ιανουαρίου 1972 (*Bundesgesetzblatt Teil I* σελίδα 13), όπως τροποποιήθηκε και δημοσιεύτηκε στις 25 Σεπτεμβρίου 2001 (*Bundesgesetzblatt Teil I* σελίδα 2518), και τροποποιήθηκε τελευταία με το άρθρο 5 του νόμου της 10ης Δεκεμβρίου 2021 (*Bundesgesetzblatt Teil I* σελίδα 5162), ορίζει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

«Τέταρτο μέρος. Συμμετοχή και συναπόφαση των εργαζομένων

...

Πέμπτο τμήμα. Ατομικά ζητήματα

Τρίτο υποτμήμα. Ατομικά μέτρα απασχόλησης

...

Άρθρο 102 Συναπόφαση σε περίπτωση απολύσεων

(1) Πριν από κάθε απόλυση πρέπει να διενεργείται διαβούλευση με το συμβούλιο εργαζομένων. Ο εργοδότης πρέπει να του ανακοινώνει

τους λόγους της απολύσεως. Απόλυση που γίνεται χωρίς να έχει προηγηθεί η εν λόγω διαβούλευση είναι άκυρη.

...

Έκτο τμήμα. Οικονομικά ζητήματα

...

Δεύτερο υποτμήμα. Διαρθρωτικές αλλαγές στην επιχείρηση

Άρθρο 111 Διαρθρωτικές αλλαγές στην επιχείρηση

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κατά κανόνα περισσότερους από είκοσι εργαζομένους με δικαίωμα ψήφου, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει εγκαίρως και λεπτομερώς το συμβούλιο εργαζομένων για τις σχεδιαζόμενες διαρθρωτικές αλλαγές στην επιχείρηση, οι οποίες ενδέχεται να έχουν σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στο προσωπικό ή σε σημαντικό μέρος του προσωπικού και να προβαίνει σε διαβούλευση με το συμβούλιο εργαζομένων αναφορικά με τις σχεδιαζόμενες διαρθρωτικές αλλαγές στην επιχείρηση. ... Ως διαρθρωτικές αλλαγές στην επιχείρηση κατά την έννοια της πρώτης περιόδου νοούνται

1. Ο περιορισμός και η παύση λειτουργίας ολόκληρης της επιχείρησης ή σημαντικών τμημάτων της,

...

Άρθρο 112 Εξισορρόπηση συμφερόντων αναφορικά με τις διαρθρωτικές αλλαγές στην επιχείρηση και πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων»

(1) Εφόσον ο εργοδότης και το συμβούλιο εργαζομένων συμφωνήσουν ως προς την εξισορρόπηση των συμφερόντων αναφορικά με σχεδιαζόμενη διαρθρωτική αλλαγή στην επιχείρηση, η συμφωνία τους καταρτίζεται εγγράφως και υπογράφεται από τα δύο μέρη. ... Το ίδιο ισχύει για τις συμφωνίες που καθιστούν δυνατή την εξισορρόπηση ή την άμβλυνση των οικονομικών επιπτώσεων επί των εργαζομένων της σχεδιαζόμενης αλλαγής στην επιχείρηση (πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων). Το πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων έχει την ισχύ συμφωνίας εργοδότη-συμβουλίου εργαζομένων. ...»

IV. Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Το αιτούν τμήμα κρίνει ότι κρίσιμες είναι οι διατάξεις του άρθρου 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο και του άρθρου 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

Γ. Αναγκαιότητα της αποφάσεως του Δικαστηρίου και διευκρινίσεις επί του προδικαστικού ερωτήματος

Η επίλυση της διαφοράς εξαρτάται αποκλειστικά από το εάν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι άκυρη λόγω της παραβάσεως, εν προκειμένω, της υποχρεώσεως που απορρέει από το άρθρο 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG, με το οποίο το άρθρο 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις μεταφέρθηκε στο εσωτερικό δίκαιο. Ο ενάγων δεν επικαλείται πλέον στον ανααιρετικό βαθμό άλλους λόγους ακυρότητας βάσει του εθνικού δικαίου. Το τμήμα κρίνει ομοίως ότι δεν υφίστανται άλλοι τέτοιοι λόγοι ακυρότητας.

I. Ούτε η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις, ούτε το εθνικό δίκαιο προβλέπουν ρητή κύρωση για σφάλματα που μπορεί να προκύψουν στο πλαίσιο της διαδικασίας ομαδικής απολύσεως. Εφόσον μια ευρωπαϊκή οδηγία δεν περιλαμβάνει ειδική ρύθμιση για την περίπτωση παραβάσεως των διατάξεών της, εναπόκειται στα κράτη μέλη να επιλέξουν την κύρωση που θα επιβληθεί. Συναφώς, τα κράτη μέλη οφείλουν να μεριμνούν ώστε οι παραβιάσεις του κοινοτικού δικαίου να επισύρουν κυρώσεις σύμφωνα με ουσιαστικούς και διαδικαστικούς κανόνες αντίστοιχους με εκείνους που ισχύουν για τις παρεμφερούς φύσεως και σημασίας παραβιάσεις του εθνικού δικαίου. Η κύρωση πρέπει να είναι αποτελεσματική, αναλογική και αποτρεπτική (πρβλ. ΔΕΕ, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016 – C-201/15 – [ΑΓΕΤ Ηρακλής] σκέψη 36· απόφαση της 16ης Ιουλίου 2009 – C-12/08 – [Mono Car Styling] σκέψεις 34 επ.). Επομένως, πρέπει να τηρούνται τόσο η αρχή της ισοδυναμίας όσο και η αρχή της αποτελεσματικότητας – *effet utile* (BAG [Bundesarbeitsgericht, ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών] απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 2020 – 6AZR 146/19 – σκέψη 98, BAGE 169, 362). Αποκλειστικά αρμόδια να διαπιστώσουν αν εθνική διάταξη ανταποκρίνεται στις επιταγές της ισοδυναμίας και της αποτελεσματικότητας είναι τα εθνικά δικαστήρια (ΔΕΕ, απόφαση της 29ης Οκτωβρίου 2009 – C-63/08 – [Pontin] σκέψη 49· απόφαση της 23ης Απριλίου 2009 – C-378/07 έως C-380/07 – [Αγγελιδάκη κ.λπ.] σκέψεις 163, 158 επ.).

II. Κατ' εφαρμογήν των αρχών αυτών, το Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών) έχει επανειλημμένως κρίνει ότι οι παραβάσεις των υποχρεώσεων που υπέχει ο εργοδότης όσον αφορά τις ομαδικές απολύσεις συνεπάγονται, σύμφωνα με το άρθρο 134 του BGB, την ακυρότητα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας λόγω της προστασίας των εργαζομένων στην οποία αποσκοπούν.

1. Κατά τη διάταξη αυτή, δικαιοπραξία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου είναι άκυρη, εκτός αν νόμος άλλως ορίζει. Συναφώς, η απαγόρευση δεν απαιτείται να διατυπώνεται απευθείας στο γράμμα του νόμου. Μπορεί να προκύπτει και από την όλη οικονομία και τον σκοπό της επίμαχης διατάξεως. Κρίσιμη είναι συναφώς η έκταση του προστατευτικού σκοπού του παραβιασθέντος κανόνα, εν προκειμένω του άρθρου 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG (πρβλ. BAG [Bundesarbeitsgericht, ομοσπονδιακό

δικαστήριο εργατικών διαφορών] απόφαση της 21ης Μαρτίου 2013 – 2AZR 60/12 – σκέψη 20, BAGE 144, 366· απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2012 – 2AZR 371/11 – σκέψη 38, BAGE 144, 47· απόφαση της 19ης Μαρτίου 2009 – 8 AZR 722/07 – σκέψη 25, BAGE 130, 90).

2. Το Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών) έχει ως τώρα κρίνει ότι η υποχρέωση κοινοποιήσεως στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικής απολύσεως (άρθρο 17, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με την παράγραφο 3, δεύτερη και τρίτη περίοδο, του KSchG) αποτελεί απαγορευτική διάταξη νόμου κατά την έννοια του άρθρου 134 του BGB. Κατά συνέπεια, απολύσεις στο πλαίσιο των οποίων η κοινοποίηση έχει παραλειφθεί εντελώς είναι άκυρες. Αλλά και απολύσεις, στις οποίες έχει προβεί ο εργοδότης με κοινοποίηση, η οποία δεν πληροί τις απαιτήσεις του άρθρου 17, παράγραφος 1, παράγραφος 3, του KSchG είναι ανυπόστατες. Αυτό συμβαίνει, για παράδειγμα, στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν έχει επισυνάψει στην κοινοποίηση τις παρατηρήσεις του συμβουλίου εργαζομένων επί των μαζικών απολύσεων ή αν πάσχουν τα αποδεικτικά στοιχεία που αφορούν την ενημέρωση του συμβουλίου εργαζομένων και την πρόοδο των διαβουλεύσεων (πρβλ. BAG [Bundesarbeitsgericht, ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών] απόφαση της 14ης Μαΐου 2020 – 6 AZR 235/19 – σκέψη 135, BAGE 170, 244· απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 2020 – 6 AZR 146/19 – σκέψη 101 με περαιτέρω παραπομπές, BAGE 169, 362). Ομοίως, σφάλματα στη διαδικασία κοινοποιήσεως αναφορικά με τα «υποχρεωτικά στοιχεία» του άρθρου 17, παράγραφος 3, τέταρτη περίοδος, του KSchG συνεπάγονται την ακυρότητα της κοινοποιήσεως της ομαδικής απολύσεως και συνακόλουθα την ακυρότητα της απολύσεως (πρβλ. BAG [Bundesarbeitsgericht, ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών] απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 2020 – 6 AZR 146/19 – σκέψη 108, BAGE 169, 362· απόφαση της 28ης Ιουνίου 2012 – 6 AZR 780/10 – σκέψη 50, BAGE 142, 202). Η ίδια έννομη συνέπεια επέρχεται όταν η κοινοποίηση υποβληθεί σε αναρμόδιο Agentur für Arbeit (Οργανισμό Απασχόλησης) (BAG [Bundesarbeitsgericht, ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών], απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 2020 – 6 AZR 146/19 – σκέψη 102, BAGE 169, 362).

Αν ο εργοδότης δεν διεξήγε ή δεν διεξήγε προσηκόντως τη διαδικασία διαβουλεύσεως σύμφωνα με το άρθρο 17, παράγραφος 2, του KSchG, τούτο συνεπάγεται επίσης την ακυρότητα της απολύσεως σύμφωνα με το άρθρο 134 του BGB (πρβλ. BAG [Bundesarbeitsgericht, ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών], απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2016 – 2 AZR 276/16 – σκέψη 36, BAGE 157, 1· απόφαση της 21ης Μαρτίου 2013 – 2 AZR 60/12 – σκέψεις 19 επ., BAGE 144, 366).

3. Η έννομη συνέπεια της ακυρότητας της απολύσεως στις προαναφερθείσες περιπτώσεις λόγω της παραβάσεως απαγορευτικής διατάξεως νόμου κατά την έννοια του άρθρου 134 του BGB αντιστοιχεί στην έννομη συνέπεια που επέρχεται κατά το εθνικό δίκαιο στην περίπτωση απολύσεων που δεν είναι κοινωνικά δικαιολογημένες (άρθρο 1, παράγραφος 1, του KSchG) ή στις περιπτώσεις που δεν μεσολάβησε διαδικασία διαβουλεύσεως με το συμβούλιο εργαζομένων ή η εν

λόγω διαδικασία δεν έγινε προσηκόντως στο πλαίσιο της συναποφάσεώς του αναφορικά με ατομικά μέτρα απασχόλησης πριν από την απόλυση (άρθρο 102, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του 3 BetrVG).

III. Το αιτούν τμήμα δεν μπορεί, ωστόσο, να διαπιστώσει το ίδιο αν η παράβαση της υποχρέωσης που απορρέει από το άρθρο 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG, να διαβιβάσει στον Agentur für Arbeit (Οργανισμό Απασχόλησης) αντίγραφο της ανακοινώσεως προς το συμβούλιο εργαζομένων συνεπάγεται επίσης ακυρότητα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Προκειμένου να κριθεί αν η εν λόγω υποχρέωση μπορεί να θεωρηθεί ως απαγορευτική διάταξη νόμου κατά την έννοια του άρθρου 134 του BGB, είναι απαραίτητο, ελλείψει ρητής απαγορευτικής διατάξεως, να προσδιοριστεί ο προστατευτικός σκοπός του άρθρου 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG. Τούτο απαιτεί γνώση του προστατευτικού σκοπού που επιδιώκει το άρθρο 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις και συνεπώς ερμηνεία της εν λόγω διατάξεως, η οποία αποκλείεται αποκλειστικά στο Δικαστήριο στο πλαίσιο διαδικασίας προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ (πρβλ. συναφώς ΔΕΕ απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2021 – C-561/19-σκέψη 27 επ.).

1. Η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις αποσκοπεί επίσης, όπως προκύπτει ιδίως από την αιτιολογική σκέψη 2 αυτής, στην προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων (ΔΕΕ, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016 – C-201/15 – [ΑΓΕΤ Ηρακλής] σκέψεις 27, 32· απόφαση της 9ης Ιουλίου 2015 – C-229/14 – [Baikaya] σκέψη 32· έτσι ήδη απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1998 – C-250/97 – [Lauge κ.λπ.] σκέψη 19). Η διάταξη του άρθρου 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις αποσκοπεί στην προαγωγή του κοινού χειρισμού εκ μέρους των εργοδοτών της κοινοποιήσεως των μαζικών απολύσεων στην αρμόδια αρχή –στη Γερμανία στον αρμόδιο Agentur für Arbeit (Οργανισμό Απασχόλησης)– και της εκπροσωπήσεως των εργαζομένων, στην οποία αποσκοπεί η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις (πρβλ. *Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies* COM [1972] 1400 σελίδα 3). Η εν λόγω επιδίωξη θα μπορούσε πιθανώς να εκπληρωθεί αποτελεσματικά μόνο αν η αρμόδια αρχή λαμβάνει το συντομότερο δυνατόν γνώση σχεδιαζόμενης απολύσεως μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων. Προκειμένου να διασφαλιστεί αυτό, αλλά και η προστασία των εργαζομένων, θα μπορούσε να θεσπίζεται υποχρέωση του εργοδότη να διαβιβάσει στην αρμόδια αρχή αντίγραφο δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

2. Ωστόσο, το αιτούν τμήμα κρίνει ότι υφίστανται σημαντικά επιχειρήματα που συνηγορούν υπέρ του ότι το άρθρο 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις δεν αποσκοπεί στη διασφάλιση ατομικής προστασίας.

α) Κατά το πνεύμα του εθνικού νομοθέτη, το άρθρο 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG αποσκοπεί στη διασφάλιση της έγκαιρης ενημερώσεως των

υπηρεσιών απασχόλησης ([παραλειπόμενα]). Η σκέψη αυτή πηγάζει από την προϊσχύουσα προσέγγιση της έννοιας της απολύσεως ως του χρονικού σημείου παρελεύσεως της προθεσμίας καταγγελίας. Η εν λόγω προσέγγιση εγκαταλείφθηκε στην εθνική νομολογία κατόπιν της εκδόσεως της αποφάσεως του Δικαστηρίου της 27ης Ιανουαρίου 2005 (C-188/03 – *Junk*). «Απόλυση» κατά την έννοια του άρθρου 17, παράγραφος 1, του KSchG συνιστά η λήψη της δηλώσεως περί καταγγελίας (πάγια νομολογία από την απόφαση του BAG [*Bundesarbeitsgericht*, ομοσπονδιακού δικαστηρίου εργατικών διαφορών] της 23ης Μαρτίου 2006 – 2 AZR 343/05 – BAGE 117, 281). Η προηγούμενη προσέγγιση εξηγεί επίσης, γιατί το άρθρο 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG –ξεπερνώντας συναφώς τις απαιτήσεις της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις– απαιτεί η διαβίβαση της ανακοινώσεως να λαμβάνει χώρα «συγχρόνως» με την ενημέρωση του συμβουλίου εργαζομένων. Τούτο στηριζόταν στη σκέψη του εθνικού νομοθέτη ότι η διαδικασία διαβουλεύσεως διεξάγεται κατά κανόνα μετά την καταγγελία ([παραλειπόμενα]).

β) Αν λόγω της ισχύουσας πλέον προσεγγίσεως της έννοιας της απολύσεως σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης, η διαδικασία διαβουλεύσεως προηγηθεί της καταγγελίας, όπως εν προκειμένω, η απαιτούμενη από το άρθρο 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις διαβίβαση της ανακοινώσεως προς το συμβούλιο εργαζομένων, η οποία λαμβάνει χώρα κατά την έναρξη της διαδικασίας διαβουλεύσεως, δεν μπορεί να επηρεάσει τη δραστηριότητα της αρμόδιας υπηρεσίας προς τον σκοπό της αναζητήσεως απασχόλησης. Κατά τον χρόνο της ενημερώσεως του συμβουλίου εργαζομένων δεν είναι ακόμη βέβαιο αν και πόσοι εργαζόμενοι θα καταλήξουν στην αγορά εργασίας και ποιοι εργαζόμενοι θα θιγούν. Η διαδικασία διαβουλεύσεως με το συμβούλιο εργαζομένων πρέπει να αναφέρεται και σε αυτό. Τούτο θα δώσει τη δυνατότητα στο συμβούλιο εργαζομένων να διατυπώσει εποικοδομητικές προτάσεις, προκειμένου να αποφευχθεί ή να περιοριστεί η μαζική απόλυση ή σε κάθε περίπτωση να μετριαστούν οι συνέπειές της μέσω συνοδευτικών κοινωνικών μέτρων (BAG [*Bundesarbeitsgericht*, ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών] απόφαση της 13ης Ιουνίου 2019 – 6 AZR 459/18- σκέψη 27, BAGE 167, 102· πρβλ. επίσης ΔΕΕ, απόφαση της 3ης Μαρτίου 2011 – C-235/10 έως C-239/10 – *[Claes]* σκέψη 56· απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009 – C-44/08 – *[Akavan Erityisalojen Keskusliitto κ.λπ.]* σκέψη 53), και να επηρεάσει τη διαμόρφωση της βουλήσεως του εργοδότη (πρβλ. BAG [*Bundesarbeitsgericht*, ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών] απόφαση της 13ης Ιουνίου 2019 – 6 AZR 459/18 – σκέψη 41 με περαιτέρω παραπομπές, BAGE 167, 102· απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2017 – 6 AZR 442/16 – σκέψη 25, BAGE 158, 104). Ως εκ τούτου, δεν είναι σε καμία περίπτωση δυνατό να υπάρξει οποιαδήποτε ατομική προστασία κατά το προβλεπόμενο στην οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις χρονικό σημείο της εκπληρώσεως της υποχρεώσεως του άρθρου 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, αυτής.

γ) Η κοινοποίηση της μαζικής απολύσεως σκοπεί να παράσχει στην αρμόδια αρχή τη δυνατότητα, εντός της προθεσμίας του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις (λεγόμενη απαγόρευση απολύσεως), η οποία

είναι κατά κανόνα 30 ημέρες, να εξεύρει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις (ΔΕΕ, απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2005 – C-188/03 – [Junk] σκέψεις 47, 51· BAG [Bundesarbeitsgericht, ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών] απόφαση της 13ης Ιουνίου 2019 – 6 AZR 459/18 – σκέψη 31, BAGE 167, 102). Αυτό καθίσταται σαφές με το άρθρο 4, παράγραφος 2, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις συνδέει συνεπώς την έναρξη της δράσεως της αρμόδιας αρχής με την κοινοποίηση εκ μέρους του εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας. Τούτο συνηγορεί κατά την κρίση του αιτούντος τμήματος, υπέρ του ότι η χρονικώς προηγηθείσα υποχρέωση διαβίβασεως του άρθρου 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις δεν μπορεί, σύμφωνα με την προσέγγιση της οδηγίας αυτής, να έχει χαρακτήρα ατομικής προστασίας. Ένα τέτοιο συμπέρασμα θα ήταν συνεπές προς το γεγονός ότι, όπως προαναφέρθηκε, πριν από την ολοκλήρωση των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων δεν έχει προκύψει οριστικώς εάν και πόσοι εργαζόμενοι θα καταλήξουν στην αγορά εργασίας και τότε και ποιοι εργαζόμενοι θα θιγούν.

δ) Το αιτούν τμήμα κρίνει ότι οι σκέψεις αυτές συνηγορούν υπέρ του ότι το άρθρο 2, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις –και επομένως και το άρθρο 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG– δεν θα μπορούσε να αποτελεί μέρος ούτε της κοινοποιήσεως ούτε της διαδικασίας διαβουλεύσεως, αλλά απλή διαδικαστική διάταξη. Επομένως, η παράβασή της, λαμβανομένων υπόψη των αρχών της ισοδυναμίας και της αποτελεσματικότητας στο εθνικό δίκαιο, δεν θα μπορούσε να επισύρει την ίδια έννομη συνέπεια, όπως επιβάλλεται σε περίπτωση παραβάσεως της υποχρεώσεως κοινοποιήσεως ή διαβουλεύσεως, και επομένως να μη συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας μεμονωμένου εργαζόμενου που θίγεται από τη μαζική απόλυση. Τούτο ισχύει κατά μείζονα λόγο, καθόσον, όπως προκύπτει από την υπό κρίση υπόθεση, στην οποία ήδη άμεσα μετά τη λήψη της κοινοποιήσεως της ομαδικής απολύσεως προγραμματίστηκαν ραντεβού συμβουλευτικής για περισσότερους από 100 εργαζομένους, η άμεση έναρξη της δραστηριότητας για την ανεύρεση απασχόλησης μπορεί να διασφαλιστεί παρά την παράβαση της υποχρεώσεως που απορρέει από το άρθρο 17, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του KSchG.

Δ. [διαδικαστικές πληροφορίες] [παραλειπόμενα].

[παραλειπόμενα]