

Υπόθεση C-402/24 [Sewel] ¹

Αίτηση προδικαστικής απόφασεως

Ημερομηνία καταθέσεως:

10 Ιουνίου 2024

Αιτούν δικαστήριο:

Bundesarbeitsgericht (Γερμανία)

Ημερομηνία της απόφασεως του αιτούντος δικαστηρίου:

23 Μαΐου 2024

Ενάγουσα, εκκαλούσα και αναιρεσείουσα:

BL

Εναγόμενος, εφεσίβλητος και αναιρεσίβλητος:

Dr. A, ενεργών υπό την ιδιότητα του συνδίκου της πτώχευσης της Luftfahrtgesellschaft Walter mbH

ΔΙΑΤΑΞΗ

[παραλειπόμενα]

Στην υπόθεση

BL

Ενάγουσα, εκκαλούσα και αναιρεσείουσα,

[κατά]

Dr. A, ενεργούντος υπό την ιδιότητα του συνδίκου της πτώχευσης της Luftfahrtgesellschaft Walter mbH

Εναγόμενος, εφεσίβλητος και αναιρεσίβλητος

¹ Η ονομασία που έχει δοθεί στην παρούσα υπόθεση είναι πλασματική. Δεν αντιστοιχεί στο πραγματικό όνομα κανενός διαδίκου.

το έκτο τμήμα του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών), εξέδωσε κατόπιν της διάσκεψης της 23ης Μαΐου 2024 [παραλειπόμενα] την ακόλουθη διάταξη:

I. Υποβάλλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δυνάμει του άρθρου 267 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) τα ακόλουθα ερωτήματα προς έκδοση προδικαστικής απόφασης:

1. Εκπληρώνεται ο σκοπός της κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης και συνεπώς καθίσταται περιττή η κύρωση, όταν ο εθνικός Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) δεν αντιτάσσεται σε μία –αντικειμενικά εσφαλμένη– κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης και επομένως θεωρεί ότι έχει ενημερωθεί επαρκώς προκειμένου να ασκήσει τα καθήκοντά του εντός των προθεσμιών του άρθρου 4 της οδηγίας 98/59/ΕΚ 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);

Ισχύει τούτο τουλάχιστον στην περίπτωση κατά την οποία η εκπλήρωση του σκοπού του άρθρου 3 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις διασφαλίζεται με διάταξη του εθνικού δικαίου προώθησης της απασχόλησης και/ή ο εθνικός Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) έχει καθήκον αυτεπάγγελτης έρευνας των πραγματικών περιστατικών;

2. Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα: Μπορεί να εκπληρωθεί ο σκοπός του άρθρου 3 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις στην περίπτωση κατά την οποία η εσφαλμένη ή εξ ολοκλήρου ελλείπουσα κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης μπορεί να διορθωθεί, να συμπληρωθεί ή να διενεργηθεί εκ των υστέρων, μετά την περιέλευση της καταγγελίας;

3. Εάν, σε περίπτωση εσφαλμένης ή ελλείπουσας κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης, η κύρωση για τις πλημμέλειες της κοινοποίησης συνίσταται στην κατ' άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις απαγόρευση απόλυσης, ποιο πεδίο εφαρμογής καταλείπεται στο πλαίσιο αυτό για το άρθρο 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις;

II. [παραλειπόμενα] [αναστολή της διαδικασίας]

Σκεπτικό

- 1 Η αίτηση προδικαστικής απόφασης αφορά την ερμηνεία των άρθρων 3, 4 και 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.
- 2 Η αίτηση υποβάλλεται στο πλαίσιο δίκης σχετικά με το κύρος καταγγελίας σχέσης εργασίας. Αντικείμενο της αιτήσεως αποτελούν ερωτήματα σχετικά με

την ερμηνεία της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Η ερμηνεία αυτή αποτελεί προϋπόθεση για τη θεμελίωση στο εθνικό δίκαιο κύρωσης για πλημμέλειες της διαδικασίας ομαδικής απόλυσης η οποία προβλέπεται στα άρθρα 3 επ. της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Το τμήμα της διαδικασίας που πρέπει να διεξάγεται πριν τη διενέργεια ομαδικών απολύσεων καλείται στο εθνικό δίκαιο και στο εξής «διαδικασία κοινοποίησης».

A. Αντικείμενο και πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης

- 3 Η ενάγουσα εργαζόταν από το έτος 2012 ως πιλότος στην Luftfahrtgesellschaft Walter mbH (στο εξής: οφειλέτρια), η οποία απασχολούσε περίπου 384 εργαζομένους.
- 4 Στις 30 Ιουνίου 2020 η οφειλέτρια αποφάσισε τη διακοπή της δραστηριότητάς της με άμεση ισχύ. Προηγουμένως, με έγγραφο της 15ης Ιουνίου 2020, είχε κινήσει βάσει του άρθρου 17, παράγραφος 2, του Kündigungsschutzgesetz (νόμου για την προστασία από τις απολύσεις, KSchG), [ήτοι] της διάταξης η οποία μεταφέρει στο εθνικό δίκαιο το άρθρο 2 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, τη διαδικασία διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των πιλότων εν όψει της απόλυσης των εργαζομένων αυτών.
- 5 Με απόφαση της 1ης Ιουλίου 2020 το πτώχευτικό δικαστήριο κίνησε κατά της οφειλέτριας διαδικασία αφερεγγυότητας. Ο εναγόμενος υπεισήλθε με την ιδιότητα του δικαστικώς διορισμένου συνδίκου της πτώχευσης ως εκ των καθηκόντων του στη θέση του εργοδότη και κατά τη διάρκεια της διαδικασίας φερεγγυότητας ασκεί τη δραστηριότητα του τελευταίου.
- 6 Με έγγραφο της 1ης Ιουλίου 2020 ο εναγόμενος προέβη σε κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης. Η κοινοποίηση δεν συνοδευόταν από τελικές παρατηρήσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων. Η εναλλακτικώς στο εθνικό δίκαιο προβλεπόμενη έκθεση της προόδου των διαβουλεύσεων δεν ήταν επίσης επαρκής. [Σε αυτήν] αναφερόταν απλώς ότι η διαδικασία διαβούλευσης έχει κινηθεί και πρόκειται να συνεχιστεί. Στοιχεία σχετικά με το περιεχόμενο των συζητήσεων δεν δίδονταν.
- 7 Ο Agentur für Arbeit (οργανισμός απασχόλησης) επιβεβαίωσε τη λήψη της κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης στην οποία προέβη ο εναγόμενος με την επισήμανση ότι επιβεβαιώνεται «αποκλειστικά» η παραλαβή των εγγράφων.
- 8 Αφού απέλυσε, ήδη στις αρχές Ιουλίου 2020, το προσωπικό θαλάμου επιβατών και εδάφους για το οποίο δεν είχαν συσταθεί όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, με επιστολή της 29 Ιουλίου 2020 ο εναγόμενος κατήγγειλε στο πλαίσιο της ομαδικής απόλυσης τη σχέση εργασίας της ενάγουσας και άλλων πιλότων. Οι καταγγελίες διενεργήθηκαν με τήρηση της τρίμηνης προειδοποιητικής προθεσμίας του εφαρμοστέου στην περίπτωση πτώχευσης άρθρου 113 του Insolvenzordnung (κώδικα αφερεγγυότητας, InsO) και με ισχύ από το τέλος του [καταληκτικού] μήνα.

B. Νομικό πλαίσιο

I. Bürgerliches Gesetzbuch (αστικός κώδικας)

9 Ο Bürgerliches Gesetzbuch (αστικός κώδικας, BGB) έχει ως εξής (απόσπασμα):

«Άρθρο 134 Απαγορευτική διάταξη νόμου

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

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

10 Ο Kündigungsschutzgesetz (νόμος για την προστασία από τις απολύσεις, KSchG) αποσκοπεί, με τη ρύθμιση του τρίτου μέρους του, και στη μεταφορά της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Συναφώς ορίζει τα εξής (αποσπάσματα):

«Άρθρο 17 Υποχρέωση κοινοποίησης

(1) ¹Ο 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. ...

(3) ... ²Η κοινοποίηση σύμφωνα με την παράγραφο 1 πρέπει να γίνεται εγγράφως και να περιλαμβάνει τις παρατηρήσεις του συμβουλίου εργαζομένων επί των απολύσεων. ³Αν δεν υποβάλλονται παρατηρήσεις του συμβουλίου εργαζομένων, 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.

...

Άρθρο 18 Απαγόρευση απόλυσης

(1) Οι απολύσεις που υπόκεινται σε κοινοποίηση κατ' εφαρμογή του άρθρου 17, ισχύουν πριν την παρέλευση ενός μηνός από την παρέλευση της κοινοποίησης στον Agentur für Arbeit (οργανισμό απασχόλησης) μόνο με

τη σύμφωνη γνώμη του· αυτή μπορεί να παρέχεται και με αναδρομική ισχύ η οποία ανατρέχει μέχρι και την ημερομηνία κατάθεσης της οικείας αίτησης.

(2) Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο Agentur für Arbeit (οργανισμός απασχόλησης) έχει την ευχέρεια να αποφασίζει ότι οι απολύσεις ισχύουν μόνο μετά την παρέλευση προθεσμίας το πολύ δύο μηνών από την ημερομηνία της κοινοποίησης.

...

Άρθρο 20 Αποφάσεις του Agentur für Arbeit (οργανισμού απασχόλησης)

Οι αποφάσεις του Agentur für Arbeit (οργανισμού απασχόλησης) βάσει του άρθρου 18, παράγραφοι 1 και 2, λαμβάνονται από τη διοίκησή του ή από επιτροπή (όργανο λήψης αποφάσεων) ...».

III. Δίκαιο προώθησης της απασχόλησης

11 Το τρίτο βιβλίο (III) του Sozialgesetzbuch (κώδικα κοινωνικής ασφάλισης, SGB) έχει ως εξής (αποσπάσματα):

«Άρθρο 2 Συνεργασία με τους Agenturen für Arbeit (οργανισμούς απασχόλησης)

...

(3) ¹Οι εργοδότες ενημερώνουν τους Agenturen für Arbeit (οργανισμούς απασχόλησης) εγκαίρως σχετικά με μεταβολές στην επιχείρηση οι οποίες ενδέχεται να έχουν επιπτώσεις στην απασχόληση. ²Η υποχρέωση αυτή αφορά ιδίως ενημερώσεις σχετικά με

...

4. σχεδιαζόμενους περιορισμούς ή μετεγκαταστάσεις της επιχείρησης και τις συναρτώμενες με αυτές μεταβολές και

5. σχέδια για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να αποφευχθούν οι απολύσεις εργαζομένων ή να οργανωθεί η μετάβασή τους σε άλλες εργασιακές σχέσεις.

...

Άρθρο 38 Δικαιώματα και υποχρεώσεις των προσώπων που αναζητούν κατάρτιση και απασχόληση

(1) ¹Πρόσωπα των οποίων ... η σχέση εργασίας λήγει υποχρεούνται να υποβάλουν το αργότερο τρεις μήνες πριν από τη λήξη της στον Agentur für Arbeit (οργανισμό απασχόλησης) δήλωση αναζήτησης εργασίας

αναφέροντας τα προσωπικά τους στοιχεία και την ημερομηνία λήξης της εργασιακής σχέσης. ²Εάν μεταξύ της λήξης της εργασιακής σχέσης και της ημερομηνίας κατά την οποία έλαβαν γνώση αυτής μεσολαβούν λιγότερο από τρεις μήνες, υποχρεούνται να υποβάλουν τη δήλωση εντός τριών ημερών από την ημερομηνία κατά την οποία έλαβαν γνώση. ³Η υποχρέωση υποβολής δήλωσης ισχύει ανεξαρτήτως του κατά πόσον η συνέχιση της εργασιακής σχέσης επιδιώκεται δικαστικώς ή προβάλλεται ως προοπτική από τον εργοδότη. ...

(1a) Ο αρμόδιος Agentur für Arbeit (οργανισμός απασχόλησης) πραγματοποιεί με τον ενδιαφερόμενο αμέσως μετά την υποβολή της δήλωσης αναζήτησης εργασίας μια πρώτη συνάντηση προς διαβούλευση και διαμεσολάβηση ...».

IV. Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

- 12 Κατά το αιτούν δικαστήριο, sedes materiae είναι οι διατάξεις των άρθρων 3, 4 και 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

Γ. Αναγκαιότητα εκδόσεως της αποφάσεως του Δικαστηρίου και ανάλυση των προδικαστικών ερωτημάτων

I. Λυσιτέλεια των ερωτημάτων

- 13 Ο εναγόμενος υπέβαλε την κοινοποίηση πριν από τη λήξη της διαδικασίας διαβούλευσης. Επιπλέον, δεν συνόδευσε την κοινοποίηση με τις τελικές παρατηρήσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων ούτε εξέθεσε κατά περιεχόμενο την πρόοδο των διαβουλεύσεων. Η επίλυση της διαφοράς εξαρτάται αποκλειστικά από το αν η καταγγελία πάσχει ακυρότητα λόγω των παραβάσεων αυτών της υποχρέωσης νόμιμης κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης. Το δικάζον τμήμα κρίνει ότι δεν στοιχειοθετούνται άλλοι λόγοι ακυρότητας κατά το εθνικό δίκαιο.

II. Προκαταρκτική παρατήρηση σχετικά με την αναγκαιότητα της προδικαστικής παραπομπής:

- 14 1. Το εθνικό δίκαιο δεν προβλέπει ρητώς κύρωση σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν έχει προβεί ή έχει προβεί σε εσφαλμένη κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης. Το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) έχει κρίνει μέχρι τούδε ότι η έννομη συνέπεια των πλημμελειών αυτών έπρεπε να συναχθεί από το άρθρο 134 του BGB (Bürgerliches Gesetzbuch, αστικού κώδικα), συνεπώς οι καταγγελίες πάσχουν ακυρότητα. Η σχέση εργασίας παραμένει σε ισχύ μέχρι τη διενέργεια νέας έγκυρης καταγγελίας. Πριν από την καταγγελία αυτή πρέπει, σε περίπτωση υπέρβασης των κατωφλίων του άρθρου 17, παράγραφος 1, του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις), να διεξαχθεί νέα διαδικασία διαβούλευσης και

κοινοποίησης. Κατά κανόνα, ο μισθός πρέπει να συνεχίσει να καταβάλλεται μέχρι τη λήξη της σχέσης εργασίας ή να καταβληθεί αναδρομικώς.

- 15 α) Το έκτο τμήμα προτίθεται να παύσει να ακολουθεί τη νομολογία αυτή. Βεβαίως, η ακυρότητα της καταγγελίας ως έννομη συνέπεια πλημμελειών της διαδικασίας κοινοποίησης συνιστά κύρωση που ανταποκρίνεται στην αρχή της πρακτικής αποτελεσματικότητας (*effet utile*). Ωστόσο, αντιβαίνει στην αρχή της αναλογικότητας, την οποία οφείλουν να τηρούν τα κράτη μέλη κατά τη θέσπιση κυρώσεων και στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις (πρβλ. ΔΕΕ, απόφαση της 8ης Ιουνίου 1994 – C-383/92 – [Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου], EU:C:1994:234, σκέψη 40). Πρώτον, είναι ακατάλληλη ως κύρωση, διότι επενεργεί στο επίπεδο της ατομικής σύμβασης εργασίας, ενώ κατά τη διαδικασία κοινοποίησης ο Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) δεν μπορεί και δεν πρέπει να επηρεάσει τη διαμόρφωση της βούλησης του εργοδότη που οδήγησε στην καταγγελία. Δεύτερον, δεν είναι εύλογη, διότι, αντιθέτως προς τη ρυθμιστική προσέγγιση της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, επεμβαίνει στην ελευθερία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων (ΔΕΕ, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016 – C-201/15 – [ΑΓΕΤ Ηρακλής], EU:C:2016:972, σκέψη 31). [Με αυτήν] απαγορεύεται οριστικά στον εργοδότη να πραγματοποιήσει τις σχεδιαζόμενες απολύσεις στον επιθυμητό χρόνο, παρ' όλο που σκοπός των υποχρεώσεων που τον βαρύνουν κατά τη διαδικασία κοινοποίησης ακριβώς δεν είναι αυτό. Με τον τρόπο αυτόν οι πλημμέλειες της διαδικασίας κοινοποίησης τιμωρούνται αυστηρότερα από ό,τι άλλες πλημμέλειες βάσει του γερμανικού δικαίου περί προστασίας από τις απολύσεις (BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών], διάταξη της 14ης Δεκεμβρίου 2023 – 6 AZR 157/22 (B) – σκέψεις 29, 33, 35 επ.).
- 16 β) Σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, το έκτο τμήμα μπορεί να προβεί σε αυτή τη μεταστροφή της νομολογίας μόνο με τη συγκλίνουσα γνώμη του δεύτερου τμήματος, το οποίο έχει επίσης δεχθεί ότι πλημμέλειες ή παράλειψη της κοινοποίησης επισύρουν την ακυρότητα της καταγγελίας. Η εφαρμοστέα στην περίπτωση αυτή διαδικασία προβλέπεται στο άρθρο 45 του Arbeitsgerichtsgesetz (νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών, ArbGG):

«Άρθρο 45 Τμήμα μείζονος συνθέσεως

(1) Στο Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) συνιστάται τμήμα μείζονος συνθέσεως.

(2) Το τμήμα μείζονος συνθέσεως αποφασίζει όταν ένα τμήμα προτίθεται να αποκλίνει επί νομικού ζητήματος από τη νομολογία άλλου τμήματος ή του τμήματος μείζονος συνθέσεως.

(3) ¹Η παραπομπή στο τμήμα μείζονος συνθέσεως επιτρέπεται μόνο όταν το τμήμα, από την απόφαση του οποίου πρόκειται να σημειωθεί η απόκλιση, δηλώνει κατόπιν ερωτήματος του δικάζοντος τμήματος ότι εμμένει στη νομική του άποψη. ... ³Επί του ερωτήματος και της απάντησης αποφαινεται

με διάταξη το οικείο τμήμα με τη σύνθεση που προβλέπεται για τη λήψη αποφάσεων.

...»

- 17 Το έκτο τμήμα κίνησε τη διαδικασία αυτή με το ερώτημά του της 14ης Δεκεμβρίου 2023 (- 6 AZR 157/22 (B) -). Το δεύτερο τμήμα, με διάταξη της 1ης Φεβρουαρίου 2024 (- 2AS 22/23 (A) -, αριθμός υπόθεσης ενώπιον του Δικαστηρίου: C-134/24 -), υπέβαλε ως ερωτώμενο τμήμα στο Δικαστήριο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως επί ερωτημάτων σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.
- 18 2. Παρά τη διάταξη περί παραπομπής του δεύτερου τμήματος του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) της 1ης Φεβρουαρίου 2024 (- 2AS 22/23 (A) -), το έκτο τμήμα κρίνει ότι είναι αναγκαίο να υποβάλει στο Δικαστήριο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως προκειμένου να δοθεί απάντηση στα ερωτήματα που αναλύονται υπό C III έως V σχετικά με την έννομη συνέπεια των πλημμελειών της διαδικασίας κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης.
- 19 α) Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η υποβολή σε αυτό αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ, είναι δυνατή μόνο εφόσον εκκρεμεί διαφορά ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου και τούτο καλείται να αποφανθεί στο πλαίσιο διαδικασίας που πρόκειται να καταλήξει στην έκδοση απόφασης δικαιοδοτικού χαρακτήρα. Η δυνατότητα [ενός οργάνου] να υποβάλει στο Δικαστήριο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως εξετάζεται με κριτήρια που αφορούν τόσο τη δομή όσο και τη λειτουργία [του] (ΔΕΕ, απόφαση της 7ης Μαΐου 2024 – C-115/22 – [NADA κ.λπ.], EU:C:2024:384, σκέψη 36 με περαιτέρω παραπομπές). Καθοριστική σημασία έχει στο σημείο αυτό η ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων στο συγκεκριμένο κανονιστικό πλαίσιο κατ' εφαρμογήν του οποίου ενεργεί το όργανο και στο πλαίσιο του οποίου αυτό κρίνει ότι ανακύπτει λόγος προδικαστικής παραπομπής προς το Δικαστήριο. Συνεπώς, ένα και το αυτό όργανο μπορεί να χαρακτηριστεί ως «δικαστήριο» κατά την έννοια του άρθρου 267 ΣΛΕΕ ή όχι, ανάλογα με το κατά πόσον στο συγκεκριμένο πλαίσιο ασκεί δικαιοδοτική ή άλλου είδους λειτουργία, ιδίως διοικητικής φύσεως (ΔΕΕ, απόφαση της 3ης Μαΐου 2022 – C-453/20 – [CityRail], EU:C:2022:341, σκέψη 43 με περαιτέρω παραπομπές). Συναφώς, το Δικαστήριο έχει απορρίψει τον χαρακτηρισμό «δικαστήριο» στην περίπτωση ειρηνοδικείου, στο μέτρο που καλείτο να προβεί σε διορισμό «εκ των υστέρων» εκκαθαριστή, διότι στην υπόθεση αυτή δεν υπήρχε διαφορά μεταξύ δύο αντιδικούντων προσώπων (ΔΕΕ, διάταξη της 12ης Ιανουαρίου 2010 – C-497/08 – [Amiraike Berlin], EU:C:2010:5, σκέψεις 17 επ.). Επίσης, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι δικηγορικός σύλλογος δεν έχει τη δυνατότητα να προβεί σε προδικαστική παραπομπή στο μέτρο που έχει επιληφθεί αίτησης αποσκοπούσας στο να επιτευχθεί δήλωση σχετική με διαφορά μεταξύ δικηγόρου και δικαστηρίων κράτους μέλους (ΔΕΕ, διάταξη της 18ης Ιουνίου 1980 – C-138/80 – [Borker], EU:C:1980:162, σκέψη 4).

- 20 β) Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, το αιτούν τμήμα έχει ενδοιασμούς ως προς το αν το δεύτερο τμήμα του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών), στο πλαίσιο της διαδικασίας του άρθρου 45, παράγραφος 3, του ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz, νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών), έχει την ιδιότητα του «δικαστηρίου» κατά την έννοια του άρθρου 267, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ, και ως εκ τούτου δύναται να υποβάλει προδικαστικό ερώτημα στο Δικαστήριο.
- 21 Οι ενδοιασμοί απορρέουν από το γεγονός ότι η υπό κρίση διαφορά σχετικά με το κύρος της καταγγελίας της σχέσης εργασίας μεταξύ της ενάγουσας και του εναγομένου εξακολουθεί να εκκρεμεί αποκλειστικά ενώπιον του τμήματος το οποίο υπέβαλε το ερώτημα βάσει του άρθρου 45, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz, νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών)– εν προκειμένω του έκτου τμήματος του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών)– (πρβλ., όσον αφορά την απαίτηση αυτή ΔΕΕ, διάταξη της 22ας Ιανουαρίου 2002 – C-447/00 – [Holto], EU:C:2002:38, σκέψη 17) και όχι ενώπιον του δεύτερου τμήματος. Το ερώτημα που απευθύνεται στο τελευταίο πρέπει να απαντηθεί ανεξάρτητα από τη συγκεκριμένη ένδικη διαφορά σχετικά με την καταγγελία. Το συγκεκριμένο κανονιστικό πλαίσιο βάσει του οποίου πρέπει να εκτιμηθεί η δυνατότητα του δεύτερου τμήματος να υποβάλει αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά το να δώσει απάντηση στο αφηρημένο και υπερβαίνον τα όρια της ένδικης διαφοράς ερώτημα που του τέθηκε, ήτοι αν εμμένει σε ορισμένη νομική άποψη. Πράγματι, στο πλαίσιο της υποβολής ερωτήματος βάσει του άρθρου 45, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz, νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών) δεν υφίσταται διαφορά μεταξύ δύο αντιδικούντων μερών. Στο πλαίσιο της κατ' άρθρο 45, παράγραφος 3, του ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz, νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών) διαδικασίας δεν λαμβάνει χώρα, ενώπιον του δεύτερου τμήματος, ακρόαση των διαδίκων της διαφοράς σχετικά με το κύρος της καταγγελίας της σχέσης εργασίας η οποία εκκρεμεί ενώπιον του έκτου τμήματος, ούτε διεξάγεται ενώπιον του δεύτερου τμήματος επ' ακροατηρίου συζήτηση στην οποία οι διάδικοι μπορούν να προβάλουν τους ισχυρισμούς τους επί του ερωτήματος σχετικά με την ανατροπή συγκεκριμένης νομολογίας (επί της πτυχής αυτής βλ. ΔΕΕ, απόφαση της 17ης Ιουλίου 2014 – C-58/13 και C-59/13 – [Torresi], EU:C:2014:2088, σκέψη 27). Επιπλέον, οι διάδικοι δεν μπορούν να κινήσουν οι ίδιοι την κατ' άρθρο 45, παράγραφος 3, του ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz, νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών) διαδικασία (πρβλ. επ' αυτού ΔΕΕ, διάταξη της 5ης Μαρτίου 1986 – C-318/85 – [Greis Unterweger], EU:C:1986:106, σκέψεις 2, 4). Τούτο μπορεί να γίνει μόνο από το αρμόδιο προς εκδίκαση της διαφοράς τμήμα, εν προκειμένω το έκτο τμήμα του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών). Η διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 45, παράγραφος 3, του ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz, νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών) είναι μάλλον μια καθαρά εσωτερική παρεμπίπτουσα διαδικασία ή προδικασία, η διεξαγωγή της οποίας αποτελεί προϋπόθεση του παραδεκτού της παραπομπής στο τμήμα μείζονος συνθέσεως του

Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) (άρθρο 45, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του ArbGG [Arbeitsgerichtsgesetz, νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών]). Τούτου δοθέντος, η απάντηση του ερωτηθέντος τμήματος δεν θα εκδιδόταν στο πλαίσιο διαδικασίας που πρόκειται να καταλήξει στην έκδοση απόφασης δικαιοδοτικού χαρακτήρα. Θα έλειπε το στοιχείο της δικαιοδοτικής επίλυσης μιας επίδικης διαφοράς με ισχύ δεδικασμένου έναντι των διαδίκων (επ' αυτού ΔΕΕ, απόφαση της 18ης Φεβρουαρίου 2017 – C-503/15 – [Margarit Panicello], EU:C:2017:126, σκέψη 34) και ως εκ τούτου το λειτουργικό χαρακτηριστικό που προσδίδει την ιδιότητα του δικαστηρίου. Η εκτίμηση αυτή δεν αναιρείται από το γεγονός ότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, διατάξεις του εθνικού δικαίου που προς διασφάλιση της ενότητας της νομολογίας απαιτούν την παραπομπή σε υπέρτερο δικαστικό σχηματισμό (π.χ. το τμήμα μείζονος συνθέσεως), δεν μπορούν να περιορίζουν τη δυνατότητα του εθνικού δικαστηρίου που επιλαμβάνεται της υπόθεσης να προβεί σε προδικαστική παραπομπή στο Δικαστήριο (ΔΕΕ, απόφαση της 5ης Απριλίου 2016 – C-689/13 – [PFE], EU:C:2016:199, σκέψεις 32 επ.). Βάσει των ανωτέρω, δικαστήριο κατά την εκτεθείσα έννοια θα ήταν το ερωτών έκτο τμήμα του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) και όχι το δεύτερο τμήμα αυτού.

- 22 Ωστόσο, το δεύτερο τμήμα δεν μπορεί να απαντήσει στο ερώτημα του έκτου τμήματος σχετικά με τις έννομες συνέπειες των πλημμελειών της διαδικασίας κοινοποίησης χωρίς απόφαση του Δικαστηρίου επί της ερμηνείας του άρθρου 3, του άρθρου 4, παράγραφοι 1 έως 3, καθώς και του άρθρου 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις (BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών]), διάταξη της 1ης Φεβρουαρίου 2024 – 2 AS 22/23 (A) – σκέψεις 7 επ.). Για τον λόγο αυτό, το έκτο τμήμα θεωρεί ότι υποχρεούται να απευθυνθεί με τη σειρά του στο Δικαστήριο προκειμένου, ανεξαρτήτως των αυτεπαγγέλτως εξεταζόμενων ζητημάτων που αφορούν το παραδεκτό της προδικαστικής παραπομπής, να μπορέσει το Δικαστήριο να προβεί στην αναγκαία ερμηνεία της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Στη συνέχεια, με τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 45 του ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz, νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών), μπορούν να προσδιοριστούν οι κατά το εθνικό δίκαιο συνέπειες που επισύρει για την καταγγελία μια εσφαλμένη κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης.

III. Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος:

- 23 Το πρώτο προδικαστικό ερώτημα αντιστοιχεί στο τέταρτο προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε το δεύτερο τμήμα του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) στο πλαίσιο της υπόθεσης C-134/24.
- 24 1. Στο πλαίσιο αυτό, η πραγματική και νομική κατάσταση έχει κατά το εθνικό δίκαιο ως εξής: Ο Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) επιβεβαιώνει τη λήψη της κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης χρησιμοποιώντας συχνά διατυπώσεις όπως «η προαναφερόμενη κοινοποίησή σας περιήλθε στην υπηρεσία μας στις ...». Συνακόλουθα, η προθεσμία που καθορίζει η διάταξη (εν μέρει

υιοθετείται η διατύπωση: που καθορίζεται βάσει της διάταξης) του άρθρου 18, παράγραφος 1, του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις), διάρκειας ενός μηνός, αρχίζει στις ... και λήγει στις ...». Πάντως, όπως καταδεικνύει η υπό κρίση υπόθεση, υπάρχουν επίσης έγγραφα των Arbeitsagenturen (οργανισμών απασχόλησης) στα οποία βεβαιώνεται ρητώς μόνο η παραλαβή της κοινοποίησης και των συνημμένων σε αυτήν εγγράφων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) λαμβάνει επίσης απόφαση σχετικά με τη διάρκεια της απαγόρευσης απόλυσης, ήτοι εκδίδει πράξη καθορισμού του χρονικού διαστήματος ισχύος της απαγόρευσης απόλυσης. Στην πλειονότητα όμως των περιπτώσεων δεν εκδίδεται τέτοια απόφαση, για την έκδοση της οποίας αρμόδια είναι τα όργανα λήψης αποφάσεων που αναφέρονται στο άρθρο 20, παράγραφος 1, του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις), και όχι ο υπάλληλος που συντάσσει τη βεβαίωση παραλαβής. Κατά τούτο η αρχή δεν προβαίνει σε κάποια ενέργεια. Κατά τη νομολογία του δεύτερου και του έκτου τμήματος του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών), η απλή επιβεβαίωση παραλαβής της κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης δεν αποτελεί διοικητική πράξη η οποία θα δέσμευε τα δικαστήρια εργατικών διαφορών όταν ελέγχουν το κατά πόσον η κοινοποίηση βαρύνεται με πλημμέλειες. Τούτο ισχύει και όσον αφορά μια απαγόρευση απόλυσης η οποία, χωρίς εξέταση των πραγματικών περιστατικών, καθορίζεται «ως εκ του νόμου» ή «βάσει του νόμου» στη βεβαίωση παραλαβής. Ακόμη και η πράξη καθορισμού του χρονικού διαστήματος ισχύος της απαγόρευσης απόλυσης δεν κωλύει τα δικαστήρια εργατικών διαφορών να ελέγξουν το ανίσχυρο της κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης και να εφαρμόσουν τις κυρώσεις που επισύρουν οι πλημμέλειες της κοινοποίησης. Μια τέτοια πράξη δεσμεύει τα δικαστήρια μόνο όσον αφορά τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης (πάγια νομολογία, BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών], απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 2020 – 6 AZR 146/19 – σκέψη 111, BAGE 169, 362· απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2016 – 2 AZR 276/16 – σκέψη 33, BAGE 157, 1· απόφαση της 28ης Ιουνίου 2012 – 6 AZR 780/10 – σκέψεις 65 επ., BAGE 142, 202). Κατά της πράξης αυτής δεν μπορούν να προσφύγουν στη δικαιοσύνη ούτε οι εργαζόμενοι (BSG [Bundessozialgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο διαφορών κοινωνικής ασφάλισης], απόφαση της 30ής Οκτωβρίου 1959 – 7 RAr 19/57 – BSGE 11, 14· διάταξη της 15ης Οκτωβρίου 2012 – B 11 AL 64/12 B -), ούτε το συμβούλιο εργαζομένων (BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών], απόφαση της 28ης Ιουνίου 2012 – 6 AZR 780/10 -· BSG [Bundessozialgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο διαφορών κοινωνικής ασφάλισης], απόφαση της 14ης Αυγούστου 1980 – 7 RAr 68/79 -). Αυτοί δεν συμμετέχουν στη διαδικασία βάσει των άρθρων 18 και 20 του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις). Η εν λόγω διαδικασία αφορά μόνο τη σχέση μεταξύ του εργοδότη και του Arbeitsagentur (οργανισμού απασχόλησης) (BSG [Bundessozialgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο διαφορών κοινωνικής ασφάλισης], απόφαση της 14ης Αυγούστου 1980 – 7 RAr 68/79 -).

- 25 2. Βάσει του προεκτεθέντος νομικού καθεστώτος, στη συντριπτική πλειονότητα των ομαδικών απολύσεων δεν υπάρχουν δεσμευτικές για τα δικαστήρια εργατικών διαφορών διοικητικές διαπιστώσεις σχετικά με τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης. Δεσμευτικότητα ως προς την άποψη του Arbeitsagentur (οργανισμού απασχόλησης), ότι η κοινοποίηση διενεργήθηκε νομίμως, δεν υπάρχει σε καμία περίπτωση. Το έκτο τμήμα διερωτάται, ωστόσο, αν ο σκοπός της διαδικασίας κοινοποίησης εκπληρώνεται όταν ο Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) εξετάζει την κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης, δεν αντιτάσσεται σε αυτήν και κατ' αυτό τον τρόπο καθιστά σαφές ότι έχει ενημερωθεί επαρκώς προκειμένου να ανταποκριθεί στον ενεργό ρόλο που έχει στη διαδικασία κοινοποίησης (επ' αυτού ΔΕΕ, απόφαση της 13ης Ιουλίου 2023 – C-134/22 – [G GmbH], EU:C:2023:567, σκέψεις 34 επ.). Στην περίπτωση αυτή δεν θα απαιτούνταν κυρώσεις κατά το εθνικό δίκαιο, ούτως ώστε δεν θα ανέκυπτε και το επακόλουθο ερώτημα που διατυπώνεται στη σκέψη 21 της διατάξεως περί παραπομπής στην υπόθεση C-134/24 σχετικά με την απαίτηση πραγματικής και αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας (άρθρο 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, άρθρο 47 ΧΘΔ) έναντι πλημμελειών της διαδικασίας κοινοποίησης.
- 26 Για την απάντηση επί του ερωτήματος θα μπορούσε επίσης να έχει σημασία αν η επίτευξη του επιδιωκόμενου με τα άρθρα 3 και 4 της οδηγίας τις ομαδικές απολύσεις σκοπού μπορεί να διασφαλιστεί με διατάξεις του εθνικού δικαίου προώθησης της απασχόλησης οι οποίες προβλέπουν τη συνεργασία του εργοδότη για την αποφυγή ή τη μείωση της ανεργίας, ακόμη και αν οι σχετικές ρυθμίσεις βρίσκονται εκτός της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων που επισήμως έχει μεταφερθεί [στην εσωτερική έννομη τάξη] με τα άρθρα 17 επ. του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις). Τέτοια διάταξη στο γερμανικό δίκαιο αποτελεί το άρθρο 2 του SGB (Sozialgesetzbuch, κώδικα κοινωνικής ασφάλισης) III. Η διάταξη αυτή αποσκοπεί στη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και Agenturen für Arbeit (οργανισμών απασχόλησης). [Με αυτήν] ο εργοδότης ωθείται να συνεργαστεί από νωρίς προκειμένου, υπό την έννοια της κοινωνίας αλληλεγγύης, να αποφευχθεί κατά το δυνατόν η δημιουργία ανεργίας και να περιοριστεί κατά το δυνατόν η διάρκεια ανεργίας που δημιουργήθηκε (BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών], απόφαση της 29ης Σεπτεμβρίου 2005 – 8 AZR 571/04 – σημείο II 1 b bb (3) του σκεπτικού, BAGE 116, 78). Επιπλέον, ο Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) ενημερώνεται από νωρίς σχετικά με τους εργαζομένους που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω της προβλεπόμενης στο άρθρο 38, παράγραφος 1, του SGB (Sozialgesetzbuch, κώδικα κοινωνικής ασφάλισης) III υποχρέωσης του εργαζομένου να υποβάλει δήλωση αναζήτησης εργασίας πολύ πριν από τη λήξη της προθεσμίας προειδοποίησης, η οποία, βάσει του άρθρου 38, παράγραφος 1a, του SGB (Sozialgesetzbuch, κώδικα κοινωνικής ασφάλισης) III, οφείλει να ακολουθείται άμεσα από μια πρώτη διαβούλευση. Περαιτέρω, σημαντικό θα μπορούσε να είναι και το ότι στο πλαίσιο της διαδικασίας ομαδικής απόλυσης ο Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) έχει καθήκον αυτεπάγγελτης εξέτασης (BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών], διάταξη της 1ης Φεβρουαρίου 2024 – 2 AS 22/23 (A) – σκέψη 12).

IV. Επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος:

- 27 1. Το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα αντιστοιχεί στα πρώτο έως τρίτο προδικαστικά ερωτήματα [που υποβλήθηκαν στο πλαίσιο] της υπόθεσης C-134/24.
- 28 α) Αν η απαγόρευση απόλυσης εκκινεί το πρώτον μετά τη νόμιμη κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης (*BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών]*, διάταξη της 1ης Φεβρουαρίου 2024 – 2 AS 22/23 (A) – σκέψη 16), υπέρβαση της απαγόρευσης αυτής σε περίπτωση καταγγελίας που διενεργήθηκε χωρίς κοινοποίηση ή μετά από εσφαλμένη κοινοποίηση θα ήταν πραγματοποιήσιμη μόνο εφόσον είναι δυνατή η εκ των υστέρων θεραπεία της κοινοποίησης. Σε αντίθετη περίπτωση θα έπρεπε πάντοτε να διενεργείται νέα καταγγελία.
- 29 β) Σε αντίθεση με το δεύτερο τμήμα του *Bundesarbeitsgericht* (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών), το έκτο τμήμα αμφιβάλλει αν ο επιδιωκόμενος από το άρθρο 3 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις σκοπός, ο οποίος συνίσταται στην ενημέρωση της αρμόδιας αρχής πριν από τη διενέργεια ομαδικών απολύσεων (*ΔΕΕ, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016 – C-201/15 – [ΑΓΕΤ Ηρακλής], EU:C:2016:972, σκέψη 28 με περαιτέρω παραπομπές*), μπορεί ακόμη να εκπληρωθεί αν σε περίπτωση εσφαλμένης ή παραλειφθείσας κοινοποίησης η ενημέρωση αυτή διενεργηθεί εκ των υστέρων, μετά την περιέλευση της καταγγελίας.
- 30 Πρώτον, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου (*ΔΕΕ, απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2005 – C-188/03 – [Junk], EU:C:2005:59, σκέψη 54*) η κοινοποίηση πρέπει να έχει διενεργηθεί (νομίμως) πριν από την περιέλευση της καταγγελίας, ούτως ώστε ο ο *Arbeitsagentur* (οργανισμός απασχόλησης) να έχει τη δυνατότητα να διερευνήσει, βάσει του συνόλου των πληροφοριών που του διαβίβασε ο εργοδότης, ποιες δυνατότητες περιορισμού των αρνητικών συνεπειών των απολύσεων υπάρχουν (*ΔΕΕ, απόφαση της 13ης Ιουλίου 2023 – C-134/22 – [G GmbH], EU:C:2023:567, σκέψη 35*). Σε αυτή τη βάση, η εκ των υστέρων διόρθωση της κοινοποίησης μετά την περιέλευση της καταγγελίας δεν φαίνεται πλέον δυνατή.
- 31 Δεύτερον, η εκ των υστέρων θεραπεία της κοινοποίησης πρέπει να πραγματοποιηθεί με τα στοιχεία στα οποία βασίστηκε η αρχική κοινοποίηση ή – σε περίπτωση παράλειψής της– στα οποία αυτή θα έπρεπε να είχε βασιστεί. Πρόκειται, κατ' ουσίαν, για διόρθωση εσφαλμένων ή συμπλήρωση ελλειπόντων στοιχείων μετά την απόφαση του εργοδότη να προβεί σε καταγγελία. Σε αντίθετη περίπτωση, δεν πρόκειται για εκ των υστέρων θεραπεία, αλλά για διενέργεια νέας κοινοποίησης βάσει νέων παραμέτρων. Ωστόσο, κατά το χρονικό σημείο της εκ των υστέρων θεραπείας της κοινοποίησης, οι πραγματικές συνθήκες έχουν κατά κανόνα μεταβληθεί σε σχέση με τις συνθήκες στις οποίες βασίστηκε η αρχικώς γενομένη κοινοποίηση ή [στις οποίες θα βασιζόταν] η κοινοποίηση που θα έπρεπε να είχε διενεργηθεί. Οι εργαζόμενοι, η σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση των

οποίων δεν κοινοποιήθηκε ή κοινοποιήθηκε εσφαλμένα, έχουν εν τω μεταξύ απολυθεί προ πολλού και κατά το χρονικό αυτό διάστημα συχνά έχουν ήδη τοποθετηθεί ή βρει εργασία. Η κατάσταση στην αγορά εργασίας της περιοχής μπορεί να έχει μεταβληθεί, π.χ. συνεπεία περαιτέρω ομαδικών απολύσεων από άλλους εργοδότες. Η πάροδος του χρόνου επηρεάζει επομένως τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της ομαδικής απόλυσης και την αναγκαία απόκριση του οργανισμού απασχόλησης. Επομένως, μια εκ των υστέρων κοινοποίηση με τα αρχικά στοιχεία συχνά δεν επιτρέπει στον Arbeitsagentur (οργανισμό απασχόλησης) να προβεί σε εύλογη αναζήτηση λύσης στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις ομαδικές απολύσεις, όπως απαιτεί το καθήκον του (*ΔΕΕ, απόφαση της 13ης Ιουλίου 2023 – C-134/22 – [G GmbH], EU:C:2023:567, σκέψη 35*).

- 32 γ) Αν η απαγόρευση απόλυσης του άρθρου 4 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις εκκινεί μόνο όταν η κοινοποίηση ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του άρθρου 3, παράγραφος 1, τέταρτο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, τότε η διάρκεια της απαγόρευσης απόλυσης και συνακόλουθα η «χρονική μετάθεση» της επέλευσης του τερματισμού [της εργασιακής σχέσης] δεν θα ήταν δυνατόν να προβλεφθεί, ακόμη και στην περίπτωση που, ανεξαρτήτως των προεκτεθέντων ενδοιασμών, ήταν δυνατή η θεραπεία της κοινοποίησης υπό τη μορφή μιας διόρθωσης ή συμπλήρωσης. Οι πλημμέλειες της κοινοποίησης θα διαπιστώνονταν στο πλαίσιο δικαστικής διαδικασίας κατά κανόνα μετά από σημαντικό χρονικό διάστημα. Για τον λόγο αυτό, συχνά η απαγόρευση απόλυσης θα μπορούσε να ξεπεραστεί ταχύτερα με νέα καταγγελία, κατά τη διενέργεια της οποίας λόγω μεταβολής των συνθηκών δεν υφίσταται πλέον ομαδική απόλυση.
- 33 δ) Κατά το έκτο τμήμα, η απαγόρευση απόλυσης χωρίς χρονικό περιορισμό ή χωρίς συγκεκριμένη χρονική διάρκεια θα συνιστούσε επέμβαση στην ελευθερία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων. Ωστόσο, η ελευθερία αυτή δεν περιορίζεται από την οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις (*πρβλ. επ' αυτού ΔΕΕ, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016 – C-201/15 – [ΑΓΕΤ Ηρακλής], EU:C:2016:972, σκέψεις 30 επ.*). Η απαγόρευση απόλυσης δεν θίγει το δικαίωμα του εργοδότη να λύσει τη σύμβαση (*προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Tizzano της 30ής Σεπτεμβρίου 2004 – C-188/03 – [Junk], EU:C:2004:571, σημεία 64 επ.*). Επομένως, ένα τέτοιο αποτέλεσμα της απαγόρευσης απόλυσης θα ήταν, κατά την άποψη του έκτου τμήματος του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών), αντίθετο προς την αρχή της αναλογικότητας για τους ίδιους λόγους με την ακυρότητα της απόλυσης (*επ' αυτού σκέψη 15*), και ως εκ τούτου δεν θα μπορούσε να θεσπιστεί στο εθνικό δίκαιο ως κύρωση.
- 34 2. Επιπλέον, για την αναστολή της επέλευσης των αποτελεσμάτων της καταγγελίας μέσω της απαγόρευσης απόλυσης του άρθρου 4 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις (*BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών], διάταξη της 1ης Φεβρουαρίου 2024 – 2 AS 22/23 (A) – σκέψη 14*) ελλείπει κατά το έκτο τμήμα οποιαδήποτε νομική βάση στο δίκαιο της Ένωσης. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, οι ουσιαστικές

προϋποθέσεις υπό τις οποίες ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, όπως και οι λεπτομέρειες της προστασίας από παράνομη ομαδική απόλυση, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, αλλά παρέμειναν στην αρμοδιότητα των κρατών μελών (*ΔΕΕ, απόφαση της 17ης Μαρτίου 2021 – C-652/19 – [Consulmarketing], EU:C:2021:208, σκέψη 42· απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016 – C-201/15 – [ΑΓΕΤ Ηρακλής], EU:C:2016:972, σκέψη 33*). Επί τη βάση των ανωτέρω, το αν και πότε η καταγγελία επιφέρει τα αποτελέσματά της καθορίζεται αποκλειστικά βάσει του εθνικού δικαίου.

V. Επί του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος:

- 35 Το τρίτο προδικαστικό ερώτημα αφορά τη σχέση μεταξύ των διατάξεων του άρθρου 4 και του άρθρου 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.
- 36 1. Το έκτο τμήμα θεωρεί ότι από το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις δεν μπορεί να συναχθεί κύρωση για πλημμέλειες της διαδικασίας κοινοποίησης. Η απαγόρευση απόλυσης επιδιώκει σκοπούς πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης (*ΔΕΕ, απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2005 – C-188/03 – [Junk], EU:C:2005:59, σκέψεις 47 επ.· για το εθνικό δίκαιο BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών], απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2016 – 2 AZR 276/16 – σκέψη 24, BAGE 157, 1*). Το κύρος και η διαπλαστική ενέργεια της καταγγελίας δεν μπορούν να επηρεαστούν από αυτήν. Θεσπίζεται απλώς δικαίωμα απασχόλησης μέχρι τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1, πρώτη ημιπερίοδος, και παράγραφος 3, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Κατά το έκτο τμήμα, η διάταξη του άρθρου 4 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις φαίνεται να αποτελεί μέσο προς επίτευξη του σκοπού, αλλά όχι κύρωση. Διαφορετικά θα ανέκυπτε το ερώτημα ποια αυτοτελή σημασία θα μπορούσε ακόμη να έχει στο πλαίσιο της διαδικασίας κοινοποίησης το άρθρο 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.
- 37 2. Το έκτο τμήμα διευκρινίζει ότι κατά την άποψή του η κύρωση για πλημμέλειες της διαδικασίας κοινοποίησης πρέπει να θεσπιστεί από τον νομοθέτη στο πλαίσιο του δικαίου προώθησης της απασχόλησης (*BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών], διάταξη της 14ης Δεκεμβρίου 2023 – 6 AZR 157/22 (B) – σκέψεις 7, 22*). Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι μέχρι τη θέσπιση κύρωσης από τον νομοθέτη οι πλημμέλειες αυτές θα πρέπει να μην επισύρουν καμία απολύτως συνέπεια. Το άρθρο 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις θα μπορούσε να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι, μέχρι την επέμβαση του νομοθέτη, η κύρωση θα έπρεπε να εξευρεθεί από τη νομολογία. Ωστόσο, τα δικαστήρια εργατικών διαφορών δεν μπορούν να προβούν στη διάπλαση κύρωσης στο πεδίο του δικαίου προώθησης της απασχόλησης. Ως εκ τούτου, η κύρωση θα έπρεπε να συναχθεί από το δίκαιο της καταγγελίας. Δεδομένου ότι, κατά το έκτο τμήμα, η απαγόρευση απόλυσης και κάθε άλλη κύρωση που θέτει υπό αμφισβήτηση το κύρος της καταγγελίας αποκλείονται για τους προεκτεθέντες λόγους, ως σημείο αναφοράς για την επιβολή κύρωσης

απομένει μόνο η προθεσμία προειδοποίησης. Με βάση τη ratio της προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις, ως κατάλληλη και επαρκής κύρωση για πλημμέλειες της διαδικασίας κοινοποίησης θα μπορούσε να θεωρηθεί, μέχρι την επέμβαση του νομοθέτη, η αναστολή της προθεσμίας προειδοποίησης. Σύμφωνα με τη ratio αυτή, η προσωρινή απαγόρευση απόλυσης αποσκοπεί στη χρονική μετάθεση των ομαδικών απολύσεων, ούτως ώστε κατά τη διάρκεια αυτού του χρονικού διαστήματος οι εργοδότες να αναζητήσουν δυνατότητες απασχόλησης για τους εργαζομένους και επιπλέον ο Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) να κερδίσει χρόνο για την τοποθέτηση των υπό απόλυση εργαζομένων. Βάσει μιας συνολικής θεώρησης, σκοπός είναι η αποφυγή της ανεργίας προς το γενικό συμφέρον. Αν λόγω έλλειψης ή πλημμελειών της κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης ο Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) αδυνατεί να επιτελέσει το καθήκον του εν όλω ή εν μέρει, βάσει της ratio της προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις θα μπορούσε να ληφθεί υπόψη ως κύρωση τουλάχιστον η παράταση της διάρκειας της σχέσης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, αφενός ο Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) θα είχε στη διάθεσή του περισσότερο χρόνο για την τοποθέτηση των θιγόμενων εργαζομένων και αφετέρου ο εργοδότης θα είχε την υποχρέωση απασχόλησης των εργαζομένων αυτών για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

- 38 Βεβαίως, η αναστολή της προθεσμίας προειδοποίησης θα έπρεπε να περιοριστεί χρονικά, προκειμένου να μην θίγεται η ελευθερία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων και να μην ασκείται έμμεση πίεση προς διενέργεια νέων καταγγελιών. Δεδομένου ότι σύμφωνα με το άρθρο 4 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις ο Arbeitsagentur (οργανισμός απασχόλησης) έχει στη διάθεσή του προς επιτέλεση των καθηκόντων του προθεσμία μόνο 30 ημερών με τη δυνατότητα παράτασης κατ' ανώτατο όριο στις 60 ημέρες, της οποίας έγινε χρήση στο εθνικό δίκαιο με το άρθρο 18, παράγραφος 2 του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις), η αναστολή θα έπρεπε να υποβληθεί σε αντίστοιχο χρονικό περιορισμό. Συνακόλουθα, η προθεσμία προειδοποίησης βάσει του εθνικού δικαίου θα ήταν κατά κανόνα ένας μήνας σε περίπτωση εσφαλμένων κοινοποιήσεων και δύο μήνες σε περίπτωση παράλειψης κοινοποιήσεων. Μια τέτοια κύρωση θα προσανατολιζόταν στη μέγιστη διάρκεια παράτασης της απασχόλησης σε περίπτωση νόμιμης κοινοποίησης. Ο εργαζόμενος θα μπορούσε να επιτύχει τον δικαστικό έλεγχο της νομιμότητας της κοινοποίησης στο πλαίσιο της διαδικασίας προστασίας από την απόλυση, ούτως ώστε θα πληρούνταν επίσης οι απαιτήσεις του άρθρου 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις και του άρθρου 47 του ΧΘΔ.

[παραλειπόμενα]