

Υπόθεση C-134/24 [Tomann]<sup>1</sup>

Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως

Ημερομηνία καταθέσεως:

20 Φεβρουαρίου 2024

Αιτούν δικαστήριο:

Bundesarbeitsgericht (Γερμανία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

1 Φεβρουαρίου 2024

Εναγόμενος, εκκαλόν και αναιρεσείων:

UR, ενεργών υπό την ιδιότητα του συνδίκου της πτώχευσης της V GmbH

Ενάγων, εφεσίβλητος και αναιρεσίβλητος:

DF

**BUNDESARBEITSGERICHT**

[παραλειπόμενα]

Bundesarbeitsgericht

έκδοση

1 Φεβρουαρίου 2024

**ΔΙΑΤΑΞΗ**

[παραλειπόμενα]

Στην υπόθεση

UR, ενεργούντος υπό την ιδιότητα του συνδίκου της πτώχευσης της V GmbH

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

Εναγόμενος, εκκαλών και αναιρεσεΐων

[κατά]

DF

Ενάγων, εφεσίβλητος και αναιρεσίβλητος

το δεύτερο τμήμα του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία), εξέδωσε κατόπιν της διάσκεψης της 1ης Φεβρουαρίου 2024 [παραλειπόμενα] την ακόλουθη διάταξη:

I. Υποβάλλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ τα ακόλουθα ερωτήματα προς έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

1. Έχει το άρθρο 4, παράγραφος 1, 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), την έννοια ότι μια καταγγελία στο πλαίσιο υποκείμενης σε κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας ενός θιγόμενου εργαζομένου μόνο μετά τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης;

Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα:

2. Προϋποθέτει η λήξη της απαγόρευσης απόλυσης, πέραν της κοινοποίησης της ομαδικής απόλυσης, επιπροσθέτως και ότι η τελευταία ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του άρθρου 3, παράγραφος 1, τέταρτο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις;

3. Μπορεί ο εργοδότης, ο οποίος προέβη σε υποκείμενες σε κοινοποίηση απολύσεις χωρίς (νόμιμη) κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης, να θεραπεύσει την έλλειψη αυτή εκ των υστέρων, με συνέπεια η λύση των σχέσεων εργασίας των θιγόμενων εργαζομένων να είναι δυνατή μετά τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης επί τη βάση των προηγουμένως γενομένων απολύσεων;

Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο και στο δεύτερο ερώτημα:

4. Συμβιβάζεται με το άρθρο 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις ρύθμιση με την οποία το εθνικό δίκαιο αναθέτει στην αρμόδια αρχή να διαπιστώσει τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης στη συγκεκριμένη περίπτωση με πράξη μη δεκτική προσβολής εκ μέρους του εργαζομένου και δεσμευτική για τα δικαστήρια εργατικών διαφορών, ή πρέπει ο εργαζόμενος να διαθέτει οπωσδήποτε πρόσβαση σε

δικαστική διαδικασία ελέγχου της ορθότητας της διαπιστωτικής πράξης της διοίκησης;

II. [παραλειπόμενα] [αναστολή της διαδικασίας]

### Σκεπτικό

#### A. Αντικείμενο της κύριας δίκης

- 1 I. Οι διάδικοι ερίζουν σχετικά με τη λύση της μεταξύ τους σχέσης εργασίας συνεπεία τακτικής καταγγελίας στην οποία προέβη ο εναγόμενος τον Δεκέμβριο 2020 με ισχύ στις 31 Μαρτίου 2021. [Ο εναγόμενος] δεν είχε προβεί στην απαιτούμενη από το άρθρο 17, παράγραφος 1, του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις) κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης. Επίσης δεν θεράπευσε την έλλειψη αυτή πριν από τις 31 Μαρτίου 2021. Βάσει του κανονισμού κατανομής αρμοδιοτήτων του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών), αρμόδιο να αποφανθεί επί του επίδικου ζητήματος είναι το έκτο τμήμα του δικαστηρίου, το οποίο προτίθεται να απορρίψει την βάλλουσα κατά της απόλυσης αγωγή του ενάγοντος. Το έκτο τμήμα θεωρεί –όπως αναπτύσσει διεξοδικά στη διάταξή του της 14ης Δεκεμβρίου 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -)– ότι κωλύεται να αποφανθεί σχετικά για λόγους αναγόμενους στο εθνικό δικονομικό δίκαιο.
- 2 II. Το δεύτερο τμήμα του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) έχει κρίνει μέχρι τούδε ότι καταγγελία η οποία διενεργήθηκε χωρίς να έχει προηγηθεί η απαιτούμενη κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης είναι άκυρη (ανίσχυρη) και για τον λόγο αυτό δεν μπορεί να επιφέρει τη λύση της σχέσης εργασίας. Κατ’ αντιδιαστολή, το έκτο τμήμα προτίθεται να ακολουθήσει στο μέλλον την άποψη ότι η έλλειψη ή τα ελαττώματα μιας απαιτούμενης από το δίκαιο της Ένωσης ή από το εθνικό δίκαιο κοινοποίησης δεν έχει νομικές επιπτώσεις επί της απόφασης σχετικά με τη λύση σχέσης εργασίας που έχει καταγγελθεί. Πράγματι, τόσο η έλλειψη κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης όσο και τα ελαττώματα αυτής θα πρέπει να θεωρηθεί ότι δεν έχουν καμία συνέπεια. Εναπόκειται στον Γερμανό νομοθέτη να θεσπίσει «κύρωση» για τις πλημμέλειες της διαδικασίας κοινοποίησης σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Αυτή δεν θα πρέπει να εντάσσεται στο πεδίο του εργατικού δικαίου, αλλά μόνο στο πεδίο του δικαίου προώθησης της απασχόλησης (BAG [Bundesarbeitsgericht, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών]) 14. Dezember 2023 – 6 AZR 157/22 [B] – σκέψεις 7, 22, 32 και ιδίως σκέψη 35).
- 3 III. Το εθνικό δικονομικό δίκαιο προβλέπει ειδική διαδικασία σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ των τμημάτων του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών). Δυνάμει του άρθρου 45, παράγραφοι 2 και 3, του ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz, νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών), ένα τμήμα του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) μπορεί να αποκλίνει από τη νομολογία άλλου τμήματος μόνον αν το τμήμα αυτό σε απάντηση σχετικού ερωτήματος [δηλώνει

ότι] έχει εγκαταλείψει τη νομική του άποψη ή –σε αντίθετη περίπτωση– το τμήμα μείζονος συνθέσεως του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) έχει εκδώσει απόφαση σχετικά με την προσήκουσα επίλυση του τιθέμενου νομικού ζητήματος. Κατ' ακολουθίαν, το έκτο τμήμα απηύθυνε με διάταξη της 14ης Δεκεμβρίου 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -) στο δεύτερο τμήμα το ακόλουθο ερώτημα δυνάμει του άρθρου 45, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz, νόμου για την οργάνωση των δικαστηρίων εργατικών διαφορών):

«Εξακολουθεί το δεύτερο τμήμα να εμμένει στη νομική άποψη που ακολουθεί από την απόφασή του της 22ας Νοεμβρίου 2012 (- 2 AZR 371/11 -) και μετέπειτα, κατά την οποία μια καταγγελία, κατά τη διενέργεια της οποίας δεν υπήρχε έγκυρη κοινοποίηση βάσει του άρθρου 17, παράγραφος 1, τρίτη περίπτωση, του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις), αντιβαίνει ως δικαιοπραξία σε απαγορευτική διάταξη νόμου κατά την έννοια του άρθρου 134 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch, αστικού κώδικα) και για τον λόγο αυτό είναι άκυρη;»

## **B. Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου**

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (νόμος για την προστασία από τις απολύσεις), όπως δημοσιεύθηκε στις 25 Αυγούστου 1969 (BGBl. I σ. 1317):

### «Άρθρο 17 Υποχρέωση κοινοποίησης

- (1) Ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε κοινοποίηση στον Agentur für Arbeit (οργανισμό απασχόλησης) πριν απολύσει:
1. στις εκμεταλλεύσεις που απασχολούν κατά κανόνα περισσότερους από 20 και λιγότερους από 60 εργαζομένους, περισσότερους από 5 εργαζομένους·
  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·
  3. στις εκμεταλλεύσεις που απασχολούν κατά κανόνα τουλάχιστον 500 εργαζομένους, τουλάχιστον 30 εργαζομένους

...

εντός χρονικού διαστήματος 30 ημερολογιακών ημερών.

### Άρθρο 18 Απαγόρευση απόλυσης

- (1) Οι απολύσεις που υπόκεινται σε κοινοποίηση κατ' εφαρμογή του άρθρου 17, ισχύουν πριν την παρέλευση ενός μηνός από την περιέλευση 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.

...»

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (αστικός κώδικας), όπως δημοσιεύθηκε στις 2 Ιανουαρίου 2002 (*BGBI. I σ. 42, με διόρθωση ημερησίων σ. 2909 και BGBI. 2003 I σ. 738*):

«Άρθρο 134 Απαγορευτική διάταξη νόμου

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

Άρθρο 615 Αμοιβή σε περίπτωση υπερημερίας του εργοδότη και σε περίπτωση που ο εργοδότης φέρει τον κίνδυνο λειτουργίας της εκμετάλλευσης

Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει τη συμφωνημένη αμοιβή για την εργασία που δεν παρασχέθηκε λόγω της υπερημερίας, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο.

...»

- 6 III. Δέκατο βιβλίο του Sozialgesetzbuch (γερμανικού κώδικα κοινωνικών ασφαλίσεων) –διαδικασία κοινωνικής ασφάλισης και προστασία δεδομένων στην κοινωνική ασφάλιση– όπως δημοσιεύθηκε στις 18 Ιανουαρίου 2001 (*BGBI. I σ. 130*):

«Άρθρο 20 Αρχή της εξεταστικής διαδικασίας

(1) Η αρχή ερευνά αυτεπαγγέλτως τα πραγματικά περιστατικά. Καθορίζει τη φύση και το περιεχόμενο των ερευνών· δεν δεσμεύεται από τα επιχειρήματα και τις αιτήσεις των ενδιαφερομένων σχετικά με την απόδειξη.

(2) Η αρχή πρέπει να λαμβάνει υπόψη της όλες τις κρίσιμες περιστάσεις για την συγκεκριμένη περίπτωση, περιλαμβανομένων εκείνων που είναι ευνοϊκές για τους ενδιαφερομένους.

...»

## Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

- 7 Σχετικές διατάξεις του παραγώγου δικαίου της Ένωσης είναι, κατά το δεύτερο τμήμα του *Bundesarbeitsgericht* (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών), οι εξής: Άρθρο 3, παράγραφος 1, άρθρο 4, παράγραφοι 1 έως 3, και άρθρο 6, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

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

#### Ι. Αναγκαιότητα εκδόσεως της αποφάσεως του Δικαστηρίου

- 8 1. Για τους λόγους που εκτίθενται κατωτέρω, το δεύτερο τμήμα του *Bundesarbeitsgericht* (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) δεν είναι σε θέση να απαντήσει στο ερώτημα που του υπέβαλε το έκτο τμήμα χωρίς να ακολουθήσει τη διαδικασία δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ.
- 9 α) Το δεύτερο τμήμα εκτιμά, όπως και το έκτο τμήμα, ότι η ακυρότητα, δυνάμει του άρθρου 134 του BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch*, αστικού κώδικα), καταγγελίας που έχει διενεργηθεί χωρίς νόμιμη κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης, ενδέχεται να συνιστά –ακόμη και τηρουμένων των επιταγών του δικαίου της Ένωσης– δυσανάλογη έννομη συνέπεια. Το έκτο τμήμα εξέθεσε τους λόγους που συνηγορούν υπέρ της άποψης αυτής στην προαναφερθείσα διάταξή του της 14ης Δεκεμβρίου 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] – *σκέψεις 11 επ.*, σχετικά με τη σύμφωνη με το δίκαιο της Ένωσης ερμηνεία *σκέψεις 26 επ.*), στις οποίες και γίνεται παραπομπή προς αποφυγή επαναλήψεων.
- 10 β) Ωστόσο, η άποψη της γερμανικής θεωρίας επί του ζητήματος αυτού εξακολουθεί να είναι διαφορετική, τουλάχιστον όσον αφορά την περίπτωση κατά την οποία η κοινοποίηση έχει παραλειφθεί εντελώς (*Schubert/Schmitt JbArbR Bd. 59 σ. 81, 96*). Επιπλέον, το ερώτημα του έκτου τμήματος δεν εξαντλείται με την απάντηση στο προεκτεθέν νομικό ερώτημα σχετικά με την ακυρότητα της καταγγελίας βάσει του άρθρου 134 του BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch*, αστικού κώδικα). Το δεύτερο τμήμα θεωρεί ότι η άποψη που διατυπώνεται στην θέτουσα το ερώτημα διάταξη του έκτου τμήματος, κατά την οποία η έλλειψη ή τα ελαττώματα μιας απαιτούμενης από το δίκαιο της Ένωσης ή από το εθνικό δίκαιο κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης δεν έχει καμία νομική επίπτωση στη λύση της καταγγελλθείσας σχέσης εργασίας, δεν είναι συμβατή με το δίκαιο της Ένωσης. Κατά την άποψη του δευτέρου τμήματος, ενδείκνυται μάλλον μια διαφοροποιημένη προσέγγιση. Αυτό που έχει σημασία είναι αν ο εργοδότης παρέλειψε εντελώς την απαιτούμενη από το δίκαιο της Ένωσης κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης ή προέβη σε αυτήν.
- 11 αα) Αν ο εργοδότης παραλείπει εντελώς την κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης, ο *Agentur für Arbeit* (οργανισμός απασχόλησης) που δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας είναι αρμόδιος για την τοποθέτηση εργατικού δυναμικού δεν γνωρίζει τις επικείμενες απολύσεις. Κατά συνέπεια, δεν είναι σε θέση να προβεί στις

αναγκαίες προετοιμασίες για την τοποθέτηση των εργαζομένων που θίγονται από την ομαδική απόλυση. Στην περίπτωση αυτή της παντελούς παράλειψης κοινοποίησης της ομαδικής απόλυσης, το δεύτερο τμήμα προτίθεται να αποφανθεί ότι οι έννομες συνέπειες της καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη επέρχονται μόνον όταν η κοινοποίηση της ομαδικής απόλυσης διενεργείται εκ των υστέρων, δηλαδή η έλλειψή της έχει εκ των υστέρων θεραπευθεί και ο Agentur für Arbeit (οργανισμός απασχόλησης) διαθέτει τον χρόνο προετοιμασίας που θεωρεί αναγκαίο για την τοποθέτηση. Βάσει του εθνικού δικαίου, το χρονικό αυτό διάστημα καθορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 18, παράγραφοι 1 και 2, του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις) (η λεγόμενη απαγόρευση απόλυσης). Η καταγγελθείσα σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει μέχρι τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης με τα έως τότε δικαιώματα και υποχρεώσεις. Οι έννομες συνέπειες της καταγγελίας δεν επέρχονται μέχρι τη λήξη της περιόδου ενός μηνός που προβλέπει το άρθρο 18, παράγραφος 1, του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις) ή μέχρι το χρονικό σημείο που καθορίζει ο Agentur für Arbeit (οργανισμός απασχόλησης) δυνάμει του άρθρου 18, παράγραφος 2, του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις). Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης πρέπει να συνεχίσει να καταβάλλει στον εργαζόμενο τις συμφωνημένες αποδοχές μέχρι τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης σύμφωνα με το άρθρο 615 του BGB (Bürgerliches Gesetzbuch, αστικού κώδικα), ακόμη και αν δεν τον απασχολεί. Τούτο ισχύει ακόμη και αν, λόγω βραχύτερης προθεσμίας καταγγελίας, η σχέση εργασίας θα μπορούσε να έχει ήδη λυθεί σε προγενέστερο χρονικό σημείο. Αντιθέτως, αν, δυνάμει των διατάξεων του άρθρου 4 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, ο εργοδότης δεν είχε τη δυνατότητα να προβεί σε μια αρχικώς παραλειφθείσα κοινοποίηση ομαδικών απολύσεων εκ των υστέρων, μετά την κοινοποίηση της καταγγελίας, και, με τον τρόπο αυτό, να επιτύχει την άρση της απαγόρευσης απόλυσης, αυτό θα ισοδυναμούσε με ακυρότητα (ανίσχυρο) της απόλυσης. Στην περίπτωση αυτή, το δεύτερο τμήμα θα έπρεπε να απαντήσει στο ερώτημα του έκτου τμήματος, ότι αυτό –το δεύτερο τμήμα– εμμένει στην προηγούμενη νομολογία του.

- 12 ββ) Στην περίπτωση που οι σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις κοινοποιούνται στον Agentur für Arbeit (οργανισμό απασχόλησης), ο εργοδότης έχει κινήσει διοικητική διαδικασία κατά την οποία ελέγχεται από τη διοικητική αρχή η πληρότητα της κοινοποίησης των ομαδικών απολύσεων. Στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτής ισχύει η αρχή της αυτεπάγγελτης εξέτασης (άρθρο 20 του SGB [Sozialgesetzbuch, γερμανικού κώδικα κοινωνικών ασφαλίσεων] X), δηλαδή ο Agentur für Arbeit (οργανισμός απασχόλησης) υποχρεούται να μεριμνήσει για τη συμπλήρωση στοιχείων που υποβλήθηκαν ελλιπώς από τον εργοδότη. Σχετικά με τη νομιμότητα της κοινοποίησης και τη διάρκεια της αναγκαίας περιόδου προετοιμασίας για την επικείμενη τοποθέτηση των εργαζομένων αποφασίζει σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο κατ' αποκλειστικότητα ο Agentur für Arbeit (οργανισμός απασχόλησης). Εάν η αρχή προσδιορίσει τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης (άρθρο 18, παράγραφοι 1 και 2 KSchG [Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις]) σε συγκεκριμένη ημερομηνία, η απόφαση αυτή είναι, κατά την άποψη του δεύτερου τμήματος, μη δεκτική

προσβολής εκ μέρους του εργαζομένου και δεσμευτική για τα δικαστήρια εργατικών διαφορών. Στην περίπτωση αυτή, τα τελευταία δεν μπορούν, ασκώντας ίδια αρμοδιότητα, να θεωρήσουν ότι η κοινοποίηση ομαδικών απολύσεων ήταν «στην πραγματικότητα» παράνομη και ότι, ως εκ τούτου, η απαγόρευση απόλυσης δεν είχε (ακόμη) αρχίσει και λήξει.

- 13 2. Δεδομένου ότι τα άρθρα 17 και 18 του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις) οφείλουν να ερμηνεύονται από τα εθνικά δικαστήρια σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης, το κανονιστικό περιεχόμενο του άρθρου 3, παράγραφος 1, του άρθρου 4, παράγραφοι 1 έως 3, και του άρθρου 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις είναι κρίσιμο για την απάντηση του δευτέρου τμήματος επί του ερωτήματος του έκτου τμήματος της 14ης Δεκεμβρίου 2023. Βεβαίως, το δεύτερο τμήμα εκτιμά ότι οι αποφάσεις που έχει εκδώσει το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνηγορούν υπέρ της εκ μέρους του ερμηνείας του εφαρμοστέου δικαίου της Ένωσης. Ωστόσο, το τμήμα θεωρεί ότι δεν πληρούνται οι αυστηρές προϋποθέσεις του «acte clair» ή του «acte éclairé», και ως εκ τούτου υποβάλλει στο Δικαστήριο τα προτασόμενα στη διάταξη αυτή ερωτήματα για την έκδοση προδικαστικής απόφασεως.

## II. Ανάλυση του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

- 14 Το δεύτερο τμήμα ερμηνεύει το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις –σε αντίθεση με το έκτο τμήμα– υπό την έννοια ότι η σχέση εργασίας η οποία καταγγέλλεται στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων που βάσει του δικαίου της Ένωσης υπόκεινται σε κοινοποίηση δεν μπορεί να λυθεί πριν από τη λήξη της προβλεπόμενης στο άρθρο 18, παράγραφοι 1 και 2, του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις) απαγόρευσης απόλυσης. Μέχρι τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης τα αποτελέσματα της καταγγελίας «αναστέλλονται» (πρβλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Tizzano της 30ής Σεπτεμβρίου 2004 – C-188/03 – [Junk], EU:C:2004:571, σημείο 68). Υπό το πρίσμα αυτό, η απαγόρευση απόλυσης λειτουργεί ως «ελάχιστη προθεσμία προειδοποίησης». Τούτο αποσαφηνίζεται από το άρθρο 4, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, δεύτερη ημιπερίοδος, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, κατά το οποίο οι διατάξεις που διέπουν την προθεσμία προειδοποίησης σε περίπτωση μεμονωμένης καταγγελίας δεν θίγονται.
- 15 Αυτή η από άποψη εργατικού δικαίου συνεπής λύση συνιστά κατά το δεύτερο τμήμα –αντιθέτως προς την άποψη του έκτου τμήματος– ταυτόχρονα την κατά το δίκαιο της Ένωσης απαιτούμενη και επαρκή αντιμετώπιση της έλλειψης ή των ελαττωμάτων μιας κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ότι ο Agentur für Arbeit (οργανισμός απασχόλησης), ως αρμόδια αρχή, έχει επαρκή χρόνο για να αναζητήσει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις ομαδικές απολύσεις (πρβλ. άρθρο 4, παράγραφος 2 και παράγραφος 3, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις). Οι θιγόμενοι εργαζόμενοι δεν χάνουν τις «παλαιές» σχέσεις εργασίας τους πριν από τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης και μέχρι τότε δεν εισέρχονται «στην αγορά εργασίας».



### III. Ανάλυση του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος

- 16 Το δεύτερο τμήμα ερμηνεύει περαιτέρω το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις υπό την έννοια ότι η προβλεπόμενη από τη διάταξη αυτή απαγόρευση απόλυσης –και επομένως και η προβλεπόμενη στο άρθρο 18, παράγραφοι 1 και 2, του KSchG (Kündigungsschutzgesetz, νόμου για την προστασία από τις απολύσεις)– μπορεί να αρχίσει και, ως εκ τούτου, να λήξει, μόνον εφόσον η απαιτούμενη κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης είναι σύμφωνη με τις επιταγές του άρθρου 3, παράγραφος 1, τέταρτο εδάφιο, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Τούτο προκύπτει, αφενός, από τη γενική παραπομπή του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, στο άρθρο 3, παράγραφος 1, της αυτής οδηγίας. Δεύτερον, μόνο με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται ο σκοπός της κοινοποίησης των ομαδικών απολύσεων ο οποίος εκτίθεται στην ανάλυση του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος, δηλαδή να παρασχεθεί στην αρχή, βάσει των απαιτούμενων πληροφοριών, η δυνατότητα να αναζητήσει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις (πρβλ. άρθρο 4, παράγραφος 2 και παράγραφος 3, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις).

### IV. Ανάλυση του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος

- 17 1. Το δεύτερο τμήμα θεωρεί ότι η καταγγελία που πραγματοποιείται χωρίς την απαιτούμενη (νόμιμη) κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης δεν είναι κατ' ανάγκην «αθεράπευτα» άκυρη και ανίσχυρη. Αντιθέτως, ο σκοπός της διαδικασίας κοινοποίησης επιτυγχάνεται πλήρως και όταν ο εργοδότης μπορεί να προβεί εκ των υστέρων σε μια –σύμφωνη με τις επιταγές του άρθρου 3, παράγραφος 1, εδάφιο 4, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις– κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης και με τον τρόπο αυτό να επιτύχει την άρση της απαγόρευσης απόλυσης. Προς τούτο δεν απαιτείται νέα καταγγελία. Το γεγονός ότι η απαγόρευση απόλυσης εκκινεί μόνο με την εκ των υστέρων κοινοποίηση διασφαλίζει ότι η αρμόδια αρχή έχει πριν από τη λύση των θιγόμενων σχέσεων εργασίας σε κάθε περίπτωση στη διάθεσή της το ελάχιστο χρονικό διάστημα που συναρτάται με την απαγόρευση απόλυσης, προκειμένου, βάσει των αναγκαίων πληροφοριών, να αναζητήσει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις μαζικές απολύσεις (πρβλ. άρθρο 4, παράγραφος 2 και παράγραφος 3, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις).
- 18 2. Κατά το δεύτερο τμήμα, τούτο δεν αποκλείεται από την απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 27ης Ιανουαρίου 2005 στην υπόθεση *Junk* (- *C-188/03* -, *EU:C:2005:59*). Στην απόφαση αυτή, το Δικαστήριο δεν αποφάνθηκε επί των συνεπειών για τον εργοδότη σε περίπτωση που αυτός προβαίνει σε καταγγελίες ήδη πριν από τη (νόμιμη) κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης. Πράγματι, έκρινε απλώς ότι οι απολύσεις δεν αντιμετωπίζονται «κυρώσεις» μόνο μετά την κοινοποίησή τους στην αρμόδια αρχή, είναι δηλαδή δυνατές με την άμεση έναρξη της –στην περίπτωση αυτή συχνά απορροφούμενης από τις ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης– απαγόρευσης απόλυσης. Αντιθέτως, το Δικαστήριο δεν αποφάνθηκε ότι οι απολύσεις που

πραγματοποιήθηκαν πριν από (νόμιμη) κοινοποίηση είναι κατ' ανάγκην «αθεράπευτα» άκυρες και ανίσχυρες. Κατά τις διατάξεις της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις και το ιστορικό θέσπισής της (*BAG 14 Δεκεμβρίου 2023 -6 ARR 157/22 [B]* – σκέψη 8) αυτό φαίνεται και ελάχιστα υποστηρίζιμο. Ορθό θα ήταν να θεωρηθεί ότι η «κύρωση» για την καθυστερημένη διενέργεια μιας (νόμιμης) κοινοποίησης ομαδικής απόλυσης μπορεί να συνίσταται, μεταξύ άλλων, στο ότι προσωρινά τα έννομα αποτελέσματα της καταγγελίας δεν επέρχονται και ο εργοδότης πρέπει, παρά την ύπαρξη κατ' αρχήν έγκυρης καταγγελίας, να συνεχίσει να καταβάλλει στους θιγόμενους εργαζομένους τις αποδοχές τους σύμφωνα με το άρθρο 615 του BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch*, αστικού κώδικα) μέχρι τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης και συνεπώς ενδεχομένως πέραν της προθεσμίας προειδοποίησης, ακόμη και αν στην πραγματικότητα δεν τους έχει απασχολήσει.

- 19 3. Μόνο προς διευκρίνιση επισημαίνει το δεύτερο τμήμα –συμφωνώντας κατά τούτο με το έκτο τμήμα– ότι η δυνατότητα θεραπείας δεν καταλαμβάνει τη διαδικασία διαβούλευσης σύμφωνα με το άρθρο 2 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Σε περίπτωση που αυτή παραλείφθηκε πριν από τη διενέργεια των απολύσεων πλήρως ή δεν διεξήχθη νομίμως, οι απολύσεις είναι (και παραμένουν) άκυρες κατά το άρθρο 134 του BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch*, αστικού κώδικα). Τούτο διότι η διαδικασία διαβούλευσης αποσκοπεί –σε αντίθεση με τη διαδικασία κοινοποίησης– πρωτίστως στην αποφυγή των απολύσεων. Ο στόχος αυτός δεν μπορεί πλέον να επιτευχθεί με τη διεξαγωγή διαβουλεύσεων εκ των υστέρων, μετά την πραγματοποίηση των απολύσεων. [Στην περίπτωση αυτή] δεν θα διασφαλιζόταν ότι οι διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων για αποφυγή των απολύσεων θα διεξαχθούν χωρίς να προδικάζεται το αποτέλεσμα. Για τους εκπροσώπους των εργαζομένων θα ήταν πολύ δυσχερέστερο να επιτύχουν την «ανάκληση» μιας ήδη γενομένης καταγγελίας από το να επιτύχουν την παραίτηση από την απλώς σκοπούμενη πραγματοποίησή της (*ΔΕΕ, απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2005 – C-188/03 – [Junk], EU:C:2005:59, σκέψη 44*).

#### V. Ανάλυση του τετάρτου προδικαστικού ερωτήματος

- 20 1. Βάσει της «εναλλακτικής» διατύπωσης στο άρθρο 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις και της αιτιολογικής σκέψης 12 («διοικητικές ή/και δικαστικές διαδικασίες») αυτής, το δεύτερο τμήμα θεωρεί ότι αρκεί να εξετάζει μόνον η κατά το εθνικό δίκαιο αρμόδια διοικητική αρχή τη διενεργηθείσα από τον εργοδότη κοινοποίηση ομαδικής απόλυσης ως προς τη νομιμότητά της και, εφόσον την καταφάσκει, να προσδιορίζει τη λήξη της απαγόρευσης απόλυσης στη συγκεκριμένη περίπτωση. Η διοικητική διαπίστωση της λήξης της απαγόρευσης απόλυσης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ως δεσμευτική από τα δικαστήρια εργατικών διαφορών στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη σχετικά με τη λήξη της σχέσης εργασίας. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ασκήσει ένδικο βοήθημα κατά της διοικητικής διαπιστωτικής πράξης. Κατά το δεύτερο τμήμα, τούτο απορρέει από τον προσανατολισμό της διαδικασίας κοινοποίησης αμιγώς στην αγορά εργασίας. Η διαδικασία αυτή προστατεύει –αντιθέτως προς τη

διαδικασία διαβούλευσης– πρωτίστως την αγορά εργασίας και την αρμόδια αρχή. Αντιθέτως, ο εργαζόμενος επηρεάζεται μόνο κατ' αντανάκλαση. Χάνει την «παλαιά» εργασιακή του σχέση μόνον αφού βάσει των απαιτούμενων πληροφοριών παρασχεθεί στην αρμόδια αρχή η δυνατότητα να αναζητήσει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις ομαδικές απολύσεις (πρβλ. άρθρο 4, παράγραφος 2 και παράγραφος 3, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις). Εάν η αρχή κρίνει ότι έχει ενημερωθεί επαρκώς, ο εργαζόμενος και τα δικαστήρια πρέπει να το αποδεχθούν.

- 21 2. Στην απόφασή του της 5ης Οκτωβρίου 2023 (- C-496/22 – [*Brink's Cash Solutions*], EU:C:2023:741, σκέψη 45) το Δικαστήριο αποφάνθηκε μεν ότι το άρθρο 6 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις επιβάλλει στα κράτη μέλη να διασφαλίζουν αποτελεσματική δικαστική προστασία για τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή/και τους εργαζομένους. Ωστόσο, το δεύτερο τμήμα θεωρεί ότι η απαίτηση αυτή αφορά μόνο τη διαδικασία διαβούλευσης που προβλέπεται στο άρθρο 2 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, στην οποία δεν μετέχει καμία διοικητική αρχή και η οποία –αντιθέτως προς τη διαδικασία κοινοποίησης που προβλέπεται στο άρθρο 3 και στο άρθρο 4 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις– αποσκοπεί άμεσα στη (συλλογική) προστασία των θιγόμενων εργαζομένων υπό την έννοια της κατά το δυνατόν αποφυγής απολύσεων (βλ. ανωτέρω σημείο 19). Διαφορετική ερμηνεία θα ήταν εξάλλου ασύμβατη προς την επισημανθείσα «εναλλακτική» διατύπωση του άρθρου 6 και της αιτιολογικής σκέψης 12 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις («διοικητικές και/ή δικαστικές διαδικασίες»).

[παραλειπόμενα]