



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
PEDRO CRUZ VILLALÓN
της 19ης Φεβρουαρίου 2013¹

Υπόθεση C-426/11

**Mark Alemo-Herron
Sandra Tipping
Christopher Anderson
Stacey Aris
Audrey Beckford
Lee Bennett
Delroy Carby
Vishnu Chetty
Deborah Cimitan
Victoria Clifton
Claudette Cummings
David Curtis
Stephen Flin
Patience Ijelekhai
Rosemarie Lee
Roxanne Lee
Vivian Ling
Michelle Nicholas
Lansdail Nugent
Anne O'Connor
Shirley Page
Alan Peel
Mathew Pennington
Laura Steward
κατά
Parkwood Leisure Ltd**

[αίτηση του Supreme Court (Ηνωμένο Βασίλειο) για την έκδοση προδικαστικής απόφασης]

«Μεταβίβαση επιχειρήσεων — Διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων — Οδηγία 2001/23 — Άρθρο 3, παράγραφος 3 — Συλλογική σύμβαση που δεσμεύει τον εκχωρητή και τον εργαζόμενο κατά τον χρόνο της μεταβίβασης — Ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε ισχύουσες και μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις — Περιεχόμενο της απόφασης του Δικαστηρίου επί της υποθέσεως Werhof — Θεμελιώδες δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και αρνητική μορφή του — Επιχειρηματική ελευθερία — Άρθρα 12 και 16 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης»

¹ — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ισπανική.

1. Με την υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, το Supreme Court του Ηνωμένου Βασιλείου υποβάλλει τρία ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23/EK, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων². Το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινισθεί εάν η οδηγία 2001/23 απαγορεύει, επιτρέπει ή επιβάλλει στα κράτη μέλη να προβλέπουν τη μεταβίβαση των λεγόμενων «ρητρών δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις». Αποτέλεσμα των ρητρών αυτών, οι οποίες συμφωνούνται μεταξύ των εργαζομένων και του εκχωρητή πριν τη μεταβίβαση ορισμένης επιχειρήσεως, είναι η υποχρέωση του εκδοχέα επιχειρηματία να τηρεί τους όρους μελλοντικών συλλογικών συμβάσεων, ακόμα και στην περίπτωση που ο εν λόγω επιχειρηματίας δεν έχει τη δυνατότητα συμμετοχής στις διαπραγματεύσεις της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως.

2. Το δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου αναγνωρίζει παραδοσιακά ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως στους κοινωνικούς εταίρους, επιτρέποντας κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεως τη μεταβίβαση επίσης των ρητρών δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις. Κατ' αυτόν τον τρόπο, ο επιχειρηματίας συνεχίζει να υπόκειται, προφανώς χωρίς κανένα χρονικό όριο, σε συλλογικές συμβάσεις στη διαπραγμάτευση των οποίων δεν έχει συμμετάσχει, αλλά επίσης και σε εκείνες των οποίων τη διαπραγμάτευση δεν έχει τη δυνατότητα να συμμετάσχει. Με την απόφασή του επί της υποθέσεως Werhof³, η οποία αφορά το συγκεκριμένο πλαίσιο του γερμανικού εργατικού δικαίου, το Δικαστήριο έκρινε ότι η οδηγία 2001/23 δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση, στην περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, να εξασφαλίζουν τη μεταβίβαση των ρητρών δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις. Η απόφαση αυτή είχε ως αποτέλεσμα την έκδοση αντιφατικών αποφάσεων από τα δικαστήρια του Ηνωμένου Βασιλείου, καθώς ορισμένα έκριναν ότι η ως άνω απόφαση κωλύει τη μεταβίβαση όλων των ρητρών δυναμικής παραπομπής, ενώ άλλα έκριναν ότι η εν λόγω απόφαση αφορά την πολύ συγκεκριμένη περίπτωση της γερμανικής έννομης τάξεως, η οποία προέβλεπε περιορισμούς στην έκταση εφαρμογής των ρητρών αυτών. Το Supreme Court του Ηνωμένου Βασιλείου υπέβαλε την υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως προκειμένου το Δικαστήριο να οριοθετήσει το περιεχόμενο του εν λόγω άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23, λαμβανομένης υπόψη της ερμηνείας που είχε δοθεί στη διάταξη αυτή στο πλαίσιο της υποθέσεως Werhof.

I – Νομικό πλαίσιο

A – Το νομικό πλαίσιο της Ένωσης

3. Η οδηγία 2001/23, που αντικατέστησε την οδηγία 77/187/ΕΟΚ⁴, ορίζει στο άρθρο της 3, το οποίο περιλαμβάνεται στο κεφάλαιο II που αφορά τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τα εξής:

«Άρθρο 3

1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εκχωρητή, που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση υφισταμένη κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, μεταβιβάζονται, διά της μεταβιβάσεως αυτής, στον εκδοχέα.

2 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001 (ΕΕ L 82, σ. 16).

3 — Απόφαση της 9ης Μαρτίου 2006, C-499/04 (Συλλογή 2006, σ. I-2397).

4 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 26).

Τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι, μετά την ημερομηνία της μεταβίβασης, ο εκχωρητής και ο εκδοχέας εξακολουθούν να ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον, ως προς υποχρεώσεις που γεννήθηκαν πριν από τη μεταβίβαση και απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή εργασιακή σχέση, οι οποίες υφίσταντο κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης.

2. Τα κράτη μέλη δύνανται να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλισθεί ότι ο εκχωρητής γνωστοποιεί στον εκδοχέα όλα τα μεταβιβαζόμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις, δυνάμει του παρόντος άρθρου, στο βαθμό που αυτά είναι ή έπρεπε να είναι γνωστά στον εκχωρητή κατά τον χρόνο της μεταβίβασης. Παράλειψη του εκχωρητή να ενημερώσει τον εκδοχέα για τα εν λόγω δικαιώματα και υποχρεώσεις, δεν θίγει τη μεταβίβαση αυτών των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, ούτε τα δικαιώματα των εργαζομένων κατά του εκδοχέα ή/και του εκχωρητή όσον αφορά αυτά τα δικαιώματα ή υποχρεώσεις.

3. Μετά τη μεταβίβαση, ο εκδοχέας εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, ως αυτοί εφαρμόζονται και έναντι του εκχωρητή, σύμφωνα με τη σύμβαση, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως.

Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίζουν την περίοδο τηρήσεως των εν λόγω όρων εργασίας, υπό την αίρεση ότι η περίοδος αυτή δεν θα είναι κατώτερη του έτους.

4.

α) Εκτός εάν τα κράτη μέλη προβλέπουν άλλως, οι παράγραφοι 1 και 3 δεν εφαρμόζονται επί των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε παροχές λόγω γήρατος ή αναπηρίας ή προς επιζώντες βάσει συμπληρωματικών συστημάτων επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής συνταξιοδότησης, που ισχύουν, εκτός των προβλεπομένων εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των κρατών μελών.

β) Ακόμη και όταν δεν προβλέπουν, σύμφωνα με το στοιχείο α), ότι οι παράγραφοι 1 και 3 εφαρμόζονται επί αυτών των δικαιωμάτων, τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων, καθώς και των προσώπων που έχουν ήδη εγκαταλείψει την επιχείρηση του εκχωρητή κατά τη στιγμή της μεταβίβασης, όσον αφορά τα κεκτημένα δικαιώματά τους ή εκείνα που πρόκειται να αποκτηθούν για παροχές λόγω γήρατος, περιλαμβανομένων των παροχών προς επιζώντες βάσει των συμπληρωματικών συστημάτων που αναφέρονται στο στοιχείο α).»

4. Το άρθρο 8 της οδηγίας 2001/23 προβλέπει την εξής ρήτρα για ελάχιστο επίπεδο εναρμονίσεως:

«Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ευνοϊκότερες προς τους εργαζομένους ή να διευκολύνουν ή να επιτρέπουν τη σύναψη από τους κοινωνικούς εταίρους συλλογικών συμβάσεων ευνοϊκότερων προς τους εργαζομένους.»

B – Το εθνικό νομικό πλαίσιο

5. Η οδηγία 77/187, την οποία αντικατέστησε η οδηγία 2001/23, μεταφέρθηκε στην έννομη τάξη του Ηνωμένου Βασιλείου με την Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 [κανονιστική απόφαση του 1981 περί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων (προστασία της απασχολήσεως), στο εξής: TUPE]. Το άρθρο 5 της TUPE μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο το περιεχόμενο του άρθρου 3 της οδηγίας 2001/23 και ορίζει ειδικότερα στην παράγραφο του 2, στοιχείο α, τα εξής:

«Όλα τα δικαιώματα, εξουσίες και υποχρεώσεις του εκχωρητή που απορρέουν από τη σύμβαση ή συνδέονται με αυτήν μεταβιβάζονται δυνάμει της παρούσας κανονιστικής πράξεως στον εκδοχέα.»

6. Πριν την έκδοση της αποφάσεως του Δικαστηρίου επί της υποθέσεως Werhof, τα βρετανικά εργατικά δικαστήρια ακολουθούσαν *δυναμική* ερμηνεία της οδηγίας 2001/23 και της ως άνω παραγράφου 2, στοιχείο α, της TUPE. Ως εκ τούτου, οι συμβατικές ρήτρες που προέβλεπαν ρητώς παραπομπή σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις οι οποίες θα συνάπτονταν στο πλαίσιο ορισμένου οργάνου συλλογικής διαπραγματεύσεως δέσμευαν, δυνάμει της οδηγίας και των κανονιστικών ρυθμίσεων μεταφοράς της στην εσωτερική έννομη τάξη, τον εκδοχέα για το μετά τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως χρονικό διάστημα⁵. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, απαντώντας σε σχετικό ερώτημα, τόσο ο εκπρόσωπος της Parkwood όσο και ο εκπρόσωπος των εργαζομένων επιβεβαίωσαν το σημείο αυτό, αναγνωρίζοντας ότι επρόκειτο για συμβατική πρακτική διαδεδομένη κυρίως στον δημόσιο τομέα.

II – Τα πραγματικά περιστατικά και η διαδικασία ενώπιον των βρετανικών δικαστηρίων

7. Το 2002 η δημοτική επιχείρηση αναψυχής και ψυχαγωγίας του London Borough of Lewisham (δημοτική αρχή του Lewisham) μεταβίβασε τις δραστηριότητές της στη CCL Limited, επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα, και οι εργαζόμενοι της ενσωματώθηκαν στο προσωπικό της τελευταίας. Τον Μάιο του 2004 η CCL Limited μεταβίβασε τις οικείες δραστηριότητες στην Parkwood Leisure Limited (στο εξής: Parkwood), επίσης επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα.

8. Δεδομένου ότι η επιχείρηση ανήκε στην εν λόγω δημοτική αρχή, για τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων της εφαρμόζονταν οι όροι εργασίας που προέκυπταν από τη διαπραγμάτευση στο πλαίσιο του National Joint Council for Local Government Services (στο εξής: NJC), το οποίο είναι όργανο συλλογικής διαπραγματεύσεως για τον τομέα της τοπικής αυτοδιοικήσεως. Η υποχρέωση εφαρμογής των όρων που προκύπτουν από τη διαπραγμάτευση στο πλαίσιο του NJC δεν απορρέει από τον νόμο, αλλά από ρήτρα των οικείων συμβάσεων εργασίας η οποία όριζε τα εξής:

«Κατά τη διάρκεια της απασχολήσεώς σας στη δημοτική αρχή, για τους όρους και τις συνθήκες εργασίας σας ισχύουν οι όροι των συλλογικών συμβάσεων οι οποίες προκύπτουν από την εκάστοτε διαπραγμάτευση στο πλαίσιο του NJC [...], όπως συμπληρώνονται από τοπικές συμφωνίες συναπτόμενες στο πλαίσιο των επιτροπών συλλογικών διαπραγματεύσεων της δημοτικής αρχής.»

9. Κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως προς τη CCL, ίσχυε συλλογική σύμβαση που είχε συμφωνηθεί στο πλαίσιο του NJC και κάλυπτε το χρονικό διάστημα από την 1η Απριλίου 2002 έως την 31η Μαρτίου 2004. Τον Μάιο του 2004 πραγματοποιήθηκε η μεταβίβαση της επιχειρήσεως προς την Parkwood.

5 — Αυτή ήταν η πάγια νομολογία του Employment Appeal Tribunal, όπως προκύπτει, μεταξύ άλλων, από τις αποφάσεις Whent v Cartledge [1997] IRLR 153 EAT· BET Catering Services Ltd v Ball & Others EAT 637/96 και Glendale Grounds Management v Bradley EAT/485/97.

10. Τον Ιούνιο του 2004 συμφωνήθηκε στο πλαίσιο του NJC νέα συλλογική σύμβαση με αναδρομική ισχύ από 1ης Απριλίου 2004 και χρονική διάρκεια ισχύος ως την 31η Μαρτίου 2007. Η σύναψη όμως της συμβάσεως έγινε σε χρόνο μεταγενέστερο της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως προς την Parkwood. Για τον λόγο αυτό, η Parkwood έκρινε ότι η νέα σύμβαση δεν τη δέσμευε και έτσι ενημέρωσε συναφώς τους εργαζομένους, στους οποίους αρνήθηκε να χορηγήσει τις μισθολογικές αυξήσεις που είχαν συμφωνηθεί στο πλαίσιο του NJC για τις περιόδους μεταξύ Απριλίου του 2004 και του 2007.

11. Η Parkwood δεν μετείχε στο NJC, ούτε, σε κάθε περίπτωση, ήταν δυνατή η συμμετοχή της σε αυτό, δεδομένου ότι είναι ιδιωτική επιχείρηση ξένη προς τη δημόσια διοίκηση.

12. Λόγω της αρνήσεως της Parkwood να εφαρμόσει τους όρους που είχαν συμφωνηθεί στο πλαίσιο του NJC, οι εργαζόμενοι προσέφυγαν ενώπιον του Employment Tribunal, το οποίο απέρριψε την αγωγή τους το 2008. Κατά την κρίση του εν λόγω δικαιοδοτικού οργάνου, η απόφαση του Δικαστηρίου επί της υποθέσεως Werhof αποκλείει τη δυνατότητα, στο πλαίσιο μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, μεταβιβάσεως των ρητρών δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις. Η πρωτόδικη απόφαση προσεβλήθη ενώπιον του Employment Appeal Tribunal το οποίο στη συνέχεια την εξαφάνισε το 2009, κρίνοντας ότι οι αρχές που προέκυπταν από την απόφαση Werhof δεν είχαν εφαρμογή σε περιστάσεις όπως οι προκείμενες στη βρετανική έννομη τάξη.

13. Η Parkwood άσκησε επιτυχώς έφεση κατά της αποφάσεως αυτής του Employment Appeal Tribunal ενώπιον του Court of Appeal, το οποίο, με απόφασή του το 2010, συντάχθηκε με την ερμηνευτική προσέγγιση της οδηγίας και του περιεχομένου της αποφάσεως Werhof που είχε δεχθεί το Employment Tribunal.

14. Τέλος, οι εργαζόμενοι άσκησαν αναίρεση ενώπιον του Supreme Court, το οποίο ανέστειλε την ενώπιόν του διαδικασία προκειμένου να υποβάλει την υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως.

III – Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου και τα προδικαστικά ερωτήματα

15. Στις 28 Απριλίου 2011 και σύμφωνα με το άρθρο 267, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ, πρωτοκολλήθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως με την οποία υποβλήθηκαν τα ακόλουθα ερωτήματα:

«1. Στην περίπτωση κατά την οποία, όπως στην υπό κρίση υπόθεση, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα από σύμβαση έναντι του εκχωρητή για εφαρμογή των εκάστοτε όρων και συνθηκών που προκύπτουν από διαπραγμάτευση και συμφωνία στο πλαίσιο οργάνου συλλογικής διαπραγματεύσεως και το δικαίωμα αυτό αναγνωρίζεται από το εθνικό δίκαιο ως δυναμικής, και όχι στατικής φύσεως, μεταξύ του εργαζομένου και του εκχωρητή εργοδότη, το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων (ΕΕ 2001, L 82, σ 16), σε συνδυασμό με την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-499/04, Werhof κατά Freeway Traffic Systems GmbH & Co KG (Συλλογή 2006, σ. I-2397):

- α) επιβάλλει το δικαίωμα αυτό να προστατεύεται και να ισχύει έναντι του εκδοχέα σε περίπτωση μεταβιβάσεως που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας ή, εναλλακτικά,
- β) επιτρέπει στα εθνικά δικαστήρια να κρίνουν ότι αυτό το δικαίωμα προστατεύεται και ισχύει έναντι του εκδοχέα σε περίπτωση μεταβιβάσεως που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας ή

- γ) απαγορεύει στα εθνικά δικαστήρια να κρίνουν ότι αυτό το δικαίωμα προστατεύεται και ισχύει έναντι του εκδοχέα σε περίπτωση μεταβιβάσεως που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας;
- 2) Στην περίπτωση κατά την οποία κράτος μέλος έχει τηρήσει την υποχρέωσή του να μεταφέρει στην εσωτερική του έννομη τάξη το ελάχιστο όριο απαιτήσεων του άρθρου 3 της οδηγίας 2001/23 αλλά ανακλύπτει το ζήτημα εάν τα μέτρα εφαρμογής πρέπει να ερμηνευθούν κατά ευνοϊκότερο για τους εργαζομένους τρόπο ο οποίος βαίνει πέραν των απαιτήσεων αυτών με την πρόβλεψη δυναμικής φύσεως δικαιωμάτων από σύμβαση έναντι του εκδοχέα, είναι ελεύθερα τα δικαστήρια του κράτους μέλους να εφαρμόζουν το εθνικό δίκαιο όσον αφορά την ερμηνεία της νομοθεσίας προσαρμογής πάντοτε υπό την προϋπόθεση ότι αυτή η ερμηνεία δεν έρχεται σε αντίθεση προς το κοινοτικό δίκαιο ή πρέπει να ακολουθηθεί κάποια άλλη προσέγγιση και, εάν ναι, ποια;
- 3) Στην υπό κρίση υπόθεση, εφόσον ο εργοδότης δεν υποστηρίζει ότι η ισχύς του δυναμικού δικαιώματος των εργαζομένων κατά το εθνικό δίκαιο σε συλλογικά συμφωνηθέντες όρους και συνθήκες θα ισοδυναμεί με προσβολή των δικαιωμάτων του βάσει του άρθρου 11 της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, είναι ελεύθερο το δικαστήριο να εφαρμόσει την ερμηνεία της *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981* [κανονιστικής αποφάσεως του 1981 περί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων (προστασία της απασχολήσεως)] που επικαλούνται οι εργαζόμενοι;»

16. Οι Alemo-Herron κ.λπ., η Parkwood και η Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις.

17. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η οποία διεξήχθη στις 20 Σεπτεμβρίου 2012, ανέπτυξαν τα επιχειρήματά τους τόσο οι εκπρόσωποι των Alemo-Herron κ.λπ. και της Parkwood όσο και ο εκπρόσωπος της Επιτροπής.

IV – Το πρώτο και το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα

18. Με τα δύο πρώτα ερωτήματά του, τα οποία αρμόζει να απαντηθούν από κοινού, το Supreme Court του Ηνωμένου Βασιλείου ζητεί να διευκρινισθεί αν το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23 επιβάλλει, επιτρέπει ή απαγορεύει σε κράτος μέλος, στο πλαίσιο μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, τη μεταβίβαση των ρητρών δυναμικής παραπομπής σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις. Το Supreme Court αμφιβάλλει ως προς το περιεχόμενο της αποφάσεως Werhof, η οποία εκδόθηκε το 2006, με την οποία το Δικαστήριο απέρριψε τη δυναμική ερμηνεία του εν λόγω άρθρου 3, παράγραφος 3, στην περίπτωση Γερμανού εργαζομένου, ως προς τον οποίο ίσχυε ρήτρα στατικής παραπομπής σε συγκεκριμένη συλλογική σύμβαση.

19. Υπάρχουν επαρκείς λόγοι που να δικαιολογούν τις αμφιβολίες του αιτούντος δικαστηρίου. Βεβαίως, η απόφαση Werhof απέκλεισε κατηγορηματικά το ενδεχόμενο η οδηγία 2001/23 να επιβάλλει στα κράτη μέλη τη μεταβίβαση των ρητρών δυναμικής παραπομπής σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις. Εντούτοις, το σκεπτικό του Δικαστηρίου ήταν προσαρμοσμένο στις ιδιαίτερες περιστάσεις της υποθέσεως εκείνης, οι οποίες διαφέρουν ουσιωδώς από τις υποβληθείσες στην κρίση του Supreme Court περιστάσεις της παρούσας υποθέσεως. Επίσης, οι δυσχέρειες που προκύπτουν από τη δυναμικής φύσεως παραπομπή σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις στην υπό κρίση υπόθεση δεν τίθενται με τους ίδιους όρους όπως στην υπόθεση Werhof, δεδομένου ότι η Parkwood, αντιθέτως προς τον εκχωρητή εργοδότη του H. Werhof, είναι ιδιωτική επιχείρηση η οποία απέκτησε μια άλλη επιχείρηση που αρχικώς ήταν δημόσια. Ως εκ τούτου, η Parkwood δεν έχει, σε καμία περίπτωση, τη δυνατότητα να συμμετάσχει ή να επηρεάσει εμμέσως τη διαδικασία συλλογικής διαπραγματεύσεως που διεξάγεται στο πλαίσιο του NJC, το οποίο είναι όργανο συλλογικής διαπραγματεύσεως μόνο για τον τομέα της τοπικής αυτοδιοικήσεως.

20. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω διαφορών, θα εξετάσω, κατ' αρχάς, λεπτομερώς τη γραμματική ερμηνεία της οδηγίας 2001/23 και το περιεχόμενο της αποφάσεως Werhof. Στη συνέχεια, θα ασχοληθώ με τις πραγματικές και νομικές διαφορές μεταξύ της υποθέσεως Werhof και της υπό κρίση υποθέσεως, και επισημαίνω ήδη από το σημείο αυτό ότι κλίνω υπέρ της δεύτερης προτεινόμενης από το Supreme Court ερμηνείας της οδηγίας, δηλαδή της ερμηνείας βάσει της οποίας τα κράτη μέλη δεν έχουν την υποχρέωση να επιτρέπουν, δυνάμει της οδηγίας 2001/23 και στο πλαίσιο μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, τη μεταβίβαση των ρητρών δυναμικής παραπομπής σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις. Ωστόσο, και σύμφωνα με όσα έκρινε το Δικαστήριο στην απόφαση Werhof, τα κράτη δεν μπορούν κατά την άσκηση της εξουσίας τους να προσβάλλουν τα θεμελιώδη δικαιώματα που προστατεύει η Ένωση, ζήτημα το οποίο θα αναπτύξω απαντώντας στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα.

A– Η οδηγία 2001/23, η εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων στο πλαίσιο μεταβιβάσεως επιχειρήσεως και το περιθώριο εκτιμήσεως των κρατών μελών

21. Η οδηγία 2001/23, η οποία αντικατέστησε την οδηγία 77/187, έχει ως αντικείμενο την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη και, ιδίως, τη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους⁶. Μεταξύ άλλων ρυθμίσεων, η οδηγία διασφαλίζει, με το άρθρο 3, τη διατήρηση για τον μετά τη μεταβίβαση χρόνο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του εκχωρητή που απορρέουν από σύμβαση ή σχέση εργασίας που είναι ενεργή κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως. Όπως έχει ήδη διευκρινίσει το Δικαστήριο, σκοπός της διατάξεως αυτής είναι να διασφαλίσει τη διατήρηση όλων των όρων εργασίας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που έχουν συμφωνηθεί στο πλαίσιο συλλογικής συμβάσεως, σύμφωνα με τη βούληση των συλλογικώς συμβαλλομένων μερών, και παρά τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως⁷.

22. Όπως ορθώς επισήμανε η Επιτροπή, το άρθρο 3 της οδηγίας 2001/23 δεν είναι επιτακτική ρύθμιση, αλλά διάταξη που εξισορροπεί, αφενός, την προστασία των εργαζομένων και, αφετέρου, τα συμφέροντα του εκδοχέα. Στο πλαίσιο αυτό, η παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, επιτρέπει στα κράτη μέλη να προβλέπουν την εις ολόκληρον ευθύνη του εκχωρητή και του εκδοχέα όσον αφορά τις αξιώσεις που απορρέουν από σύμβαση εργασίας. Ομοίως, η παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, που αφορά την ισχύ των όρων των συλλογικών συμβάσεων, επιτρέπει στα κράτη μέλη να περιορίσουν το χρονικό διάστημα διατηρήσεως των όρων εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι αυτό δεν θα είναι μικρότερο του ενός έτους.

23. Όπως διευκρινίστηκε, η διατήρηση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από ενεργή κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως σύμβαση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προκύπτουν από τη συλλογική σύμβαση που εφαρμόζεται στην εργασιακή σχέση, τίθεται *υπό όρους*. Ομοίως, τα κράτη μέλη έχουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως κατά τη συμμόρφωσή τους με την οδηγία 2001/23 και την εφαρμογή της. Τούτο οφείλεται στο ότι η οδηγία δεν επιδιώκει, όπως έχει επισημάνει το Δικαστήριο, «παρά μερική εναρμόνιση του εν λόγω τομέα»⁸. Η οδηγία «δεν επιδιώκει την εγκαθίδρυση ενιαίου επιπέδου προστασίας για το σύνολο της Ένωσης βάσει κοινών κριτηρίων», αλλά να εξασφαλίσει ότι ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος «προστατεύεται στις σχέσεις του με τον προς τον η μεταβίβαση κατά τον ίδιο τρόπο όπως στις σχέσεις του με τον μεταβιβαζόντα δυνάμει των κανόνων δικαίου του οικείου κράτους μέλους»⁹.

6 — Βλ., μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις της 10ης Φεβρουαρίου 1988, 324/86, Tellerup, καλούμενη «Daddy's Dance Hall» (Συλλογή 1988, σ. 739, σκέψη 9), της 25ης Ιουλίου 1991, C-362/89, D'Urso κ.λπ. (Συλλογή 1991, σ. I-4105, σκέψη 9), καθώς και της 12ης Νοεμβρίου 1992, C-209/91, Watson Rask και Christensen (Συλλογή 1992, σ. I-5755, σκέψη 26).

7 — Βλ., μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις D'Urso κ.λπ. (προπαρατεθείσα, σκέψη 9), της 27ης Νοεμβρίου 2008, C-396/07, Juuri (Συλλογή 2008, σ. I-8883, σκέψη 33), καθώς και της 12ης Νοεμβρίου 1998, C-399/96, Eurorières (Συλλογή 1998, σ. I-6965, σκέψη 37).

8 — Βλ., μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις Watson Rask και Christensen (προπαρατεθείσα, σκέψη 27), και της 6ης Νοεμβρίου 2003, C-4/01, Martin κ.λπ. (Συλλογή 2003, σ. I-12859, σκέψη 41).

9 — Ό.π.π.

24. Το περιθώριο αυτό εκτιμήσεως των κρατών μελών φαίνεται να είναι ακόμη ευρύτερο στο άρθρο 8 της οδηγίας 2001/23, κατά το οποίο η οδηγία «δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν ή να εισάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις»¹⁰. Επιπλέον, το εν λόγω άρθρο 8 προσθέτει στη συνέχεια και κατά τρόπο ιδιαίτερος κρίσιμο όσον αφορά την υπό κρίση υπόθεση ότι η οδηγία δεν εμποδίζει επίσης τα κράτη μέλη «να προωθούν ή επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που συνάπτονται μεταξύ των [κοινωνικών] εταίρων»¹¹.

25. Στο σημείο αυτό, πρέπει να εξεταστεί το περιεχόμενο του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23, το οποίο είναι αντικείμενο των ερωτημάτων του Supreme Court. Κατά τη διάταξη αυτή ο εκδοχέας εξακολουθεί να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, όπως αυτοί εφαρμόζονταν έναντι του εκχωρητή, «μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως». Η επιτακτική διατύπωση της διατάξεως θα μπορούσε να δικαιολογήσει τις αμφιβολίες του αιτούντος δικαστηρίου, το οποίο συνάγει βάσει αυτής απαγόρευση κάθε προστασίας δυναμικής φύσεως, δυνάμει της οποίας η ισχύουσα κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως συλλογική σύμβαση ή οι μεταγενέστερες συλλογικές συμβάσεις θα ίσχυαν στην εργασιακή σχέση μεταξύ του εργαζομένου και του εκδοχέα. Η ερμηνεία αυτή, όμως, της διατάξεως δεν είναι δυνατόν να μη λαμβάνει υπόψη τα οριζόμενα στο άρθρο 8 της οδηγίας, το οποίο ρητώς αναγνωρίζει στα κράτη μέλη την εξουσία όχι μόνο να θεσπίζουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους, αλλά και να επιτρέπουν την «εφαρμογή» συλλογικών συμβάσεων ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους.

26. Σε αυτό το σημείο θα επικεντρώσω την προσοχή μου στην προπαρατεθείσα απόφαση του Δικαστηρίου επί της υποθέσεως *Werhof*, το περιεχόμενο της οποίας φαίνεται να προσκρούει σε κάθε είδους μεταφορά των ρητρών δυναμικής παραπομπής σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις. Όπως όμως θα εξηγήσω στη συνέχεια, η κατ' αυτό τον τρόπο ερμηνεία της αποφάσεως δεν λαμβάνει υπόψη ούτε τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως ούτε τους απώτερους σκοπούς της οδηγίας 2001/23.

B– Η απόφαση *Werhof*

27. Η κατηγορηματική απόρριψη στην απόφαση *Werhof* της δυναμικής φύσεως προστασίας των όρων εργασίας που συμφωνούνται με μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις οφείλεται στις ιδιαίτερες πραγματικές και νομικές περιστάσεις της υποθέσεως εκείνης. Ο H. *Werhof* ήταν Γερμανός εργαζόμενος του μεταλλουργικού κλάδου του οποίου η σύμβαση εργασίας, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως, περιείχε ρήτρα στατικής παραπομπής σε συλλογική σύμβαση. Ήτοι, η σύμβαση εργασίας του H. *Werhof* παρέπεμπε στους σχετικούς με τις αποδοχές όρους συγκεκριμένης συλλογικής συμβάσεως η οποία ίσχυε κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως¹². Εξάλλου, η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας είχε κάνει χρήση της ευχέρειας που παρέχει στα κράτη μέλη το άρθρο 3, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2001/23, περιορίζοντας τη δεσμευτική ισχύ των συλλογικών συμβάσεων που ίσχυαν κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως σε χρονικό διάστημα το πολύ ενός έτους¹³.

10 — Ευνοϊκότερες διατάξεις στις οποίες περιλαμβάνεται, όπως έχει δεχθεί το Δικαστήριο, και η ερμηνεία τους από τα εθνικά δικαστήρια, όπως συμβαίνει στην υπό κρίση υπόθεση. Συναφώς, βλ. απόφαση της 16ης Δεκεμβρίου 1992, C-132/91, C-138/91 και C-139/91, Κατσιμάς κ.λπ. (Σύλλογή 1992, σ. I-6577, σκέψη 40).

11 — Σημειώνω ότι η φράση αυτή αποτελεί μία από τις καινοτομίες της οδηγίας 2001/23, σε σχέση με την προϊσχύουσα οδηγία 77/187, της οποίας το άρθρο 7 όριζε μόνον ότι «[η] παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των Κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εισάγουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους».

12 — Για αναλυτική παρουσίαση των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως *Werhof*, βλ. τις προτάσεις στην υπόθεση αυτή του γενικού εισαγγελέα Ruiz-Jarabo Colomer (σημεία 16 έως 23).

13 — Βλ. τις προπαρατεθείσες στην προηγούμενη υποσημείωση προτάσεις (σημεία 14 και 15). Για το εφαρμοστέο στην υπόθεση του H. *Werhof* γερμανικό νομικό πλαίσιο, βλ. την ανάλυση του Rémy, P., «Le renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transferts», *Droit Social*, n° 3, 2007, σ. 342 έως 346.

28. Επομένως, η υπόθεση Werhof χαρακτηρίζεται από δύο στοιχεία εξαιρετικής σημασίας τα οποία εξηγούν το σκεπτικό του Δικαστηρίου: αφενός, μια ρήτρα στατικής παραπομπής σε ορισμένη συλλογική σύμβαση εργασίας και, αφετέρου, ένα εκ του νόμου προβλεπόμενο χρονικό περιορισμό της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων μετά τη μεταβίβαση. Υπ' αυτές τις συνθήκες, ο H. Werhof διεκδικούσε, στηριζόμενος στο άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23, δυναμικής φύσεως προστασία η οποία θα του έδινε τη δυνατότητα να εφαρμοστεί υπέρ του συλλογική σύμβαση εργασίας μεταγενέστερη εκείνης που ίσχυε κατά τον χρόνο της μεταβίβασης, μολοντί η σύμβασή του δεν περιείχε ρήτρα δυναμικής φύσεως. Ως εκ τούτου, δεν προκαλεί έκπληξη ότι το Δικαστήριο απέρριψε τα επιχειρήματα του H. Werhof.

29. Πράγματι, αφετηρία του σκεπτικού του Δικαστηρίου ήταν η επισήμανση ότι η ρήτρα παραπομπής σε συλλογική σύμβαση που περιείχε η σύμβαση εργασίας του H. Werhof ήταν στατικής φύσεως. Επομένως, «ρήτρα παραπέμπουσα σε συλλογική σύμβαση δεν μπορεί να έχει περιεχόμενο ευρύτερο εκείνου της συμβάσεως στην οποία παραπέμπει»¹⁴. Η ίδια αντίληψη φαίνεται να διαπνέει την εκ μέρους του Δικαστηρίου αναφορά στο άρθρο 3, παράγραφος 2, της οδηγίας, το οποίο προβλέπει περιορισμούς στην αρχή της δυνατότητας εφαρμογής «της συλλογικής συμβάσεως στην οποία παραπέμπει η σύμβαση εργασίας»¹⁵. Με άλλη διατύπωση, το Δικαστήριο αποκλείει το ενδεχόμενο η οδηγία να επιβάλλει δυναμικής φύσεως προστασία στην περίπτωση που η ενεργή κατά τον χρόνο της μεταβίβασης σύμβαση εργασίας περιέχει ρήτρες παραπομπής σε ορισμένη συλλογική σύμβαση. Συνοπτικώς, όπως διευκρινίστηκε, η οδηγία 2001/23 δεν μετατρέπει σε δυναμικής φύσεως τις ρήτρες στατικής φύσεως που ισχύουν κατά τον χρόνο της μεταβίβασης.

30. Στη συνέχεια, το Δικαστήριο επισήμανε ότι η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας είχε περιορίσει το χρονικό διάστημα διατήρησης των όρων εργασίας, όπως επιτρέπει το άρθρο 3, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2001/23¹⁶. Το γεγονός ότι το κράτος μέλος είχε κάνει χρήση της προνομίας αυτής είναι σημαντικό, δεδομένου ότι, όπως επισήμανε το Δικαστήριο, πρόκειται για «επικουρικό» περιορισμό, για την περίπτωση που δεν συμβεί εντός της προθεσμίας ενός έτους από τη μεταβίβαση κανένα από τα γεγονότα που αναφέρονται στην παράγραφο 3 (καταγγελία ή λήξη της ισχύουσας συλλογικής συμβάσεως, η έναρξη ισχύος ή η εφαρμογή νέας συλλογικής συμβάσεως)¹⁷. Ως εκ τούτου, ακόμη και στην περίπτωση που οι συμβάσεις εργασίας περιέχουν ρήτρες παραπομπής δυναμικής φύσεως σε ισχύουσες και μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις, τα κράτη μέλη θα έχουν πάντοτε την ευχέρεια περιορισμού των αποτελεσμάτων τους, διασφαλίζοντας την ισχύ τους για το ελάχιστο χρονικό διάστημα του ενός έτους. Αυτή είναι ακριβώς η περίπτωση της γερμανικής έννομης τάξεως στην υπόθεση Werhof.

31. Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι με την απόφαση Werhof δεν κρίθηκε, γενικώς, ότι δεν είναι συμβατή με την οδηγία η διατήρηση της ισχύος των ρητρών δυναμικής παραπομπής σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις. Αυτό που αποκλείει η απόφαση Werhof είναι απλώς η ερμηνεία σύμφωνα με την οποία η οδηγία επιβάλλει στα κράτη μέλη τη δυναμικής φύσεως προστασία ακόμα και στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει ρήτρα στατικής παραπομπής, ή, κατά μείζονα λόγο, στην περίπτωση που το κράτος μέλος περιορίζει τα αποτελέσματα των ισχυουσών κατά τον χρόνο της μεταβίβασης συλλογικών συμβάσεων κατά το χρονικό διάστημα του ενός έτους. Το αίτημα του H. Werhof υπερέβαινε τους σκοπούς της οδηγίας 2001/23 και ακριβώς για αυτόν τον λόγο το Δικαστήριο προσέθεσε, με ιδιαιτέρως αυστηρό τρόπο, ότι σκοπός της οδηγίας «δεν ήταν να προστατεύσει απλές προσδοκίες και, ως εκ τούτου, τα υποθετικά οφέλη που προκύπτουν από τις μεταγενέστερες εξελίξεις των συλλογικών συμβάσεων»¹⁸.

14 — Απόφαση Werhof (προπαρατεθείσα, σκέψη 28, η υπογράμμιση δική μου).

15 — Ό.π. (η υπογράμμιση δική μου).

16 — Απόφαση Werhof (προπαρατεθείσα, σκέψη 30).

17 — Απόφαση Werhof (προπαρατεθείσα).

18 — Απόφαση Werhof (προπαρατεθείσα, σκέψη 29).

32. Το ζήτημα τίθεται διαφορετικά στην περίπτωση που το όφελος, δηλαδή η ρητή πρόβλεψη της εφαρμογής των όρων που συμφωνούνται στο πλαίσιο του NJC, δεν είναι απλώς υποθετικό, αλλά έχει ρητώς συμφωνηθεί με τη σύμβαση εργασίας και τούτο επιτρέπεται από την εθνική έννομη τάξη. Αυτή είναι η περίπτωση της υπό κρίση υποθέσεως, της οποίας τα χαρακτηριστικά πρέπει να ληφθούν προσεκτικά υπόψη.

Γ– Η υπό κρίση υπόθεση, υπό το πρίσμα της οδηγίας 2001/23 και της αποφάσεως *Werhof*

33. Λαμβανομένων υπόψη, αφενός, των οριζόμενων στην οδηγία 2001/23 και, αφετέρου, του ακριβούς περιεχομένου της αποφάσεως που εκδόθηκε επί της υποθέσεως *Werhof*, θα αναλύσω στο σημείο αυτό τα πραγματικά περιστατικά και το νομικό πλαίσιο της υποθέσεως που θέτει ενώπιον του Δικαστηρίου το Supreme Court.

34. Σύμφωνα με τα όσα εκθέτουν οι διάδικοι, η οδηγία 2001/23 μεταφέρθηκε στη βρετανική έννομη τάξη με την TUPE, στην οποία επαναλαμβάνονται με κατ' ουσίαν όμοια διατύπωση τα οριζόμενα στο άρθρο 3 της οδηγίας. Η βρετανική κανονιστική ρύθμιση δεν αναπτύσσει με ιδιαίτερη λεπτομέρεια τις προϋποθέσεις για τη διατήρηση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του επιχειρηματία και του εργαζομένου ως συνέπεια της μεταβίβασης, αναθέτοντας τη σχετική ευθύνη στα δικαστήρια εργατικών διαφορών. Κατά συνέπεια, όπως προκύπτει από τη δικογραφία, τα δικαστήρια αυτά έχουν δεχθεί ότι η μεταβίβαση μπορεί να περιλαμβάνει, ομοίως, τη μεταφορά ρήτρας παραπομπής δυναμικής φύσεως σε μεταγενέστερες συλλογικές συμβάσεις¹⁹. Μέχρι την ημερομηνία εκδόσεως της αποφάσεως *Werhof*, η ερμηνεία αυτή της TUPE ήταν σταθερή και αδιαμφισβήτητη. Σε σχετικό ερώτημα που τους τέθηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση αμφότεροι οι διάδικοι της κύριας δίκης επιβεβαίωσαν την ύπαρξη της νομολογίας αυτής. Επίσης, ο εκπρόσωπος των εργαζομένων προσέθεσε ότι η μεταφορά τέτοιου τύπου ρητρών ήταν ιδιαίτερα διαδεδομένη στις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων του δημόσιου τομέα.

35. Επιπλέον, το Ηνωμένο Βασίλειο δεν έκανε χρήση της εξαιρέσεως που προβλέπει το άρθρο 3, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2001/23, βάσει της οποίας τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίσουν τη χρονική ισχύ των συμβάσεων που έχουν συναφθεί πριν από τη μεταβίβαση, για το μετά τη μεταβίβαση χρονικό διάστημα αλλά με τήρηση του κατώτατου χρονικού ορίου του ενός έτους. Αυτό το στοιχείο, σε συνδυασμό με την προπαρατεθείσα νομολογία των δικαστηρίων εργατικών διαφορών, μπορεί να επιβεβαιώσει την ύπαρξη τάσεως υπέρ της δυνατότητας μεταβιβάσεως των φύσεως δυναμικής παραπομπής σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις.

36. Ο λόγος που υπαγορεύει αυτή την προσέγγιση μπορεί να είναι, βάσει όσων εξέθεσαν οι διάδικοι, η ευελιξία του υφιστάμενου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο. Αντιθέτως προς άλλες εθνικές έννομες τάξεις, το Ηνωμένο Βασίλειο δεν αναγνωρίζει εκ του νόμου δεσμευτικά αποτελέσματα στις συλλογικές συμβάσεις, δεδομένου ότι αυτές αποκτούν τέτοιο αποτέλεσμα βάσει των συμβάσεων εργασίας, συνεπεία ρητής ή σιωπηρής παραπομπής στη συλλογική σύμβαση²⁰. Ως εκ τούτου και κατά γενικό κανόνα, τα αποτελέσματα των συλλογικών συμβάσεων απορρέουν αποκλειστικά από τη σύμβαση και με το περιεχόμενο που ορίζει η ρήτρα παραπομπής. Βάσει της αντιλήψεως αυτής για τις συλλογικές συμβάσεις, αναγνωρίζεται στα μέρη ευρύτατη ελευθερία, ακόμη και στην περίπτωση που συμφωνούν την υπαγωγή σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις, δεδομένου ότι, όπως επισήμαναν οι διάδικοι στην παρούσα δίκη, ουδόλως εμποδίζονται να επαναδιαπραγματευθούν τη ρήτρα της συμβάσεως που προβλέπει την παραπομπή στη συλλογική σύμβαση.

19 — Βλ. τη νομολογία του Employment Appeal Tribunal που παρατίθεται στην υποσημείωση 5 των παρούσων προτάσεων.

20 — Η έλλειψη δεσμευτικής ισχύος των συλλογικών συμβάσεων είναι εδραιωμένη αρχή του βρετανικού εργατικού δικαίου, η οποία ανάγεται ήδη στον 19ο αιώνα, στο άρθρο 4 του Trade Union Act [νόμος περί συνδικαλιστικών οργανώσεων] του 1871. Ομοίως, το common law αναγνωρίζει έννομα αποτελέσματα στις συλλογικές συμβάσεις μόνον ως αποτέλεσμα ρητής παραπομπής βάσει ρήτρας της συμβάσεως εργασίας (βλ. *Ford Motor Co Ltd v AUEFW* [1969] 2 QB 303). Αυτή η προσέγγιση ακολουθείται ακόμη στη βρετανική έννομη τάξη, όπως επισημαίνουν οι Deakin, S. και Morris, G., *Labour Law*, 5η έκδ., Ed. Hart, Portland – Oxford, 2009, σ. 237 και 238.

37. Για τον λόγο αυτό και δεδομένου ότι οι ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις είναι αποτέλεσμα συμφωνίας των μερών που μπορεί να τροποποιηθεί ανά πάσα στιγμή, τα βρετανικά δικαστήρια δεν θεωρούσαν ότι συμφωνίες τέτοιου είδους θα μπορούσαν να θίξουν την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι του επιχειρηματία ή να παραβαίνουν οποιαδήποτε άλλη διάταξη της βρετανικής έννομης τάξεως. Εξάλλου, το ευέλικτο και «ενοχικής φύσεως» βρετανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων συμβάλλει ώστε οι ρήτρες τέτοιου είδους να μπορούν να μεταβιβαστούν στο πλαίσιο μεταβιβάσεως επιχειρήσεως.

38. Στην υπό κρίση υπόθεση, δεν αμφισβητείται ότι η σύμβαση εργασίας όπως ίσχυε κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως περιείχε ρήτρα παραπομπής δυναμικής φύσεως στις συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται στο πλαίσιο του NJC. Κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως, οι εργαζόμενοι της επιχειρήσεως είχαν υπόψη τους, επομένως, ρητή και συγκεκριμένη δέσμευση όσον αφορά την υπαγωγή τους στους όρους εργασίας που προκύπτουν από τη συλλογική διαπραγμάτευση, παρούσα ή μέλλουσα, στο πλαίσιο του εν λόγω οργάνου. Ως εκ τούτου και αντιθέτως προς την υπόθεση Werhof, ευρισκόμαστε ενώπιον συμβάσεως εργασίας που περιέχει ρήτρα δυναμικής φύσεως όσον αφορά την ανάληψη υποχρεώσεων για όσα θα συμφωνηθούν σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις. Χρησιμοποιώντας τη διατύπωση του Δικαστηρίου στην ως άνω υπόθεση, οι «προσδοκίες» που δημιουργεί η ρήτρα αυτή στους εργαζομένους της μεταβιβαζόμενης επιχειρήσεως είναι ουσιωδώς διαφορετικές εκείνων που δημιουργεί μια στατικής φύσεως ρήτρα, όπως εκείνη στην υπόθεση Werhof. Μάλλον πρόκειται για βεβαιότητα, δεδομένου ότι οι ρήτρες αυτές συμφωνήθηκαν ελεύθερα και ρητώς από τα μέρη, σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, και περιλαμβάνονται στη σύμβαση εργασίας.

39. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, φρονώ ότι η οδηγία 2001/23 δεν εμποδίζει το Ηνωμένο Βασίλειο να επιτρέψει στα μέρη να συμφωνούν ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις και να δεχθεί ότι και οι ρήτρες αυτές μεταφέρονται ως αποτέλεσμα της μεταβιβάσεως. Όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, με την απόφαση Werhof επιβεβαιώθηκε ότι η εν λόγω οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη αντίληψη δυναμικής φύσεως όσον αφορά τις παραπομπές σε συλλογικές συμβάσεις. Το γεγονός, δηλαδή, ότι στη σύμβαση προβλέπεται στατικής φύσεως παραπομπή σε ορισμένη συλλογική σύμβαση δεν σημαίνει ότι η φύση της παραπομπής αυτής θα μετατραπεί σε δυναμική δύναμη της οδηγίας. Πάντως, η εν λόγω οδηγία δεν απαγορεύει, κατ' αρχήν, στα κράτη μέλη να αποδέχονται την ύπαρξη των ρητρών δυναμικής παραπομπής. Από το γράμμα της οδηγίας δεν προκύπτει καμία απαγόρευση και το άρθρο της 8, ορίζοντας ότι τα κράτη μέλη διατηρούν την ευχέρεια «να προωθούν ή επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους συλλογικών συμβάσεων», επιβεβαιώνει την άποψη αυτή. Αυτός φαίνεται να είναι ο σκοπός της βρετανικής νομολογίας που έχει κατοχυρώσει τις καλούμενες ρήτρες δυναμικής παραπομπής: να εξασφαλίσει τη διατήρηση ευνοϊκότερων όρων για τους εργαζομένους μέσω της εφαρμογής συλλογικής συμβάσεως κατά παραπομπή.

40. Επιπλέον, το γεγονός ότι η οδηγία επιτρέπει στο Ηνωμένο Βασίλειο να αναγνωρίσει τέτοια προστασία ουδόλως εμποδίζει τον Βρετανό νομοθέτη να κάνει χρήση της ευχέρειας που του παρέχει το άρθρο 3, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, η διάταξη δηλαδή που επιτρέπει τον χρονικό περιορισμό της εφαρμογής των όρων που ισχύουν κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως, διασφαλίζοντας όμως την εφαρμογή τους για το ελάχιστο χρονικό διάστημα του ενός έτους. Επίσης, ουδόλως εμποδίζεται ο Βρετανός νομοθέτης ή τα βρετανικά δικαστήρια να τροποποιήσουν το περιεχόμενο της TUPE προκειμένου να περιορίσουν ή να απαγορεύσουν τη δυνατότητα μεταβιβάσεως των ρητρών δυναμικής παραπομπής σε μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις. Πρόκειται, εν κατακλείδι, για απόφαση η οποία εμπίπτει στα όρια του περιθωρίου εκτιμήσεως που διατηρεί το κράτος μέλος.

41. Ως εκ τούτου, λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23 έχει την έννοια ότι δεν απαγορεύει, κατ' αρχήν, στα κράτη μέλη να προβλέπουν τη δυνατότητα οι ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε ισχύουσες και μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις, που έχουν ελεύθερα συμφωνήσει τα μέρη στη σύμβαση εργασίας, να μεταφέρονται ως συνέπεια μεταβιβάσεως επιχειρήσεως.

V – Το τρίτο προδικαστικό ερώτημα

42. Με το τρίτο ερώτημά του, το Supreme Court ζητεί να διευκρινιστεί αν το συμβατό των ρητρών δυναμικής παραπομπής με την οδηγία 2001/23 θα μπορούσε, σε κάθε περίπτωση, να παραβιάζει το άρθρο 11 της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (στο εξής: ΕΣΔΑ). Δεδομένου ότι προτείνω στο Δικαστήριο να δεχθεί το συμβατό των εν λόγω ρητρών με την οδηγία 2001/23, θα απαντήσω στο τρίτο ερώτημα υπό ελαφρώς, όμως, αναδιατυπωμένη μορφή.

43. Το Supreme Court εκφράζει τις αμφιβολίες του ως προς την επίδραση που έχει στην υπό κρίση υπόθεση το εν λόγω άρθρο 11 ΕΣΔΑ και, κατ' επέκταση, το άρθρο 12 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εν λόγω διάταξη, με την οποία κατοχυρώνεται η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, προστατεύει τα άτομα όχι μόνον από ενδεχόμενες απαγορεύσεις ή περιορισμούς όσον αφορά τη δυνατότητα ιδρύσεως ενώσεων, αλλά επίσης και από το ενδεχόμενο να υποχρεωθούν, άμεσα ή έμμεσα, να μετάσχουν σε αυτές²¹. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, ως εκ τούτου, επί του συμβατού της TUPE, όπως ερμηνεύεται από τα βρετανικά δικαστήρια, με την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι του επιχειρηματία υπό την αρνητική της μορφή.

44. Μολονότι κατάσταση όπως αυτή της Parkwood θα μπορούσε να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 12 του Χάρτη, εντούτοις η υπό κρίση υπόθεση παρουσιάζει ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό το οποίο την απομακρύνει, κατά τη γνώμη μου, από την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι υπό την αρνητική της μορφή. Όπως επισήμανα στο σημείο 8 των παρουσών προτάσεων, το όργανο συλλογικής διαπραγματεύσεως στο οποίο παραπέμπει η επίμαχη συμβατική ρήτρα, δηλαδή το NJC, είναι όργανο δημοσίου χαρακτήρα, στο πλαίσιο του οποίου διεξάγονται διαπραγματεύσεις για τους όρους εργασίας του προσωπικού της τοπικής αυτοδιοικήσεως. Δεδομένου του δημόσιου χαρακτήρα του και του αυστηρά καθορισμένου πεδίου δραστηριότητάς του, το NJC δυσχερώς θα μπορούσε να εκφράσει τα συμφέροντα της Parkwood ή να δώσει βήμα για την έκφρασή τους, παρά το ότι πρόκειται για μεταβιβασθείσα επιχείρηση η οποία ήταν δημόσια. Αυτό το επιβεβαίωσαν οι διάδικοι τόσο με τις γραπτές τους παρατηρήσεις όσο και με τις αγορεύσεις τους, και το διαπιστώνει επίσης και το αιτούν δικαστήριο με την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως.

45. Ως εκ τούτου, το ζήτημα δεν είναι ότι η Parkwood υποχρεώνεται να μετάσχει σε οργάνωση, αν έχει την πρόθεση να ρυθμίσει τους όρους εργασίας των εργαζομένων της (κατάσταση η οποία θα δημιουργούσε πράγματι ζητήματα συμβατότητας με το άρθρο 12 του Χάρτη). Αντιθέτως, θα μπορούσε να προβληθεί ότι η Parkwood *δεν έχει καμία δυνατότητα εκπροσωπήσεως* στο πλαίσιο του NJC. Ο περιορισμός των δικαιωμάτων που υφίσταται η Parkwood δεν οφείλεται σε υποχρέωση συμμετοχής σε ορισμένο όργανο, αλλά στο γεγονός ότι οφείλει να αναλάβει υποχρεώσεις που αποτελούν περιεχόμενο συμφωνιών το οποίο δεν έχει καμία δυνατότητα να επηρεάσει.

46. Σε αυτό το πλαίσιο, όπως θα εκθέσω στη συνέχεια, το κρίσιμο θεμελιώδες δικαίωμα δεν είναι η αρνητική ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι του επιχειρηματία, αλλά το θεμελιώδες του δικαίωμα στην επιχειρηματική ελευθερία, το οποίο αναγνωρίζεται στο άρθρο 16 του Χάρτη «σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές».

47. Όπως προανέφερα, φρονώ ότι η οδηγία 2001/23 δεν απαγορεύει στα κράτη μέλη να θεσπίζουν εργασιακά καθεστώτα βάσει των οποίων οι ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνονται στα μεταβιβαζόμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεως. Πάντως, ως γνωστόν, τα κράτη μέλη, ακόμα και στην περίπτωση που έχουν περιθώριο εκτιμήσεως ρητώς παρεχόμενο από το δίκαιο της Ένωσης, πρέπει να το ασκούν σύμφωνα με την έννομη αυτή τάξη²². Η ως άνω δέσμευση περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων και όπως είναι φυσικό, τα θεμελιώδη

21 — Βλ., ως προς το σημείο αυτό, τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου σχετικά με την αρνητική μορφή της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι, και ιδίως τις αποφάσεις Sigurdur A. Sigurjónsson κατά Ισλανδίας της 30ής Ιουνίου 1993, Gustafsson κατά Σουηδίας της 25ης Απριλίου 1996 και Vördur Ólafsson κατά Ισλανδίας της 27ης Απριλίου 2010.

22 — Απόφαση Werhof (προπαρατεθείσα, σκέψεις 32 επ.).

δικαιώματα, όπως ορίζει ρητώς το άρθρο 51 του Χάρτη. Ως εκ τούτου, μολονότι το Ηνωμένο Βασίλειο μπορεί να δώσει τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να περιλαμβάνουν στις συμβάσεις εργασίας ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις, εντούτοις η άσκηση της ευχέρειας αυτής δεν μπορεί να θίγει τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται στον Χάρτη, συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικής ελευθερίας την οποία κατοχυρώνει το άρθρο 16.

48. Η επιχειρηματική ελευθερία έχει μακρά ιστορική εξέλιξη στο δίκαιο της Ένωσης²³. Ενώ αρχικά θεωρούνταν έκφανση του θεμελιώδους δικαιώματος ιδιοκτησίας²⁴, ήδη από τη δεκαετία του 1980 άρχισε να αποκτά αυτοτέλεια έως ότου αναγνωρίστηκε ως γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης²⁵. Επί του παρόντος, στις επεξηγήσεις σχετικά με τον Χάρτη επισημαίνεται ότι το άρθρο αυτό στηρίζεται στη νομολογία του Δικαστηρίου με την οποία αναγνωρίζεται η ελευθερία ασκήσεως οικονομικής ή εμπορικής δραστηριότητας, αλλά επίσης και η ελευθερία των συμβάσεων και η αρχή του ελεύθερου ανταγωνισμού²⁶.

49. Όμως, μολονότι η επιχειρηματική ελευθερία έχει αυτές τις τρεις πηγές, εντούτοις η νομολογία δεν έχει έως σήμερα ορίσει κατά τρόπο πλήρη και λειτουργικό την εν λόγω ελευθερία. Το Δικαστήριο, στις αποφάσεις με τις οποίες είχε την ευκαιρία να αποφανθεί ως προς το σημείο αυτό, περιορίστηκε στην παραπομπή στο δικαίωμα ιδιοκτησίας ή σε απλή αναφορά στα οριζόμενα στο άρθρο 16 του Χάρτη.

50. Τα ανωτέρω δεν αποκλείουν τη δυνατότητα συναγωγής του ουσιώδους περιεχομένου του δικαιώματος αυτού και, προς τον σκοπό αυτό, οι πηγές στις οποίες αναφέρονται οι επεξηγήσεις στο άρθρο 16 του Χάρτη παρέχουν σημαντική βοήθεια. Πράγματι, η επιχειρηματική ελευθερία, όπως κατοχυρώνεται στο εν λόγω άρθρο, λειτουργεί ως εγγύηση της οικονομικής πρωτοβουλίας και δραστηριότητας, η οποία προφανώς υπόκειται σε περιορισμούς, αλλά η οποία σε κάθε περίπτωση διασφαλίζει την ύπαρξη ορισμένων ελάχιστων προϋποθέσεων για την οικονομική δραστηριότητα στο πλαίσιο της εσωτερικής αγοράς. Έτσι, η επιχειρηματική ελευθερία θέτει όρια τόσο στη δράση της Ένωσης κατά την άσκηση των νομοθετικών και εκτελεστικών αρμοδιοτήτων της όσο και σε εκείνη των κρατών μελών κατά την εκ μέρους τους εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης.

51. Εξάλλου, η επιχειρηματική ελευθερία, μολονότι συνδέεται στενά με το θεμελιώδες δικαίωμα της ιδιοκτησίας, τόσο στο δίκαιο της Ένωσης όσο και σε πολλές έννομες τάξεις των κρατών μελών²⁷, προστατεύει διαφορετικές νομικές καταστάσεις. Ενώ το δικαίωμα ιδιοκτησίας εφαρμόζεται όσον αφορά τα υλικά και άυλα αγαθά, η επιχειρηματική ελευθερία προστατεύει την οικονομική πρωτοβουλία και τη δυνατότητα δραστηριοποίησής σε μια αγορά, αλλά όχι τα συγκεκριμένα οφέλη, που εκφράζονται με περιουσιακά μεγέθη, τα οποία αποκτώνται στο πλαίσιο της συγκεκριμένης αγοράς²⁸.

23 — Συναφώς, βλ. Schwarze, J., «Der Grundrechtsschutz für Unternehmen in der Europäischen Grundrechtecharta», *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 2001.

24 — Βλ. αποφάσεις της 27ης Σεπτεμβρίου 1979, 230/78, Eridania (Συλλογή τόμος 1979/II, σ. 341, σκέψεις 20 επ.), καθώς και της 19ης Σεπτεμβρίου 1985, 63/84 και 147/84, Finsider κατά Επιτροπής (Συλλογή 1985, σ. 2857, σκέψη 23).

25 — Απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 1991, C-143/88 και C-92/89, Zuckerfabrik Süderdithmarschen και Zuckerfabrik Soest (Συλλογή 1991, σ. I-415, σκέψη 73).

26 — Στις επεξηγήσεις γίνεται ρητή παραπομπή στο σημείο αυτό στις αποφάσεις της 14ης Μαΐου 1974, 4/73, Nold κατά Επιτροπής (Συλλογή τόμος 1974, σ. 277), Eridiana (προπαρατεθείσα), της 16ης Ιανουαρίου 1979, 151/78, Sukkerfabriken Nykøbing (Συλλογή τόμος 1979/I, σ. 1), και της 5ης Οκτωβρίου 1999, C-240/97, Ισπανία κατά Επιτροπής (Συλλογή 1999, σ. I-6571, σκέψη 99).

27 — Μεγάλος είναι ο αριθμός των κρατών μελών τα οποία, όπως και ο Χάρτης, αναγνωρίζουν ως αυτοτελές το θεμελιώδες δικαίωμα στην επιχειρηματική ελευθερία. Παράδειγμα είναι η περίπτωση της Ισπανίας (άρθρο 38 του ισπανικού Συντάγματος), της Πορτογαλίας (άρθρο 61.1 του πορτογαλικού Συντάγματος) και της Ιταλίας (άρθρο 41.1 του ιταλικού Συντάγματος). Ωστόσο, στη Γαλλία η επιχειρηματική ελευθερία συνάγεται από τη συνταγματική προστασία της ιδιωτικής ιδιοκτησίας και από το γενικό δικαίωμα στην ελευθερία, όπως αναφέρει ο Devoiné, P., *Droit public de l'économie*, Ed. Dalloz, Παρίσι, 1998, σ. 105 επ. Στη γερμανική έννομη τάξη ακολουθείται διαφορετική προσέγγιση, κατά την οποία η ελεύθερη οικονομική πρωτοβουλία απορρέει από το δικαίωμα ιδιωτικής ιδιοκτησίας αλλά επίσης από το δικαίωμα ελεύθερης επιλογής επαγγέλματος. Ως προς το σημείο αυτό, βλ. Tettinger, P.-J., «Artikel 12» σε Sachs, M. (επιμ.), *Grundgesetz-Kommentar*, Ed. C.H. Beck, Μόναχο, 1996, σ. 428 επ. Σχετικά με το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα στο ευρωπαϊκό συγκριτικό δίκαιο, βλ. Arroyo Jiménez, L., *Libre empresa y títulos habilitantes*, Ed. CEPC, Μαδρίτη, 2004, σ. 75 έως 79.

28 — Βλ. Blanke, H. J., «Artikel 16», σε Tettinger, P. και Stern, K., *Europäische Grundrechte-Charta*, Ed. C.H. Beck, 2006, σ. 428, 429 και 439 έως 442, καθώς και Díez-Picazo Giménez, L.M., *Sistema de Derechos Fundamentales*, 3η έκδ., Ed. Thomson-Civitas, Μαδρίτη, 2008, σ. 537 επ.

52. Σημειώνω, τέλος, ότι η επιχειρηματική ελευθερία είναι θεμελιώδες δικαίωμα το οποίο θα πρέπει κατεξοχήν να σταθμίζεται. Η μη απόλυτη φύση του δικαιώματος συμβάλλει ώστε να εφαρμόζεται συνήθως σε αντιδιαστολή προς άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως καταδεικνύει η νομολογία του Δικαστηρίου, το οποίο ως σήμερα έχει προβεί σε στάθμιση της επιχειρηματικής ελευθερίας με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα όπως η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας²⁹, της υγείας³⁰ ή της πνευματικής ιδιοκτησίας³¹.

53. Στο συγκεκριμένο αυτό πλαίσιο, έχουμε ενώπιόν μας εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας οι ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε συλλογικές συμβάσεις μεταφέρονται αυτούσιες σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης. Η μεταβίβαση της ρήτρας σημαίνει ότι ο εκδοχέας, στην υπό κρίση περίπτωση η επιχείρηση Parkwood, συνεχίζει να υπόκειται στους όρους εργασίας που συμφωνούνται επί του παρόντος ή θα συμφωνηθούν στο μέλλον στο πλαίσιο του NJC. Ως εκ τούτου, ως αποτέλεσμα συμβατικής ρήτρας που έχει ρητώς συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας, η βρετανική έννομη τάξη επιτρέπει τη διατήρηση υπέρ των εργαζομένων δημοσίων επιχειρήσεων οι οποίες μεταβιβάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις των ισχυόντων και μελλοντικών όρων που συμφωνούνται στο πλαίσιο του NJC, το οποίο είναι όργανο στο οποίο ο εκδοχέας δεν έχει δυνατότητα συμμετοχής.

54. Λογικώς, η δυνατότητα αποκτήσεως ορισμένης επιχείρησης δεν εντάσσεται στο πλαίσιο της ελευθερίας που αναγνωρίζει το άρθρο 16 του Χάρτη. Εντούτοις, η θέσπιση όρων σχετικά με την απόκτηση, τόσο αυστηρών ώστε στην πράξη να έχουν ως αποτέλεσμα να αποθαρρύνουν δραστικά την απόκτηση επιχειρήσεων, μπορεί να έχει ως συνέπεια παράβαση του εν λόγω άρθρου. Το ενδεχόμενο ο επιχειρηματίας να συνεχίσει να έχει την υποχρέωση να τηρεί στο διηνεκές όρους εργασίας τους οποίους αυτός δεν έχει συμφωνήσει, στο πλαίσιο μεταβίβασης επιχείρησης, αποκτά τα χαρακτηριστικά περιορισμού της ελευθερίας των συμβάσεων, καθόσον αποτελεί μια από τις πλευρές που συνθέτουν την επιχειρηματική ελευθερία, όπως αυτές καταγράφονται στις επεξηγήσεις στο άρθρο 16 του Χάρτη.

55. Από τα ανωτέρω, πάντως, προκύπτει ότι η απλή υποχρέωση εφαρμογής των όρων που καθορίζονται στο πλαίσιο του NJC δεν σημαίνει αυτομάτως προσβολή της επιχειρηματικής ελευθερίας. Αντιθέτως, είναι αναγκαίο να εξεταστούν οι πραγματικές και νομικές περιστάσεις της υποθέσεως προκειμένου να εξακριβωθεί αν η βρετανική έννομη τάξη παραβαίνει τα οριζόμενα στο άρθρο 16 του Χάρτη. Ως προς το σημείο αυτό, το αιτούν δικαστήριο αναλαμβάνει ιδιαίτερα κρίσιμο ρόλο, δεδομένου ότι αυτό είναι το πλέον αρμόδιο για να προβεί στην εκτίμηση αυτή, όσον αφορά το βρετανικό εργατικό δίκαιο. Στο πλαίσιο της ανάλυσης αυτής, το αιτούν δικαστήριο πρέπει να εξετάσει, ιδίως, αν η υποχρέωση εφαρμογής των όρων εργασίας που συμφωνούνται στο πλαίσιο του NJC είναι άνευ όρων και αμετάκλητη. Αναλόγως του βαθμού δεσμευτικότητας των όρων που συμφωνούνται στο πλαίσιο του εν λόγω οργάνου, είναι φανερό ότι θα διαφοροποιείται και η επίδραση στο θεμελιώδες δικαίωμα.

56. Στο πλαίσιο αυτό, οι διάδικοι στην κύρια δίκη επισήμαναν τα βασικά γνωρίσματα του βρετανικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο χαρακτηρίζει η ευελιξία. Όπως διευκρινίστηκε ανωτέρω, η νομική ισχύς των βρετανικών συλλογικών συμβάσεων δεν απορρέει από τον νόμο, αλλά από την οικεία ατομική σύμβαση εργασίας, πράγμα που αποτελεί έκφραση της αυτονομίας της βουλήσεως και της ελευθερίας των συμβάσεων του εργαζομένου και του επιχειρηματία. Ως εκ τούτου, και με την επιφύλαξη της διενέργειας των κατάλληλων εκτιμήσεων εκ μέρους του αιτούντος δικαστηρίου προκειμένου να επιβεβαιωθεί το σημείο αυτό, όλα τα στοιχεία συνηγορούν υπέρ του ότι οι ρήτρες δυναμικής παραπομπής, παρά το ότι μεταφέρονται κατά τη μεταβίβαση, μπορούν να αποτελέσουν εκ νέου αντικείμενο διαπραγματεύσεως και να τροποποιηθούν από τα δύο μέρη σε

29 — Αποφάσεις της 29ης Μαρτίου 2012, C-1/11, Interseroh Scrap and Metals Trading (σκέψη 44), της 24ης Νοεμβρίου 2011, C-70/10, Scarlet Extended (σκέψη 50), και της 16ης Φεβρουαρίου 2012, C-360/10, SABAM (σκέψη 48).

30 — Απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2012, C-544/10, Deutsches Weintor (σκέψη 55).

31 — Προπαρατεθείσες αποφάσεις Scarlet (σκέψη 50), και SABAM (σκέψη 48).

οποιοδήποτε χρονικό σημείο της ισχύος της συμβάσεως εργασίας. Με άλλη διατύπωση, το βρετανικό δίκαιο δεν φαίνεται να εμποδίζει την Parkwood και τους προερχόμενους από τη μεταβιβασθείσα επιχείρηση εργαζομένους να διαπραγματευθούν και να συμφωνήσουν την κατάργηση, τροποποίηση ή διατήρηση της εν λόγω ρήτρας.

57. Εάν ίσχυε αυτό, θα εξαλείφονταν τα ζητήματα που δημιουργούνται όσον αφορά τη βρετανική έννομη τάξη υπό το πρίσμα του άρθρου 16 του Χάρτη. Εντούτοις, για το ζήτημα αυτό απαιτείται ανάλυση του εθνικού δικαίου η οποία δεν απόκειται στο Δικαστήριο αλλά στο αιτούν δικαστήριο.

58. Ως εκ τούτου, λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα την απάντηση ότι το δίκαιο της Ένωσης και, ειδικότερα, το άρθρο 16 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν απαγορεύουν εθνική ρύθμιση η οποία υποχρεώνει τον εκδοχέα σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως να τηρεί τους ισχύοντες και μελλοντικούς όρους που συμφωνούνται στο πλαίσιο οργάνου συλλογικής διαπραγματεύσεως, υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω υποχρέωση δεν είναι άνευ όρων και αμετάκλητη. Στο αιτούν εθνικό δικαστήριο απόκειται να εκτιμήσει αν, υπό τις ιδιαίτερες περιστάσεις της υπό κρίση υποθέσεως και σύμφωνα με την εθνική έννομη τάξη, η εν λόγω υποχρέωση είναι όντως άνευ όρων και αμετάκλητη.

VI – Πρόταση

59. Βάσει των ανωτέρω, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει ως ακολούθως στο ερωτήματα που υπέβαλε το Supreme Court:

- «1) Το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 2001/23/EK του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, έχει την έννοια ότι δεν απαγορεύει, κατ' αρχήν, στα κράτη μέλη να προβλέπουν τη δυνατότητα οι ρήτρες δυναμικής παραπομπής σε ισχύουσες και μελλοντικές συλλογικές συμβάσεις, που έχουν ελεύθερα συμφωνήσει τα μέρη στη σύμβαση εργασίας, να μεταφέρονται ως συνέπεια μεταβιβάσεως επιχειρήσεως.
- 2) Το δίκαιο της Ένωσης και, ειδικότερα, το άρθρο 16 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν απαγορεύουν εθνική ρύθμιση η οποία υποχρεώνει τον εκδοχέα σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως να τηρεί τους ισχύοντες και μελλοντικούς όρους που συμφωνούνται στο πλαίσιο οργάνου συλλογικής διαπραγματεύσεως, υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω υποχρέωση δεν είναι άνευ όρων και αμετάκλητη. Στο αιτούν εθνικό δικαστήριο απόκειται να εκτιμήσει αν, υπό τις ιδιαίτερες περιστάσεις της υπό κρίση υποθέσεως και σύμφωνα με την εθνική έννομη τάξη, η εν λόγω υποχρέωση είναι όντως άνευ όρων και αμετάκλητη.»