



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δέκατο τμήμα)

της 21ης Σεπτεμβρίου 2017*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Ομαδικές απολύσεις – Οδηγία 98/59/ΕΚ – Άρθρο 1, παράγραφος 1, και άρθρο 2 – Έννοια των “απολύσεων” – Εξομοίωση προς τις απολύσεις των “λήξεων της συμβάσεως εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη” – Μονομερής μεταβολή από τον εργοδότη των όρων εργασίας και αμοιβής – Προσδιορισμός της “βουλήσεως” του εργοδότη να προβεί σε απολύσεις»

Στην υπόθεση C-429/16,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (περιφερειακό δικαστήριο του Łódź, VII τμήμα διαφορών εργατικού δικαίου και κοινωνικής ασφάλισης, Πολωνία) με απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 2 Αυγούστου 2016, στο πλαίσιο της δίκης

Małgorzata Ciupa,

Jolanta Deszczka,

Ewa Kowalska,

Anna Stańczyk,

Marta Krzesińska,

Marzena Musielak,

Halina Kaźmierska,

Joanna Siedlecka,

Szymon Wiaderek,

Izabela Grzegora

κατά

II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi,

* Γλώσσα διαδικασίας: η πολωνική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δέκατο τμήμα),

συγκείμενο από τους M. Berger, Πρόεδρο τμήματος, A. Borg Barthet και F. Biltgen (εισηγητή),
δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Wathelet

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- το II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi, εκπροσωπούμενο από τον B. Marchel, radca prawny,
- η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από την A. Stobiecka-Kuik και από τους L. Baumgart και M. Kellerbauer,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 1, παράγραφος 1, και του άρθρου 2 της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ 1998, L 225, σ. 16).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ των Małgorzata Ciupa κ.λπ. και του εργοδότη τους, II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (2ο δημοτικό νοσοκομείο L. Rydygier του Łódź, νυν γυναικολογική και μαιευτική κλινική Dr L. Rydygier του Łódź, Πολωνία) (στο εξής: νοσοκομείο του Łódź), με αντικείμενο την απόφαση του νοσοκομείου του Łódź να κοινοποιήσει σε εργαζομένους τροποποιητικές καταγγελίες, οι οποίες είχαν ως συνέπεια τη λύση των συμβάσεων εργασίας ορισμένων εξ αυτών χωρίς να έχει τηρηθεί η διαδικασία απολύσεων που προβλέπεται στην εθνική νομοθεσία για τη μεταφορά της εν λόγω οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη.

Το νομικό πλαίσιο

Η οδηγία 98/59

3 Το άρθρο 1 της οδηγίας 98/59, το οποίο επιγράφεται «Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής», έχει ως εξής:

«1. Για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας:

α) Ως “ομαδικές απολύσεις” νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφ’ όσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών:

i) είτε για περίοδο 30 ημερών:

– τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζομένους,

– τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζομένους,

– τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζομένους,

ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές·

β) ως “εκπρόσωποι των εργαζομένων” νοούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από τη νομοθεσία ή την πρακτική των κρατών μελών.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α), προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

2. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται:

[...]

β) επί των εργαζομένων στην δημόσια διοίκηση ή τους οργανισμούς δημοσίου δικαίου (ή στα κράτη μέλη που δεν γνωρίζουν την έννοια αυτήν σε αντίστοιχους οργανισμούς)·

[...]».

4 Το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 έχει ως εξής:

«1. Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να πραγματοποιεί, εγκαίρως, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.

2. Οι διαβουλεύσεις αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών, διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων.

[...]»

- 5 Το άρθρο 5 της εν λόγω οδηγίας προβλέπει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους ή να προωθούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συμβατικών διατάξεων για τους εργαζομένους.»

Το πολωνικό δίκαιο

- 6 Τα άρθρο 23¹ του Kodeks Pracy (εργατικός κώδικας), που ψηφίστηκε με τον νόμο της 26ης Ιουνίου 1974 (*Dz. U.* του 1974, αριθ. 24, θέση 141), όπως έχει τροποποιηθεί (στο εξής: εργατικός κώδικας), σχετικά με τις συνέπειες της μεταβίβασης επιχειρήσεως, προβλέπει τα εξής:

«§ 1. Σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεως ή μέρους της επιχειρήσεως σε άλλον εργοδότη, αυτός υπεισέρχεται εκ του νόμου στις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 5.

§ 2. Ο αρχικός εργοδότης και ο νέος εργοδότης ευθύνονται εις ολόκληρον για τις απορρέουσες από την εργασιακή σχέση υποχρεώσεις που γεννήθηκαν πριν από τη μεταβίβαση μέρους της επιχειρήσεως στον νέο εργοδότη.

§ 3. Όταν στην επιχείρηση των εργοδοτών της § 1 δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο αρχικός εργοδότης και ο νέος εργοδότης γνωστοποιούν εγγράφως στους εργαζομένους την προβλεπόμενη ημερομηνία μεταβίβασης της επιχειρήσεως ή μέρους της επιχειρήσεως στον νέο εργοδότη, τους λόγους της μεταβίβασης, τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειές της για τους εργαζομένους καθώς και τα σχεδιαζόμενα μέτρα σχετικά με τους όρους απασχολήσεως των εργαζομένων, και ιδίως σχετικά με τους όρους εργασίας, αμοιβής και μετεκπαιδεύσεως· η γνωστοποίηση πρέπει να πραγματοποιηθεί το αργότερο 30 ημέρες πριν από την ημερομηνία της προβλεπόμενης μεταβίβασης της επιχειρήσεως ή μέρους της επιχειρήσεως στον νέο εργοδότη.

§ 4. Εντός προθεσμίας 2 μηνών από τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως ή μέρους της επιχειρήσεως στον νέο εργοδότη, ο εργαζόμενος δύναται να καταγγείλει την εργασιακή σχέση χωρίς να είναι υποχρεωμένος να τηρήσει την προβλεπόμενη εκ του νόμου επταήμερη προθεσμία τακτικής καταγγελίας. Η κατ' αυτόν τον τρόπο πραγματοποιούμενη καταγγελία της εργασιακής σχέσεως επιφέρει για τον εργαζόμενο τις συνέπειες που προβλέπουν οι διατάξεις του εργατικού δικαίου για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη με τήρηση προθεσμίας.

§ 5. Από την ημέρα της μεταβίβασης της επιχειρήσεως ή μέρους της επιχειρήσεως, ο εργοδότης υποχρεούται να προτείνει νέους όρους εργασίας και αμοιβής στους εργαζομένους που έχουν ήδη εργασθεί στην επιχείρηση επί άλλης, πλην της συμβάσεως εργασίας, βάσεως και να ορίσει προθεσμία τουλάχιστον επτά ημερών, εντός της οποίας οι εργαζόμενοι μπορούν να δεχτούν τους προτεινόμενους όρους ή να τους απορρίψουν. Αν δεν συμφωνηθούν νέοι όροι εργασίας και αμοιβής, η υφιστάμενη εργασιακή σχέση λύεται μετά την παρέλευση της ίδιας προθεσμίας με την προθεσμία καταγγελίας της συμβάσεως, η οποία υπολογίζεται από την ημερομηνία καταθέσεως εκ μέρους του εργαζομένου της δηλώσεως του περί απορρίψεως των προτεινόμενων όρων ή από την τελευταία ημέρα κατά την οποία αυτός είχε τη δυνατότητα υποβολής της δηλώσεως αυτής. Εφαρμόζονται δε κατ' αναλογία οι διατάξεις της παραγράφου 4, δεύτερη περίοδος.

§ 6. Η μεταβίβαση της επιχειρήσεως ή μέρους της επιχειρήσεως σε νέο εργοδότη δεν δύναται να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της εργασιακής σχέσεως από τον εργοδότη.»

7 Το άρθρο 42 του εργατικού κώδικα, προβλέπει στην παράγραφο 1 ότι οι διατάξεις περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εφαρμόζονται κατ' αναλογία στην περίπτωση μεταβολής, με τροποποιητική καταγγελία, των όρων εργασίας και αμοιβής που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας. Κατά την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, οι όροι εργασίας ή αμοιβής θεωρούνται ότι έχουν τροποποιηθεί, όταν έχουν προταθεί εγγράφως νέοι όροι στους εργαζομένους. Το εν λόγω άρθρο, παράγραφος 3, προβλέπει ότι, σε περίπτωση αρνήσεως του εργαζομένου να αποδεχθεί τους προτεινόμενους όρους εργασίας ή αμοιβής, η σύμβαση εργασίας λύεται με την παρέλευση της προβλεπόμενης στην καταγγελία προθεσμίας. Εάν ο εργαζόμενος δεν δηλώσει, εντός του ημίσεος της ως άνω προθεσμίας, την αντίθεσή του προς τους προτεινόμενους όρους εργασίας, θεωρείται ότι τους έχει αποδεχτεί.

8 Το άρθρο 241⁷ του εργατικού κώδικα, σχετικά με τους κανόνες καταγγελίας και λύσεως της συλλογικής συμβάσεως εργασίας, ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Η συλλογική σύμβαση εργασίας λύεται:

- 1) βάσει ομόφωνης δηλώσεως των μερών·
- 2) με την παρέλευση της συμφωνηθείσας διάρκειας ισχύος της·
- 3) με την παρέλευση της προθεσμίας που τάσσει η καταγγελία της συμβάσεως εκ μέρους οιασδήποτε συμβαλλόμενου μέρους.»

9 Το άρθρο 241⁸ του εργατικού κώδικα, σχετικά με την εφαρμογή των όρων της συλλογικής συμβάσεως εργασίας μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησής, προβλέπει στην παράγραφο 2 τα εξής:

«Μετά την παρέλευση της διάρκειας ισχύος της υφιστάμενης συλλογικής συμβάσεως εργασίας, οι απορρέοντες από τη συλλογική αυτή σύμβαση όροι της συμβάσεως εργασίας ή οιασδήποτε άλλης πράξεως στην οποία βασίζεται η εργασιακή σχέση εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι την παρέλευση της προθεσμίας καταγγελίας των όρων αυτών. Εφαρμόζεται, επίσης, το άρθρο 241¹³, παράγραφος 2, δεύτερη περίοδος.»

10 Το άρθρο 241¹³, παράγραφος 2, του εργατικού κώδικα ορίζει τα εξής:

«Οι δυσμενέστεροι για τους εργαζομένους συμβατικοί όροι θεσπίζονται με μεταβολή των αρχικών όρων της συμβάσεως εργασίας ή οιασδήποτε άλλης πράξεως στην οποία βασίζεται η εργασιακή σχέση διά τροποποιητικής καταγγελίας. Κατά τη μεταβολή με τροποποιητική καταγγελία των αρχικών όρων της συμβάσεως εργασίας ή οιασδήποτε άλλης πράξεως στην οποία βασίζεται η εργασιακή σχέση δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις που περιορίζουν τη δυνατότητα μεταβολής των όρων της εν λόγω συμβάσεως ή πράξεως διά τροποποιητικής καταγγελίας.»

11 Κατά το άρθρο 1 του *ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* (νόμος περί ειδικών ρυθμίσεων σχετικά με τη λύση των εργασιακών σχέσεων για λόγους μη οφειλόμενους στους εργαζομένους), της 13ης Μαρτίου 2003 (*Dz.U.* του 2003, αριθ. 90, θέση 844), όπως έχει τροποποιηθεί (στο εξής: νόμος του 2003):

«1. Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται όταν εργοδότης, ο οποίος απασχολεί τουλάχιστον 20 μισθωτούς, αναγκάζεται να απολύσει εργαζομένους για λόγους μη οφειλόμενους σ' αυτούς, με καταγγελία στην οποία προβαίνει ο ίδιος ή κατόπιν συμφωνίας των μερών, εφόσον η διαδικασία απολύσεως αφορά, εντός χρονικού διαστήματος το πολύ 30 ημερών, τουλάχιστον:

- 1) 10 μισθωτούς, αν ο εργοδότης απασχολεί λιγότερους από 100 μισθωτούς,
- 2) το 10 % των μισθωτών, αν ο εργοδότης απασχολεί τουλάχιστον 100 αλλά λιγότερους από 300 μισθωτούς,

3) 30 μισθωτούς, αν ο εργοδότης απασχολεί τουλάχιστον 300 μισθωτούς [...]».

12 Το άρθρο 2 του νόμου του 2003 έχει ως εξής:

«1. Ο εργοδότης υποχρεούται, στο πλαίσιο των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων, να διεξάγει διαβουλεύσεις με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησής του.

2. Οι διαβουλεύσεις της παραγράφου 1 αφορούν, μεταξύ άλλων, την ενδεχόμενη δυνατότητα αποφυγής ή περιορισμού της εκτάσεως των ομαδικών απολύσεων καθώς και τα προβλήματα των θιγόμενων εργαζομένων σχετικά κυρίως με τις δυνατότητες μετεκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισής τους, και ευρέσεως νέων θέσεων εργασίας για τους απολυόμενους εργαζομένους.

3. Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί εγγράφως στις συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησής τους λόγους της προβλεπόμενης ομαδικής απόλυσης, τον αριθμό των απασχολούμενων εργαζομένων και τις επαγγελματικές ομάδες στις οποίες ανήκουν, τις επαγγελματικές ομάδες των εργαζομένων που θίγονται από την ομαδική απόλυση, την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι εν λόγω απολύσεις, τα προτεινόμενα κριτήρια επιλογής των εργαζομένων που θα περιληφθούν στη διαδικασία ομαδικής απόλυσης, τη σειρά απόλυσης των εργαζομένων, τις προτάσεις για επίλυση των προβλημάτων των εργαζομένων που θίγονται από την προβλεπόμενη ομαδική απόλυση και, εφόσον προβλέπονται χρηματικές παροχές, ο εργοδότης πρέπει επίσης να κοινοποιεί τον τρόπο υπολογισμού τους.

[...]»

13 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, του νόμου του 2003 ορίζει ότι, εντός προθεσμίας 20 ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης που προβλέπει το άρθρο 2, παράγραφος 3, του νόμου αυτού, ο εργοδότης και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συνάπτουν συμφωνία. Κατά την παράγραφο 2 του άρθρου αυτού, η συμφωνία αυτή ορίζει τους κανόνες που ισχύουν για τους εργαζομένους που θίγονται από την προβλεπόμενη ομαδική απόλυση, καθώς και τις υποχρεώσεις του εργοδότη στο μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίλυση των άλλων προβλημάτων των εργαζομένων που θίγονται από την προβλεπόμενη ομαδική απόλυση.

14 Το άρθρο 5 του νόμου του 2003, το οποίο ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστάσεων της κύριας δίκης, όριζε τα εξής:

«1. Σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικής απόλυσης, δεν εφαρμόζονται τα άρθρα 38 και 41 του εργατικού κώδικα, με την επιφύλαξη των παραγράφων 2 έως 4, ούτε οι χωριστές διατάξεις για την ειδική προστασία των εργαζομένων από την απόλυση ή τη λήξη της σχέσεως εργασίας, με την επιφύλαξη της παραγράφου 5.

2. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 3, σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη και με τροποποιητική καταγγελία, εφαρμόζεται το άρθρο 38 του εργατικού κώδικα.

[...]

5. Κατά τη διάρκεια περιόδου ειδικής προστασίας του εργαζομένου από την απόλυση ή τη λήξη της σχέσεως εργασίας, ο εργοδότης μπορεί μόνον να μεταβάλει τους υφιστάμενους όρους εργασίας και αμοιβής εργαζομένου:

1) που του υπολείπονται 4 το πολύ έτη για να συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησεως, ή εγκύου, ή εργαζομένου σε άδεια μητρότητας, άδεια λόγω υιοθεσίας ή γονική άδεια,

2) μέλους της επιτροπής προσωπικού κρατικής επιχειρήσεως,

3) μέλους της διοικήσεως συνδικαλιστικής οργανώσεως,

[...]

6. Εάν η μεταβολή των όρων εργασίας και αμοιβής με τροποποιητική καταγγελία έχει ως συνέπεια τη μείωση της αμοιβής, οι εργαζόμενοι που ορίζονται στο άρθρο 5 λαμβάνουν, έως τη λήξη της περιόδου ειδικής προστασίας τους από την απόλυση ή τη λήξη της σχέσεως εργασίας, αντισταθμιστική αποζημίωση υπολογιζόμενη βάσει των κανόνων του εργατικού κώδικα.

7. Σε περίπτωση λήξεως της σχέσεως εργασίας στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικής απολύσεως, η καταγγελία συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας είναι δυνατή από οποιονδήποτε συμβαλλόμενο τηρουμένης μιας προθεσμίας καταγγελίας δύο εβδομάδων.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

- 15 Οι Μ. Ciuropa κ.λπ. εργάζονται στο νοσοκομείο του Łódź με πλήρες ωράριο βάσει συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου.
- 16 Από το έτος 2009 και εντεύθεν, οι οικονομικές απώλειες του νοσοκομείου του Łódź αυξάνονταν κάθε έτος. Το 2013 αποφασίστηκε, αντί για κλείσιμο και εκκαθάριση του νοσοκομείου του Łódź που θα συνεπαγόταν την κατάργηση άνω των εκατό θέσεων εργασίας, να λάβει το νοσοκομείο αυτό τη μορφή εμπορικής εταιρίας. Κατά τη μετατροπή αυτή δεν προβλέφθηκε μείωση των θέσεων εργασίας, προκειμένου να διατηρηθεί σε ισχύ η σύμβαση παροχής ιατρικών υπηρεσιών που είχε συνάψει το νοσοκομείο του Łódź με το εθνικό ταμείο υγείας. Το νοσοκομείο του Łódź, αφού εξάντλησε όλες τις πηγές εξοικονομήσεως δαπανών πέραν του τομέα της μισθοδοσίας, αναγκάστηκε να μειώσει το ύψος των αποδοχών όλου του προσωπικού του. Για τον λόγο αυτό πρότεινε σε όλους τους εργαζομένους προσωρινή περικοπή μισθού κατά 15 %. Περίπου το 20 % των εργαζομένων αυτών αποδέχτηκε την εν λόγω περικοπή. Στους υπόλοιπους εργαζομένους κοινοποιήθηκε τροποποιητική καταγγελία με αντικείμενο τη μεταβολή των όρων εργασίας και αμοιβής λόγω της «υπαγορευόμενης από τη δυσχερή οικονομική κατάσταση [του νοσοκομείου του Łódź] ανάγκης αναδιαρθρώσεως των δαπανών προσωπικού». Με το έγγραφο αυτό προτεινόταν στους εργαζομένους η περικοπή μισθού μετά την παρέλευση της προθεσμίας καταγγελίας και έως την 1η Φεβρουαρίου 2015.
- 17 Οι Μ. Ciuropa κ.λπ. ζήτησαν από το Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (πρωτοδικείο του Łódź-Śródmieście με έδρα το Łódź, Πολωνία) να κρίνει ανίσχυρη τη μεταβολή των όρων εργασίας και αμοιβής τους. Η αγωγή τους απορρίφθηκε από το δικαστήριο αυτό. Το νοσοκομείο του Łódź, μολονότι διεξήγαγε, επί του συγκεκριμένου σχεδίου μεταβολής, ατομικές διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους που ήταν μέλη της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργανώσεώς του, δεν σχεδίαζε ομαδικές απολύσεις εργαζομένων και, για τον λόγο αυτό, δεν κίνησε την ισχύουσα για το συγκεκριμένο είδος απολύσεων διαδικασία.
- 18 Κατά το αιτούν δικαστήριο, το οποίο επιλήφθηκε της εφέσεως που άσκησαν οι Μ. Ciuropa κ.λπ. κατά της αποφάσεως του Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (πρωτοδικείο του Łódź-Śródmieście με έδρα το Łódź), η νομολογία του Sąd Najwyższy (Ανώτατο Δικαστήριο, Πολωνία) δεν είναι σαφής όσον αφορά το ζήτημα εάν επιβάλλονται στον εργοδότη οι προβλεπόμενες στα άρθρα 2 έως 4 του νόμου του 2003 υποχρεώσεις, όταν αυτός κοινοποιεί στους μισθωτούς του τροποποιητική καταγγελία. Ωστόσο, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η νομολογία αυτή συνηγορεί μάλλον υπέρ της εφαρμογής των άρθρων αυτών σε περιπτώσεις όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης.

- 19 Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά, άλλωστε, ότι στην περίπτωση εργοδότη που απασχολεί τουλάχιστον είκοσι μισθωτούς και σχεδιάζει να μεταβάλει τους όρους της συμβάσεως εργαζομένων, των οποίων ο αριθμός είναι ίσος ή μεγαλύτερος του αριθμού των εργαζομένων που προβλέπει το άρθρο 1, παράγραφος 1, του νόμου του 2003, η υποχρέωση διαβουλεύσεων με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις συνυπάρχει με την υποχρέωση τηρήσεως των διαδικασιών που προβλέπει ο νόμος αυτός και ιδίως τα άρθρα 2 έως 4 και 6. Σε μια τέτοια περίπτωση, ο αριθμός των σχέσεων εργασίας που λύθηκαν λόγω μη αποδοχής των προτεινόμενων από τον εργοδότη νέων όρων εργασίας και το γεγονός ότι η λύση των συμβάσεων αυτών είναι αποτέλεσμα της βουλήσεως των εργαζομένων είναι άνευ σημασίας. Συγκεκριμένα, το μόνο που έχει σημασία είναι ότι η μεταβολή των όρων εργασίας οφείλεται σε πρωτοβουλία του εργοδότη και ότι, στη συνέχεια, η επακόλουθη λύση της συμβάσεως δεν εξαρτάται από τη βούληση του εργαζομένου. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, του νόμου του 2003, όταν ο εργοδότης σχεδιάζει ομαδικές απολύσεις, οφείλει να διεξαγάγει διαβουλεύσεις με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης. Οι διαβουλεύσεις αυτές αφορούν, συνεπώς, το «σχέδιο» του εργοδότη και όχι την αποδοχή της προτεινόμενης μεταβολής ή τη λύση συμβάσεων εργασίας λόγω μη αποδοχής εκ μέρους των μισθωτών της εν λόγω μεταβολής. Επομένως, ο εργοδότης που σχεδιάζει να κοινοποιήσει στους μισθωτούς του τροποποιητικές καταγγελίες οφείλει να λάβει υπόψη τον αριθμό των καταγγελιών αυτών προκειμένου να καθορίσει αν οι σχεδιαζόμενες τροποποιήσεις εμπίπτουν στις διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων και αν, συνεπώς, οφείλει να διεξαγάγει διαβουλεύσεις με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.
- 20 Εντούτοις, καθόσον το Δικαστήριο δεν έχει ακόμη αποφανθεί σχετικά με τον χαρακτηρισμό των τροποποιητικών καταγγελιών βάσει της οδηγίας 98/59, το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες όσον αφορά την ερμηνεία της οδηγίας αυτής.
- 21 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (περιφερειακό δικαστήριο του Łódź, VII τμήμα διαφορών εργατικού δικαίου και κοινωνικής ασφάλισης, Πολωνία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:
- «Έχει το άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 [...] την έννοια ότι εργοδότης, ο οποίος απασχολεί τουλάχιστον είκοσι εργαζομένους και προτίθεται να μεταβάλει τους όρους εργασίας ορισμένου αριθμού εργαζομένων κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 1, παράγραφος 1, του [νόμου του 2003], υποχρεούται να τηρήσει τις προβλεπόμενες στα άρθρα 2, 3, 4 και 6 του νόμου αυτού διαδικασίες, δηλαδή ότι η υποχρέωση αυτή ισχύει στις περιπτώσεις:
- του άρθρου 241¹³, παράγραφος 2 σε συνδυασμό με το άρθρο 241⁸, παράγραφος 2, και το άρθρο 23¹ του [εργατικού κώδικα],
 - του άρθρου 241¹³, παράγραφος 2, σε συνδυασμό με το άρθρο 77², παράγραφος 5, ή το άρθρο 241⁷, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα και
 - του άρθρου 42, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το άρθρο 45, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

- 22 Καταρχάς πρέπει να επισημανθεί ότι, με το προδικαστικό ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει σε πολλές διατάξεις του εθνικού δικαίου, θεωρώντας ως πιθανούς διάφορους χαρακτηρισμούς της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης περιπτώσεως.
- 23 Υπενθυμίζεται ότι, όσον αφορά την ερμηνεία διατάξεων της εσωτερικής έννομης τάξεως, το Δικαστήριο υποχρεούται, καταρχήν, να στηρίζεται στους χαρακτηρισμούς που προκύπτουν από την απόφαση περί παραπομπής. Πράγματι, κατά πάγια νομολογία, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να

ερμηνεύει την εσωτερική νομοθεσία κράτους μέλους (απόφαση της 17ης Μαρτίου 2011, Ναυτιλιακή Εταιρία Θάσου και Αμάλθεια Ι Ναυτική Εταιρία, C-128/10 και C-129/10, EU:C:2011:163, σκέψη 40 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

- 24 Συνεπώς, το Δικαστήριο πρέπει να αποφανθεί επί της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως στηριζόμενο στις παραδοχές που απορρέουν από την απόφαση περί παραπομπής, χωρίς ωστόσο να προβεί σε ερμηνεία του εθνικού δικαίου βάσει των τριών αφηρημένων περιπτώσεων που διαλαμβάνει το προδικαστικό ερώτημα.
- 25 Υπό τις συνθήκες αυτές πρέπει να γίνει δεκτό ότι, με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσία, να διευκρινιστεί εάν το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι η μονομερής εκ μέρους του εργοδότη μεταβολή, εις βάρος των εργαζομένων, των όρων αμοιβής τους, η οποία, σε περίπτωση μη αποδοχής της από τον εργαζόμενο, συνεπάγεται τη λύση της συμβάσεως εργασίας, πρέπει να χαρακτηριστεί ως «απόλυση» κατά την έννοια της διατάξεως αυτής και, περαιτέρω, εάν το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής έχει την έννοια ότι ο εργοδότης οφείλει να διεξαγάγει τις προβλεπόμενες στο εν λόγω άρθρο 2 διαβουλεύσεις, όταν προτίθεται να μεταβάλει μονομερώς τους όρους αμοιβής.
- 26 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό πρέπει, καταρχάς, να υπομνησθεί ότι, όπως προκύπτει από το άρθρο 1, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59, από το οποίο συνάγεται ότι η οδηγία αυτή εφαρμόζεται μόνον εφόσον οι «απολύσεις» είναι τουλάχιστον πέντε, η εν λόγω οδηγία διακρίνει τις «απολύσεις» από τις «λήξεις της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων» (βλ., συναφώς, απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, σκέψεις 44 και 45).
- 27 Όσον αφορά την έννοια της «απολύσεως» κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η οδηγία αυτή έχει την έννοια ότι η εκ μέρους του εργοδότη ουσιαστική μεταβολή, μονομερώς και εις βάρος του εργαζομένου, ουσιαστικών στοιχείων της συμβάσεως εργασίας του συγκεκριμένου εργαζομένου για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπό του εμπίπτει στην έννοια αυτή (απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, σκέψη 55).
- 28 Επομένως, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως «απόλυση» κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας η εκ μέρους του εργοδότη μη ουσιαστική μεταβολή, μονομερώς και εις βάρος του εργαζομένου, ενός ουσιαστικού στοιχείου της συμβάσεως εργασίας για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με τον συγκεκριμένο εργαζόμενο ή η ουσιαστική μεταβολή ενός επουσιώδους στοιχείου της εν λόγω συμβάσεως για λόγους που δεν έχουν σχέση με τον εργαζόμενο αυτό.
- 29 Όσον αφορά την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης τροποποιητική καταγγελία, πρέπει να επισημανθεί ότι η εν λόγω καταγγελία προβλέπει προσωρινή περικοπή μισθού κατά 15 % και, μετά την παρέλευση ορισμένων μηνών, την αποκατάσταση του μισθού στο αρχικό του ύψος. Μολονότι δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι ο μισθός συνιστά ουσιαστικό στοιχείο της συμβάσεως εργασίας και ότι μια περικοπή του κατά 15 % θα μπορούσε, καταρχήν, να χαρακτηριστεί «ουσιαστική μεταβολή», γεγονός παραμένει εντούτοις ότι ο προσωρινός χαρακτήρας της περικοπής αυτής μειώνει αισθητά την έκταση της σχεδιαζόμενης τροποποιήσεως της συμβάσεως εργασίας.
- 30 Εντούτοις, εναπόκειται τελικά στο αιτούν δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά, να καθορίσει, βάσει του συνόλου των περιστάσεων της συγκεκριμένης υποθέσεως, εάν η επίμαχη προσωρινή περικοπή μισθού πρέπει να χαρακτηριστεί ως ουσιαστική μεταβολή.

- 31 Εν πάση περιπτώσει, ακόμη κι αν υποτεθεί ότι το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης τροποποιητική καταγγελία δεν εμπίπτει στην έννοια της «απολύσεως», η λύση της συμβάσεως εργασίας κατόπιν αρνήσεως του εργαζομένου να αποδεχτεί την προτεινόμενη με την τροποποιητική καταγγελία μεταβολή πρέπει θεωρηθεί ότι συνιστά λήξη της συμβάσεως εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59, με αποτέλεσμα να επιβάλλεται η συνεκτίμησή της για τον υπολογισμό του συνολικού αριθμού των πραγματοποιούμενων απολύσεων.
- 32 Όσον αφορά το ζήτημα του χρόνου γενέσεως της υποχρέωσης του εργοδότη για διεξαγωγή των προβλεπόμενων στο άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας διαβουλεύσεων, πρέπει να υπομνησθεί ότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι οι υποχρεώσεις διαβουλεύσεως και κοινοποιήσεως γεννώνται πριν από την απόφαση του εργοδότη να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας (αποφάσεις της 27ης Ιανουαρίου 2005, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, σκέψη 37, και της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* κ.λπ., C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 38) και ότι ο σκοπός, ο οποίος κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 98/59 συνίσταται στην αποφυγή των καταγγελιών συμβάσεων εργασίας ή στη μείωση της εκτάσεώς τους, θα διακυβευόταν εάν η διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ήταν χρονικά μεταγενέστερη της αποφάσεως του εργοδότη (αποφάσεις της 27ης Ιανουαρίου 2005, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, σκέψη 38, και της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* κ.λπ., C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 46).
- 33 Πρέπει, επίσης, να επισημανθεί ότι η υπόθεση της κύριας δίκης, όπως ακριβώς και η υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* κ.λπ. (C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 37), συνδέεται με οικονομικές αποφάσεις οι οποίες, όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, δεν αποσκοπούσαν ευθέως στη λύση συγκεκριμένων εργασιακών σχέσεων, αλλά θα μπορούσαν ωστόσο να έχουν επιπτώσεις στην απασχόληση ορισμένου αριθμού εργαζομένων.
- 34 Στη σκέψη 48 της αποφάσεώς του της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* κ.λπ. (C-44/08, EU:C:2009:533), το Δικαστήριο έκρινε ότι η προβλεπόμενη στο άρθρο 2 της οδηγίας 98/59 διαδικασία διαβουλεύσεων πρέπει να αρχίσει με πρωτοβουλία του εργοδότη μόλις ληφθεί απόφαση εμπορικής στρατηγικής που τον υποχρεώνει να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή να σχεδιάσει τέτοιου είδους απολύσεις.
- 35 Εν προκειμένω, όπως προκύπτει από τη σκέψη 16 της παρούσας αποφάσεως, για να αποφευχθεί ενδεχόμενο κλείσιμο και εκκαθάριση του νοσοκομείου του Łódź και η κατάργηση θέσεων εργασίας έγιναν ορισμένες αλλαγές. Όταν οι αλλαγές αυτές αποδείχθηκαν ανεπαρκείς για να διασφαλιστεί η συνέχιση της λειτουργίας του νοσοκομείου του Łódź, το εν λόγω νοσοκομείο έκρινε αναγκαίο να προβεί στις προτεινόμενες τροποποιήσεις ώστε να μην αναγκαστεί να λάβει αποφάσεις με άμεσο σκοπό τη λύση συγκεκριμένων εργασιακών σχέσεων. Σε μια τέτοια περίπτωση, το νοσοκομείο του Łódź θα έπρεπε ευλόγως να αναμένει ότι ορισμένοι εργαζόμενοι δεν θα αποδέχονταν τη μεταβολή των όρων εργασίας τους με επακόλουθο τη λύση της συμβάσεώς τους.
- 36 Καθόσον, επομένως, η απόφαση του νοσοκομείου του Łódź να κοινοποιήσει τροποποιητικές καταγγελίες θα είχε ως αναγκαίο επακόλουθο ενδεχόμενες ομαδικές απολύσεις, το νοσοκομείο αυτό όφειλε, στο μέτρο που συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59, να διεξαγάγει τις προβλεπόμενες από το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής διαβουλεύσεις.
- 37 Το συμπέρασμα αυτό επιβάλλεται, κατά μείζονα λόγο, επειδή ο σκοπός τον οποίο επιδιώκει η προβλεπόμενη στο άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας υποχρέωση, δηλαδή να αποφευχθούν οι καταγγελίες συμβάσεων εργασίας ή να μειωθεί η έκταση και να αμβλυνθούν οι συνέπειές τους (απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* κ.λπ., C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 46), συμπίπτει σε μεγάλο βαθμό με τον σκοπό που, κατά το αιτούν δικαστήριο, επιδιώκουν οι τροποποιητικές καταγγελίες, δηλαδή να αποτραπούν οι ατομικές απολύσεις. Πράγματι, εφόσον μια

απόφαση περί μεταβολής των όρων εργασίας παρέχει τη δυνατότητα αποφυγής ενδεχόμενων ομαδικών απολύσεων, η προβλεπόμενη στο άρθρο 2 της οδηγίας αυτής διαδικασία διαβουλεύσεων πρέπει να αρχίσει όταν ο εργοδότης σχεδιάζει να προβεί στις εν λόγω τροποποιήσεις (βλ., συναφώς, απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* κ.λπ., C-44/08, EU:C:2009:533, σκέψη 47).

- ³⁸ Κατόπιν του συνόλου των προεκτεθέντων, στο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι η μονομερής εκ μέρους του εργοδότη μεταβολή, εις βάρος των εργαζομένων, των όρων αμοιβής τους η οποία, σε περίπτωση μη αποδοχής της από τον εργαζόμενο, συνεπάγεται τη λύση της συμβάσεως εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί ως «απόλυση» κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, το δε άρθρο 2 της οδηγίας αυτής έχει την έννοια ότι ο εργοδότης οφείλει να διεξαγάγει τις προβλεπόμενες στο εν λόγω άρθρο διαβουλεύσεις όταν προτίθεται να προβεί στην εν λόγω μονομερή μεταβολή των όρων αμοιβής, στο μέτρο που πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 1 της οδηγίας αυτής, γεγονός το οποίο εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

Επί των δικαστικών εξόδων

- ³⁹ Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (δέκατο τμήμα) αποφαινεται:

Το άρθρο 1, 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, έχει την έννοια ότι η μονομερής εκ μέρους του εργοδότη μεταβολή, εις βάρος των εργαζομένων, των όρων αμοιβής τους η οποία, σε περίπτωση μη αποδοχής της από τον εργαζόμενο, συνεπάγεται τη λύση της συμβάσεως εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί ως «απόλυση» κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, το δε άρθρο 2 της οδηγίας αυτής έχει την έννοια ότι ο εργοδότης οφείλει να διεξαγάγει τις προβλεπόμενες στο εν λόγω άρθρο διαβουλεύσεις όταν προτίθεται να προβεί στην εν λόγω μονομερή μεταβολή των όρων αμοιβής, στο μέτρο που πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 1 της οδηγίας αυτής, γεγονός το οποίο εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

(υπογραφές)