



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 11ης Νοεμβρίου 2015*

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Ομαδικές απολύσεις — Οδηγία 98/59/ΕΚ — Άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α' — Έννοια του όρου “εργαζόμενοι που απασχολούνται συνήθως” στην οικεία εγκατάσταση — Άρθρο 1, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο — Έννοιες των όρων “απόλυση” και “λήξεις της σύμβασης εργασίας που εξομοιώνονται προς απόλυση” — Τρόπος υπολογισμού του αριθμού των απολυόμενων εργαζομένων»

Στην υπόθεση C-422/14,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Ισπανία) με απόφαση της 1ης Σεπτεμβρίου 2014, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 12 Σεπτεμβρίου 2014, στο πλαίσιο της δίκης

Cristian Pujante Rivera

κατά

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Tizzano, αντιπρόεδρο του Δικαστηρίου, προεδρεύοντα του πρώτου τμήματος, F. Biltgen (εισηγητή), A. Borg Barthet, E. Levits και M. Berger, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο C. Pujante Rivera, εκπροσωπούμενος από τον V. Aragonés Chicharro, abogado,
- η Gestora Clubs Dir SL, εκπροσωπούμενη από τον L. Airas Barreal, abogado,
- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την J. García-Valdecasas Dorrego,
- η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους R. Vidal Puig, M. Kellerbauer και J. Enegren,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 3ης Σεπτεμβρίου 2015,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής απόφασης αφορά την ερμηνεία του άρθρου 1 της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ L 225, σ. 16).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, του C. Pujante Rivera και, αφετέρου, της εργοδότη του Gestora Clubs Dir SL (στο εξής: Gestora) και του Fondo de Garantía Salarial (Ταμείου Εγγυήσεως Μισθών) σχετικά με τη νομιμότητα της απολύσεώς του.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

- 3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 2 και 8 της οδηγίας 98/59 ορίζουν τα εξής:

«(2) επιβάλλεται η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης ισόρροπης οικονομικής και κοινωνικής αναπτύξεως εντός της Κοινότητας·

[...]

(8) για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπεται στον ορισμό των ομαδικών απολύσεων κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, πρέπει να εξομοιώνονται προς τις απολύσεις και άλλες μορφές λήξης της σύμβασης εργασίας που πραγματοποιούνται με πρωτοβουλία του εργοδότη, εφόσον οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε·

[...].».

- 4 Το άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής», ορίζει:

«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 εργαζόμενους,

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

— 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 που γίνονται 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:

α) επί ομαδικών απολύσεων που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας που συνήφθησαν για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία εκτός αν οι απολύσεις αυτές γίνουν προ της λήξεως ή εκτελέσεως των συμβάσεων αυτών·

[...]».

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 ισπανικό δίκαιο

6 Η οδηγία 98/59 μεταφέρθηκε στο ισπανικό δίκαιο με το άρθρο 51 του νόμου περί του Εργατικού Κώδικα (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*), της 24ης Μαρτίου 1995 (*BOE* αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654, στο εξής: ET).

7 Το άρθρο 41, παράγραφοι 1 και 3, του ET, το οποίο αφορά τις ουσιώδεις μεταβολές των όρων εργασίας, ορίζει:

«1. Η διεύθυνση της επιχειρήσεως μπορεί να αποφασίσει ουσιώδεις μεταβολές των όρων εργασίας όταν συντρέχουν αποδεδειγμένοι οικονομικοί, τεχνικοί, οργανωτικοί ή παραγωγικοί λόγοι. Ως τέτοιοι νοούνται οι λόγοι που σχετίζονται με την ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα ή την τεχνική ή εσωτερική οργάνωση μιας επιχειρήσεως. Ως ουσιώδεις μεταβολές των όρων εργασίας νοούνται, μεταξύ άλλων, οι μεταβολές που επηρεάζουν τα ακόλουθα ζητήματα:

[...]

d) το σύστημα αμοιβής και το ύψος των αποδοχών·

[...]

3. [...] Στις περιπτώσεις που προβλέπουν τα στοιχεία a), b), c), d) και f) της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, εάν ο εργαζόμενος βλάπτεται από την ουσιώδη μεταβολή των όρων εργασίας δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβασή του και να λάβει αποζημίωση υπολογιζόμενη επί τη βάσει 20 ημερών μισθού ανά έτος υπηρεσίας και κατ' εφαρμογήν μιας μηνιαίας αναλογίας για περιόδους μικρότερες του ενός έτους και κατ' ανώτατο όριο εννέα μηνών.»

8 Σύμφωνα με το άρθρο 50 του ET, οι ουσιώδεις μεταβολές των όρων εργασίας που γίνονται από τον εργοδότη κατά παράβαση του άρθρου 41 του ET και θίγουν την αξιοπρέπεια του εργαζομένου συνιστούν βάσιμο λόγο για τον οποίο ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει τη λύση της συμβάσεως. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος δικαιούται την αποζημίωση που προβλέπεται στις περιπτώσεις αδικαιολόγητης απόλυσης.

9 Το άρθρο 51, παράγραφοι 1 και 2, του ET ορίζει:

«1. Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, ως “ομαδική απόλυση” νοείται η λύση συμβάσεων εργασίας για οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους που αφορούν την οργάνωση ή την παραγωγή, όταν, εντός περιόδου ενενήντα ημερών, η λύση αφορά τουλάχιστον:

- a) 10 εργαζομένους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 100 εργαζομένους,
- b) 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 100 έως 300 εργαζομένους,
- c) τριάντα εργαζομένους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 300 εργαζομένους.

[...]

Νοείται επίσης ως ομαδική απόλυση η λύση των συμβάσεων εργασίας του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται είναι μεγαλύτερος από πέντε, όταν η λήξη επέρχεται συνεπεία της πλήρους παύσεως της επιχειρηματικής δραστηριότητας η οποία οφείλεται στους ίδιους ως άνω λόγους.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των συμβάσεων εργασίας στον οποίο αναφέρεται το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου, λαμβάνονται υπόψη και όσες συμβάσεις έληξαν κατά την περίοδο αναφοράς με πρωτοβουλία του εργοδότη για άλλους λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου και είναι ανεξάρτητοι από τους λόγους που προβλέπει το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του παρόντος νόμου, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός τους ανέρχεται σε, τουλάχιστον, πέντε.

Όταν, σε διαδοχικές περιόδους ενενήντα ημερών και με σκοπό την παράκαμψη των διατάξεων του παρόντος άρθρου, η επιχείρηση προβαίνει, δυνάμει του άρθρου 52, στοιχείο c, του παρόντος νόμου, σε λήξη συμβάσεων που δεν υπερβαίνουν τα ως άνω όρια, χωρίς να συντρέχουν νέοι λόγοι που να δικαιολογούν τέτοια ενέργεια, οι νέες αυτές λήξεις θεωρείται ότι πραγματοποιήθηκαν παρανόμως και είναι άκυρες και ανίσχυρες.

2. Πριν τις ομαδικές απολύσεις πρέπει να προηγείται περίοδος διαβουλεύσεων με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων μέγιστης διάρκειας 30 ημερολογιακών ημερών ή 15 ημερών για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους. Οι διαβουλεύσεις με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων πρέπει να αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών, διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα όπως μέτρα επαγγελματικής επανένταξης ή ενέργειες επιμόρφωσης ή επανακατάρτισης με σκοπό τη βελτίωση της απασχολησιμότητας.

[...]»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 10 Η Gestora αποτελεί μέλος του ομίλου Dir, ο οποίος έχει ως κύρια δραστηριότητα την εκμετάλλευση αθλητικών εγκαταστάσεων όπως αίθουσες γυμναστικής και fitness. Η Gestora παρέχει στις διάφορες οντότητες που διαχειρίζονται τις εν λόγω εγκαταστάσεις υπηρεσίες αφορώσες, μεταξύ άλλων, το προσωπικό, την προώθηση και το marketing.
- 11 Ο C. Pujante Rivera προσελήφθη από την Gestora στις 15 Μαΐου 2008 βάσει συμβάσεως εργασίας διάρκειας έξι μηνών. Κατόπιν διαδοχικών παρατάσεων, η εν λόγω σύμβαση μετετράπη, στις 14 Μαΐου 2009, σε σύμβαση αορίστου χρόνου.
- 12 Στις 3 Σεπτεμβρίου 2013, η Gestora απασχολούσε 126 εργαζομένους, εκ των οποίων 114 απασχολούνταν με σύμβαση αορίστου χρόνου και 12 εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένης διάρκειας.
- 13 Μεταξύ 16 και 26 Σεπτεμβρίου 2013, η Gestora προέβη σε 10 ατομικές απολύσεις για λόγους αντικειμενικούς. Ένας εκ των απολυθέντων ήταν ο C. Pujante Rivera ο οποίος, στις 17 Σεπτεμβρίου 2013, έλαβε ειδοποίηση με την οποία του γνωστοποιήθηκε η λήξη της συμβάσεώς του για λόγους οικονομικούς και σχετιζόμενους με την παραγωγικότητα.
- 14 Στο διάστημα των 90 ημερών που προηγήθηκαν της τελευταίας από τις ανωτέρω απολύσεις για αντικειμενικούς λόγους, η οποία έλαβε χώρα στις 26 Σεπτεμβρίου 2013, λύθηκαν οι ακόλουθες συμβάσεις:
 - 17 λόγω λήξεως της υπηρεσίας που αποτελούσε το αντικείμενο της συμβάσεως (διάρκεια της συμβάσεως μικρότερη των τεσσάρων εβδομάδων),
 - 1 λόγω ολοκλήρωσεως του προβλεπόμενου από τη σύμβαση παροχής υπηρεσιών έργου,
 - 2 λόγω εθελουσίας εξόδου,
 - 1 για πειθαρχικούς λόγους, η οποία κρίθηκε «παράνομη» κατά την έννοια του ET και για την οποία καταβλήθηκε αποζημίωση, και
 - 1 κατόπιν αιτήματος της εργαζομένης υποβληθέντος βάσει του άρθρου 50 του ET.
- 15 Η εργαζόμενη την οποία αφορούσε η τελευταία αυτή λήξη συμβάσεως, ενημερώθηκε, στις 15 Σεπτεμβρίου 2013, για τη μεταβολή των όρων εργασίας της, σύμφωνα με το άρθρο 41 του ET, συνιστάμενη σε μείωση των τακτικών αποδοχών της κατά 25 %, και στηριζόμενη στους ίδιους αντικειμενικούς λόγους με αυτούς που προβλήθηκαν για τις λοιπές απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ 16 και 26 Σεπτεμβρίου 2013. Μετά από πέντε ημέρες, η εν λόγω εργαζόμενη υπέγραψε συμφωνία περί λύσεως της συμβάσεως. Στο πλαίσιο μεταγενέστερου διοικητικού συμβιβασμού η Gestora αναγνώρισε ότι οι τροποποιήσεις της συμβάσεως εργασίας που ανακοίνωσε στην εργαζομένη υπερέβαιναν τα οριζόμενα στο άρθρο 41 του ET και δέχθηκε το αίτημα περί λύσεως της συμβάσεως εργασίας με βάση το άρθρο 50 του ET, διά καταβολής αποζημιώσεως.
- 16 Στο διάστημα των 90 ημερών που ακολούθησαν την τελευταία από τις απολύσεις για λόγους αντικειμενικούς, λύθηκαν πέντε ακόμη συμβάσεις εργασίας, λόγω λήξεως της συμβάσεως ορισμένου χρόνου διάρκειας μικρότερης των τεσσάρων εβδομάδων και, σε τρεις περιπτώσεις, λόγω εθελουσίας εξόδου.
- 17 Στις 29 Οκτωβρίου 2013, ο C. Pujante Rivera άσκησε αγωγή κατά της Gestora και του Ταμείου Εγγυήσεως Μισθών ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ήτοι του Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona. Ο εργαζόμενος αμφισβητεί την εγκυρότητα της απολύσεώς του για αντικειμενικούς λόγους, προβάλλοντας ότι η Gestora όφειλε να εφαρμόσει τη διαδικασία περί ομαδικών απολύσεων

σύμφωνα με το άρθρο 51 του ΕΤ. Συγκεκριμένα, κατά τον C. Pujante Rivera, αν ληφθούν υπόψη οι λήξεις συμβάσεων που έλαβαν χώρα στα διαστήματα των ενενήντα ημερών που, αντιστοίχως, προηγήθηκαν και ακολούθησαν τη δική του απόλυση, το αριθμητικό όριο που προβλέπει το άρθρο 51, παράγραφος 1, στοιχείο β', του ΕΤ συμπληρώθηκε δεδομένου ότι, εκτός από τις πέντε περιπτώσεις εθελουσίας εξόδου, όλες οι λοιπές λήξεις της συμβάσεως συνιστούν απολύσεις ή λήξεις της συμβάσεως που εξομοιώνονται προς απόλυση.

18 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Εάν θεωρηθεί ότι οι προσωρινώς απασχολούμενοι με σύμβαση η οποία έληξε κατόπιν κανονικής συμπληρώσεως του χρονικού διαστήματος για το οποίο συνήφθη αποκλείονται από το πεδίο εφαρμογής και προστασίας της οδηγίας 98/59 περί ομαδικών απολύσεων λόγω των όσων ορίζει το άρθρο 1, παράγραφος 2, στοιχείο α', της εν λόγω οδηγίας, θα ήταν σύμφωνο προς τον σκοπό της οδηγίας να συνυπολογίζονται –αντιθέτως– οι ανωτέρω απασχολούμενοι στο πλαίσιο του καθορισμού του αριθμού των “συνήθως” απασχολούμενων στην επιχείρηση, προκειμένου να υπολογιστεί το αριθμητικό όριο (10 % ή 30 εργαζόμενοι) που προβλέπει το άρθρο 1, στοιχείο α', σημείο i, της οδηγίας;
- 2) Η επιταγή περί “εργαζομένους” των “λήξεων της σύμβασης εργασίας” προς τις “απολύσεις” όπως εξειδικεύεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο β', δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59 εξαρτάται από “τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε”. Πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι ο όρος αυτός αφορά τις “απολύσεις” που έλαβαν χώρα ή στις οποίες προέβη κατά το παρελθόν ο εργοδότης στο πλαίσιο του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας και όχι τον ελάχιστο αριθμό των “λήξεων των συμβάσεων εργασίας που μπορούν να εξομοιωθούν προς απόλυση” προκειμένου να έχει εφαρμογή η εξομοίωση αυτή;
- 3) Περιλαμβάνει η έννοια “λήξεις της σύμβασης εργασίας που πραγματοποιούνται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων”, της οποίας ο ορισμός δίδεται στο τελευταίο εδάφιο του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59, τη συμφωνηθείσα μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου λήξη συμβάσεως εργασίας που, έστω και αν γίνεται με πρωτοβουλία του εργαζομένου, οφείλεται σε προηγούμενη μεταβολή των όρων εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη συνεπεία της κρίσεως στον τομέα των επιχειρήσεων και για την οποία, εν τέλει, καταβάλλεται ως αποζημίωση ποσό αντίστοιχο προς αυτό που καταβάλλεται σε περίπτωση παράνομης απολύσεως;»

Επί του παραδεκτού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

- 19 Η Gestora, με τις γραπτές παρατηρήσεις της, αμφισβήτησε το παραδεκτό της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως προβάλλοντας ότι οι διατάξεις της οδηγίας 98/59 των οποίων ζητείται η ερμηνεία, όπως και εκείνες του εθνικού δικαίου, είναι ιδιαίτερες σαφείς και δεν έρχονται σε αντίθεση μεταξύ τους. Το αιτούν δικαστήριο χρησιμοποιεί την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αποκλειστικώς και μόνον προς επίρρωση της ερμηνείας του. Ωστόσο, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να αποφαινεται ως προς τις διχογνωμίες σχετικά με την ερμηνεία ή την εφαρμογή των κανόνων του εθνικού δικαίου.
- 20 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, τα σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ερωτήματα που έχει υποβάλει το εθνικό δικαστήριο εντός του πραγματικού και κανονιστικού πλαισίου το οποίο έχει προσδιορίσει με δική του ευθύνη και την ακρίβεια του οποίου δεν οφείλει να ελέγξει το Δικαστήριο θεωρούνται κατά τεκμήριο λυσιτελή. Το Δικαστήριο μπορεί να αρνηθεί να αποφανθεί επί αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως που έχει υποβάλει εθνικό δικαστήριο μόνον όταν προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης που ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή επίσης όταν το Δικαστήριο δεν

διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβλήθηκαν (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις *Budějovický Budvar*, C-478/07, EU:C:2009:521, σκέψη 63, *Zanotti*, C-56/09, EU:C:2010:288, σκέψη 15, καθώς και *Melki και Abdeli*, C-188/10 και C-189/10, EU:C:2010:363, σκέψη 27).

- 21 Ωστόσο, αυτό δεν ισχύει εν προκειμένω.
- 22 Συγκεκριμένα, από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι η ερμηνεία της οδηγίας 98/59 και, ιδίως, του άρθρου 1, παράγραφοι 1 και 2, αυτής είναι αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης, προκειμένου, μεταξύ άλλων, να διαπιστωθεί αν τα πραγματικά περιστατικά που προκάλεσαν τη διαφορά αυτή συνιστούν ή όχι ομαδική απόλυση κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας.
- 23 Επομένως, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι παραδεκτή.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

- 24 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση συναφθείσα για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία πρέπει να θεωρούνται ως εργαζόμενοι που απασχολούνται «συνήθως», κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως, στην οικεία εγκατάσταση.
- 25 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, πρέπει, καταρχάς, να υπομνησθεί ότι το Δικαστήριο, με τη σκέψη 67 της αποφάσεως *Rabal Cañas* (C-392/13, EU:C:2015:318), έκρινε ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι, για να διαπιστωθεί εάν έχουν πραγματοποιηθεί «ομαδικές απολύσεις» κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και οι λήγουσες μεμονωμένες συμβάσεις εργασίας που έχουν συναφθεί για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία, σε περίπτωση παρελεύσεως της διάρκειας ισχύος της συμβάσεως εργασίας ή ολοκληρώσεως της συγκεκριμένης εργασίας.
- 26 Επομένως οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις λήγουν λόγω κανονικής συμπληρώσεως του χρονικού διαστήματος για το οποίο συνήφθησαν δεν πρέπει να συνυπολογίζονται προκειμένου να εκτιμηθεί αν υφίσταται «ομαδική απόλυση» υπό την έννοια της οδηγίας 98/59.
- 27 Ως εκ τούτου, το μοναδικό ερώτημα που απομένει αφορά το κατά πόσον οι εργαζόμενοι με σύμβαση συναφθείσα για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία πρέπει να θεωρούνται εργαζόμενοι που απασχολούνται «συνήθως» στην οικεία εγκατάσταση, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59.
- 28 Συναφώς, διευκρινίζεται, καταρχάς, ότι ο όρος «εργαζόμενος», στον οποίο αναφέρεται η διάταξη αυτή, δεν μπορεί να οριστεί διά παραπομπής στις νομοθεσίες των κρατών μελών, αλλά πρέπει να τύχει αυτοτελούς και ομοιόμορφης ερμηνείας στην έννομη τάξη της Ένωσης (απόφαση *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, σκέψη 33).
- 29 Εν συνεχεία, όπως προκύπτει από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, ο ανωτέρω όρος «εργαζόμενοι» πρέπει να προσδιορίζεται με βάση αντικειμενικά κριτήρια τα οποία χαρακτηρίζουν την σχέση εργασίας, σε συνάρτηση με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ενδιαφερομένων, ενώ το ουσιώδες χαρακτηριστικό της σχέσεως εργασίας είναι ότι ένα άτομο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου

χρόνου, προς άλλο άτομο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις Επιτροπή κατά Ιταλίας, C-596/12, EU:C:2014:77, σκέψη 17, και Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, σκέψη 34).

- 30 Στο μέτρο που, εν προκειμένω, δεν αμφισβητείται ότι οι συμβάσεις εργασίας που συνήφθησαν για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία συγκεντρώνουν τα ουσιώδη χαρακτηριστικά που προσδιορίστηκαν ανωτέρω, πρέπει να γίνει δεκτό ότι τα πρόσωπα που απασχολούνται με βάση τέτοιες συμβάσεις πρέπει να θεωρούνται «εργαζόμενοι», κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59.
- 31 Τέλος, όσον αφορά το ζήτημα κατά πόσον οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν, για τον υπολογισμό του κατώτατου ορίου που προβλέπεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχεία α', σημεία i και ii, της οδηγίας 98/59, να θεωρούνται ως εργαζόμενοι που απασχολούνται «συνήθως» στην οικεία εγκατάσταση, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, πρέπει να υπομνησθεί ότι η εν λόγω οδηγία δεν πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι ο τρόπος υπολογισμού των κατωτάτων ορίων, και συνεπώς τα ίδια τα κατώτατα όρια, επαφίενται στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών, καθόσον η ερμηνεία αυτή θα παρείχε στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να μεταβάλουν το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας και, επομένως, να περιορίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητά της (απόφαση Confédération générale du travail κ.λπ., C-385/05, EU:C:2007:37, σκέψη 47).
- 32 Πρέπει επίσης να προστεθεί ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, καθόσον αναφέρεται στις «επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως» συγκεκριμένο αριθμό εργαζομένων, δεν διακρίνει αναλόγως της διάρκειας απασχόλησης των εργαζομένων αυτών.
- 33 Επομένως, δεν είναι, καταρχάς, δυνατό να συναχθεί το συμπέρασμα ότι τα πρόσωπα που απασχολούνται με σύμβαση συναφθείσα για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία δεν μπορούν να θεωρούνται ως εργαζόμενοι που απασχολούνται «συνήθως» στην οικεία εγκατάσταση.
- 34 Η διαπίστωση αυτή επιρρωννύεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου, κατά την οποία το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία αποκλείει, έστω προσωρινώς, συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων από τον προβλεπόμενο στη διάταξη αυτή υπολογισμό του αριθμού του απασχολούμενου προσωπικού. Συγκεκριμένα, στο μέτρο που μια τέτοια εθνική διάταξη μπορεί να στερήσει, έστω προσωρινώς, από το σύνολο του προσωπικού ορισμένων επιχειρήσεων, οι οποίες απασχολούν συνήθως περισσότερους από είκοσι εργαζομένους, τα δικαιώματα που αντλεί το προσωπικό αυτό από την οδηγία 98/59, περιορίζει την πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Confédération générale du travail κ.λπ., EU:C:2007:37, C-385/05, σκέψη 48).
- 35 Η ερμηνεία, επομένως, του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 υπό την έννοια ότι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας συναφθείσες για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία δεν συνιστούν εργαζομένους που απασχολούνται «συνήθως» στην οικεία εγκατάσταση μπορεί να στερήσει το σύνολο των εργαζομένων που απασχολεί η εν λόγω επιχείρηση από τα δικαιώματα που τους αναγνωρίζει η εν λόγω οδηγία και, συνεπώς, περιορίζει την πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας.
- 36 Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της υποθέσεως της κύριας δίκης, οι 17 εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας έληξαν τον Ιούλιο του 2013 πρέπει να θεωρηθούν ως εργαζόμενοι που απασχολούνται «συνήθως» στην οικεία εγκατάσταση, δεδομένου ότι, όπως επισήμανε το αιτούν δικαστήριο, οι εν λόγω εργαζόμενοι προσλαμβάνονταν κάθε χρόνο για ορισμένη εργασία.
- 37 Πρέπει επίσης να προστεθεί ότι το συμπέρασμα που υπογραμμίστηκε στη σκέψη 35 της παρούσας αποφάσεως δεν αναιρείται από το επιχείρημα του αιτούντος δικαστηρίου ότι θα ήταν αντιφατικό να μην παρέχεται στους εργαζομένους των οποίων οι συμβάσεις λήγουν λόγω κανονικής συμπληρώσεως

του χρονικού διαστήματος για το οποίο συνήφθησαν η προστασία την οποία εγγυάται η οδηγία 98/59, ενώ συγχρόνως οι ίδιοι εργαζόμενοι να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του αριθμού των προσώπων που απασχολούνται «συνήθως» σε μια εγκατάσταση.

- 38 Συγκεκριμένα, όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας με τα σημεία 31 και 32 των προτάσεών της, η απόκλιση αυτή εξηγείται από τους διαφορετικούς σκοπούς που επιδιώκει ο νομοθέτης της Ένωσης.
- 39 Στο πλαίσιο αυτό, αφενός, ο οικείος νομοθέτης έκρινε ότι τα πρόσωπα που απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες για ορισμένη διάρκεια ή για ορισμένο έργο και των οποίων οι συμβάσεις λήγουν κανονικά λόγω συμπλήρωσης του χρονικού διαστήματος για το οποίο συνήφθησαν ή λόγω εκτέλεσης του έργου δεν χρειάζεται να τυγχάνουν της ίδιας προστασίας με τους εργαζομένους με σύμβαση αορίστου χρόνου. Εντούτοις, σύμφωνα με το άρθρο 1, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, οι πρώτοι μπορούν να τύχουν της ίδιας προστασίας με αυτή που παρέχεται στους εργαζομένους με σύμβαση αορίστου χρόνου εφόσον βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση, ήτοι εφόσον η λύση της σχέσεως εργασίας επήλθε προ της ημερομηνίας που ορίζεται στη σύμβαση ή εφόσον η εργασία για την οποία προσελήφθησαν εκτελέστηκε.
- 40 Αφετέρου, ο νομοθέτης της Ένωσης, εξαρτώντας την άσκηση των δικαιωμάτων που παρέχει στους εργαζομένους το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 από ποσοτικά κριτήρια, θέλησε να λάβει υπόψη τον συνολικό αριθμό εργαζομένων των οικείων εγκαταστάσεων προκειμένου να μην επιβάλει στους εργοδότες δυσανάλογο βάρος σε σχέση με το μέγεθος της εγκαταστάσεώς τους. Ωστόσο, για τον υπολογισμό του αριθμού των εργαζομένων μιας εγκαταστάσεως όσον αφορά την εφαρμογή της οδηγίας 98/59, η νομική φύση της εργασιακής σχέσεως δεν ασκεί επιρροή (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, σκέψεις 35 και 36).
- 41 Κατόπιν του συνόλου των προεκτεθέντων, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση συναφθείσα για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία πρέπει να θεωρούνται ως εργαζόμενοι που απασχολούνται «συνήθως», κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως, στην οικεία εγκατάσταση.

Επί του δεύτερου ερωτήματος

- 42 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν –προκειμένου να διαπιστωθεί αν υφίσταται «ομαδική απόλυση» κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 συνεπαγόμενη την εφαρμογή της οδηγίας αυτής– ο όρος που περιλαμβάνεται στο δεύτερο εδάφιο της εν λόγω διατάξεως και κατά τον οποίο «οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε» έχει την έννοια ότι αφορά αποκλειστικά τις απολύσεις ή καλύπτει και τις λήξεις συμβάσεων εργασίας που μπορούν να εξομοιωθούν προς απόλυση.
- 43 Συναφώς, αρκεί η διαπίστωση ότι, όπως τόνισε και η γενική εισαγγελέας με το σημείο 40 των προτάσεών της, από το γράμμα του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 συνάγεται σαφώς ότι ο όρος που περιλαμβάνεται στο δεύτερο εδάφιο της εν λόγω διατάξεως αναφέρεται μόνο στις απολύσεις και όχι στις λήξεις συμβάσεων που μπορούν να εξομοιωθούν προς απόλυση.
- 44 Συγκεκριμένα, δεδομένου ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 98/59 προσδιορίζει τον τρόπο υπολογισμού των «απολύσεων» που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της ίδιας παραγράφου και ότι η τελευταία αυτή διάταξη καθορίζει τα όρια «απολύσεων» κάτω από τα οποία η εν λόγω οδηγία δεν εφαρμόζεται, οποιαδήποτε άλλη ερμηνεία η οποία σκοπεύει στη διεύρυνση ή τον περιορισμό του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας θα είχε ως αποτέλεσμα να στερήσει από τον επίμαχο όρο, κατά τον οποίο «οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε», κάθε πρακτική αποτελεσματικότητα.

- 45 Επιπροσθέτως, η ερμηνεία αυτή επιρρωννύεται από τον σκοπό της οδηγίας 98/59, όπως αυτός προκύπτει από το προοίμιό της. Συγκεκριμένα, κατά την αιτιολογική σκέψη 8 της οδηγίας, για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπεται στον ορισμό των ομαδικών απολύσεων κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, πρέπει να εξομοιώνονται προς τις απολύσεις και άλλες μορφές λήξης της σύμβασης εργασίας που πραγματοποιούνται με πρωτοβουλία του εργοδότη, εφόσον οι «απολύσεις» είναι τουλάχιστον πέντε. Όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας με το σημείο 43 των προτάσεών της, αυτές τις «γνήσιες» απολύσεις σκοπούσε ο νομοθέτης της Ένωσης να καλύψει θεσπίζοντας τις σχετικές με τις ομαδικές απολύσεις διατάξεις.
- 46 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι –προκειμένου να διαπιστωθεί αν υφίσταται «ομαδική απόλυση» κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, συνεπαγόμενη την εφαρμογή της οδηγίας αυτής– ο όρος που περιλαμβάνεται στο δεύτερο εδάφιο της εν λόγω διατάξεως και κατά τον οποίο «οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε» έχει την έννοια ότι αφορά όχι τις λήξεις συμβάσεων εργασίας που μπορούν να εξομοιωθούν προς απόλυση, αλλά αποκλειστικά τις απολύσεις υπό στενή έννοια.

Επί του τρίτου ερωτήματος

- 47 Με το τρίτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν η οδηγία 98/59 έχει την έννοια ότι η εκ μέρους του εργοδότη ουσιαδής μεταβολή, μονομερώς και εις βάρος του εργαζομένου, ουσιαδών στοιχείων της σύμβασεως εργασίας του οικείου εργαζομένου για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπό του εμπίπτει στην έννοια της «απόλυσεως», στην οποία αναφέρεται το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας αυτής, ή συνιστά λήξη σύμβασεως εργασίας που μπορεί να εξομοιωθεί προς τέτοια απόλυση, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της εν λόγω οδηγίας.
- 48 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η οδηγία 98/59 δεν περιέχει ρητό ορισμό της έννοιας «απόλυση». Εντούτοις, λαμβανομένου υπόψη του επιδιωκόμενου από την οδηγία σκοπού και του πλαισίου στο οποίο εντάσσεται το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας πρέπει να γίνει δεκτό ότι πρόκειται για έννοια του δικαίου της Ένωσης η οποία δεν μπορεί να οριστεί με παραπομπή στις νομοθεσίες των κρατών μελών. Εν προκειμένω, η έννοια αυτή πρέπει να ερμηνευθεί ως περιλαμβάνουσα οποιαδήποτε περίπτωση λήξεως της σύμβασεως εργασίας παρά τη βούληση του εργαζομένου και, επομένως, χωρίς τη συναίνεσή του (αποφάσεις Επιτροπή κατά Πορτογαλίας, C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψεις 49 έως 51, καθώς και Αγοραστήουδης κ.λπ., C-187/05 έως C-190/05, EU:C:2006:535, σκέψη 28).
- 49 Επιπλέον, επισημαίνεται ότι από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι οι απολύσεις διακρίνονται από τις περιπτώσεις λήξεως σύμβασεως εργασίας, οι οποίες, υπό τους όρους που προβλέπει το άρθρο 1, παράγραφος 1, τελευταίο εδάφιο, της οδηγίας 98/59, εξομοιώνονται προς απολύσεις κατά το ότι ελλείπει η συναίνεση του εργαζομένου (απόφαση Επιτροπή κατά Πορτογαλίας, C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψη 56).
- 50 Σε ό,τι αφορά την υπόθεση της κύριας δίκης, δεδομένου ότι η εργαζομένη ήταν αυτή η οποία ζήτησε τη λύση της σύμβασεως εργασίας βάσει του άρθρου 50 του ΕΤ, θα μπορούσε, εκ πρώτης όψεως, να θεωρηθεί ότι συνήνεσε στη λήξη αυτή. Εντούτοις, δεν αμφισβητείται ότι, όπως επισήμανε και η γενική εισαγγελέας με τα σημεία 54 και 55 των προτάσεών της, η λήξη της εν λόγω εργασιακής σχέσεως οφείλεται στη μονομερή μεταβολή εκ μέρους του εργοδότη ενός ουσιαδούς στοιχείου της σύμβασεως εργασίας για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο της εν λόγω εργαζομένης.
- 51 Συγκεκριμένα, αφενός, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της οδηγίας 98/59 ο οποίος συνίσταται, όπως προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 2, στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, δεν πρέπει να δίδεται στενός ορισμός στις έννοιες που καθορίζουν

το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας, περιλαμβανομένης της έννοιας του «απολύσεως» που απαντά στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της ίδιας οδηγίας (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, σκέψη 44).

- 52 Από την απόφαση του αιτούντος δικαστηρίου προκύπτει ότι η μείωση των σταθερών αποδοχών της οικείας εργαζομένης επιβλήθηκε μονομερώς από τον εργοδότη για λόγους οικονομικούς καθώς και σχετιζόμενους με την παραγωγικότητα και ότι, ελλείπει αποδοχής εκ μέρους της ενδιαφερομένης, οδήγησε στη λύση της συμβάσεως εργασίας και στην καταβολή αποζημίωσης υπολογιζομένης επί της ίδιας βάσεως με την οφειλόμενη σε περίπτωση παράνομης απόλυσεως.
- 53 Αφετέρου, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, με την εναρμόνιση των κανόνων περί ομαδικών απολύσεων, ο νομοθέτης της Ένωσης επιδίωξε τόσο τη διασφάλιση ισοδύναμης προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη όσο και την εξομοίωση των επιβαρύνσεων που συνεπάγονται οι προστατευτικοί αυτοί κανόνες για τις επιχειρήσεις της Ένωσης (αποφάσεις Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C-383/92, EU:C:1994:234, σκέψη 16, και Επιτροπή κατά Πορτογαλίας, C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψη 48).
- 54 Πάντως, η παροχή της προστασίας και η άσκηση των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους βάσει της οδηγίας 98/59 συναρτάται άμεσα, όπως προκύπτει από τις σκέψεις 43 έως 45 της παρούσας αποφάσεως, με την έννοια «απόλυση» που περιλαμβάνεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της εν λόγω οδηγίας. Επομένως, η έννοια αυτή έχει άμεσο αντίκτυπο επί των επιβαρύνσεων που συνεπάγεται η εν λόγω προστασία. Κατά συνέπεια, οποιαδήποτε εθνική ρύθμιση ή ερμηνεία της εν λόγω έννοιας με την οποία θα γινόταν δεκτό ότι, σε περίπτωση όπως αυτή της διαφοράς της κύριας δίκης, η λύση της συμβάσεως δεν συνιστά «απόλυση», κατά την έννοια της οδηγίας 98/59, θα μετέβαλε το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και, επομένως, θα περιόριζε την πλήρη αποτελεσματικότητά της (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Confédération générale du travail κ.λπ., C-385/05, EU:C:2007:37, σκέψη 47).
- 55 Κατόπιν του συνόλου των προεκτεθέντων, στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η οδηγία 98/59 έχει την έννοια ότι η εκ μέρους του εργοδότη ουσιαστικής μεταβολή, μονομερώς και εις βάρος του εργαζομένου, ουσιαστικών στοιχείων της συμβάσεως εργασίας του οικείου εργαζομένου για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπό του εμπίπτει στην κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της εν λόγω οδηγίας έννοια «απόλυση».

Επί των δικαστικών εξόδων

- 56 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπόμπου 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 (πρώτο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) Το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, έχει την έννοια ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση συναφθείσα για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία πρέπει να θεωρούνται ως εργαζόμενοι που απασχολούνται «συνήθως», κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως, στην οικεία εγκατάσταση.
- 2) Προκειμένου να διαπιστωθεί αν υφίσταται «ομαδική απόλυση» κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, συνεπαγόμενη την εφαρμογή της οδηγίας αυτής, ο όρος που περιλαμβάνεται στο δεύτερο εδάφιο της εν λόγω

διατάξεως και κατά τον οποίο «οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε» έχει την έννοια ότι αφορά όχι τις λήξεις συμβάσεων εργασίας που μπορούν να εξομοιωθούν προς απόλυση, αλλά αποκλειστικά τις απολύσεις υπό στενή έννοια.

- 3) Η οδηγία 98/59 έχει την έννοια ότι η εκ μέρους του εργοδότη ουσιώδης μεταβολή, μονομερώς και εις βάρος του εργαζομένου, ουσιωδών στοιχείων της σύμβασης εργασίας του οικείου εργαζομένου για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπό του εμπίπτει στην κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', της εν λόγω οδηγίας έννοια «απόλυση».

(υπογραφές)