

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ**

**ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**



**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ  
ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΑΙ  
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ  
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»**

**ΓΙΑΝΝΑΚΟΥΛΗ, ΙΩΑΝΝΗ, ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ**

**ΜΗΛΙΑ, ΣΠΥΡΙΔΩΝ, ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ**

**ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ, ΓΕΩΡΓΙΟΥ, ΔΗΜΗΤΡΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ**

**ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ**



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ  
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ  
ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΑΙ  
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ  
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»**

ΓΙΑΝΝΑΚΟΥΛΗ, ΙΩΑΝΝΗ, ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ (Α.Μ. 15707),  
aikagian2@logxrim.teiwest.gr

ΜΗΛΙΑ, ΣΠΥΡΙΔΩΝ, ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ (Α.Μ. 15037),  
panamili@logxrim.teiwest.gr

ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ,ΓΕΩΡΓΙΟΥ,ΔΗΜΗΤΡΑ (Α.Μ.  
15303),dimizach@logxrim.teiwest.gr

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ**

ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ

**TECHNOLOGICAL EDUCATIONAL INSTITUTE OF  
WESTERN GREECE**

**SCHOOL ADMINISTRATION AND ECONOMY DEPARTMENT  
OF ACCOUNTING AND FINANCIAL**

**BATCHELOR THESIS**

**<<BUSINESS TRANSFER AND CONSEQUENCES ON  
WORK RELATIONS. EUROPEAN AND GREEK LAW.  
THEORY KAI PRACTICAL APPLICATIONS.>>**

GIANNAKOULI,JOHN,AIKATERINI (15707),aikagian2@logxrim.teiwest.gr

MILIA,SPYRIDON,PANAGIOTA (15037),panamili@logxrim.teiwest.gr

ZACHAROPOYLOY,GEORGE,DIMITRA (15303),dimizach@logxrim.teiwest.gr

**RAPPORTEUR**

**GEORGIADOY NIKI**

## Πίνακας περιεχομένων

<b>Επισήμανση</b> .....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</b> .....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ</b> .....	<b>13</b>
1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ .....	13
1.2 ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ.....	19
1.2.1 Η μεταβίβαση πρέπει να αφορά μια οικονομική μονάδα.....	20
1.2.2 Η οικονομική μονάδα πρέπει να έχει διατηρήσει την ταυτότητά της μετά τη μεταβίβαση....	21
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ : Η ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΙ Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ</b> .....	<b>23</b>
2.1 Η ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.....	23
2.1.1 Οι πρώτες νομοθετικές ρυθμίσεις .....	24
2.1.2 Π.Δ. 572/1988 και Π.Δ.178/2002 .....	26
2.2 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.....	30
2.3 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΑΠΟ ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ (ΔΕΕ) .....	33
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ</b> .....	<b>40</b>
3. 1 Οι συνέπειες της μεταβίβασης για το μισθωτό .....	40
3.1.1 Η τύχη του μισθωτού που εντάσσεται ή όχι στο μεταβιβαζόμενο τμήμα επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.....	40
3.2. Οι συνέπειες της μεταβίβασης της επιχειρήσεως για τον εργοδότη .....	46
3.2.1. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη ως συνέπεια της μεταβιβάσεως.....	48
3.3 Ενδεικτική Πρακτική Εφαρμογή μεταβιβάσεως Ανώνυμης Εταιρίας.....	49
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ : Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> .....	<b>53</b>
4.1 Η αυτοδίκαιη μεταβίβαση των συμβάσεων και των εργασιακών σχέσεων.....	53
4.2 Το Δικαίωμα της εναντίωσης .....	59
4.3 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης .....	62
4.4 Έκταση ευθύνης του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου. ....	67
4.5 Λύση των συμβάσεων εργασίας .....	71
4.5.1 Η απαγόρευση απόλυσης στο άρθρο 5 παρ. 1 ΠΔ .....	72
4.5.2 Το άρθρο 5 παρ. 2 ΠΔ περί μεταβολής των όρων εργασίας.....	77
4.6 Συμμετοχικά δικαιώματα- Υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης.....	79
4.7 Η ρύθμιση του καθεστώτος των εκπροσώπων και των οργάνων εκπροσωπήσεως των εργαζομένων .....	86
4.8 Η εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων στον δημόσιο τομέα. ....	89

4.9 Εξυγίανση των επιχειρήσεων και εργασιακά δικαιώματα .....	91
4.10 Πρακτικές εφαρμογές της προστασίας της θέσης των εργαζομένων .....	93
4.11 Επεξεργασία Δικαστικών Αποφάσεων Ελληνικών Δικαστηρίων .....	103
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>118</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>122</b>

## **Επισήμανση**

Οι διαπιστώσεις, τα αποτελέσματα, τα συμπεράσματα και οι πιθανές προτάσεις της παρούσας πτυχιακής εργασίας –εκτός των αναφορών που σημαίνονται ως λήματα- αποτελούν προσωπικές θεωρητικές ή εμπειρικές διαπιστώσεις της ομάδας των σπουδαστών που την επιμελήθηκαν και δεν απηχούν κατ' ανάγκη τη γνώμη του εισηγητή εκπαιδευτικού, του Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής ή του Α.Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδος.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην αρχή της παρούσης εργασίας αναλύεται η έννοια της μεταβίβασης επιχειρήσεως και το αντικείμενο αυτής. Ειδικότερα η μεταβίβαση θα πρέπει να αφορά συγκεκριμένη οικονομική μονάδα, η οποία θα πρέπει να διατηρήσει την ταυτότητα της και μετά την μεταβίβαση, ώστε να μπορέσουμε να κατανοήσουμε καλύτερα την έννοια της μεταβίβασης της επιχείρησης ως αφετηρία για να καταλήξουμε στις συνέπειες αυτής.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται η εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία ξεκινώντας από τις πρώτες νομοθετικές ρυθμίσεις και την εξέλιξη αυτών με το πέρασμα των ετών, την ειδικότερη ψήφιση προεδρικών διαταγμάτων στην ελληνική έννομη τάξη που θεσπίστηκαν για την αντιμετώπιση της μεταβίβασης επιχειρήσεως υπό το φως του ευρωπαϊκού δικαίου, την ενσωμάτωση των οδηγιών αλλά και μία πρώτη εισαγωγή στις πρακτικές εφαρμογές της από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), όπως αυτό μετονομάστηκε από πρώην Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατόπιν της ψήφισης της Συνθήκης της Λισαβόνας το έτος 2009.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύονται οι συνέπειες μίας τέτοιας μεταβίβασης επιχειρήσεως με διαχωρισμό ως προς τον μισθωτό και ως προς τον εργοδότη, με ενδεικτική πρακτική εφαρμογή της μεταβίβασης ανώνυμης εταιρίας, για να καταλήξουμε στο τέταρτο κεφάλαιο όπου αναλύεται η προστασία της θέσεως εργασίας με τα έννομα οπλοστάσια της αυτοδίκαιης μεταβίβασης των εργασιακών σχέσεων, του δικαιώματος εναντίωσης, κα, καθώς και όλων εκείνων των δυνατοτήτων που παρέχονται πλέον στον εργαζόμενο υπό το φως των συνταγματικώς κατοχυρωμένων εργασιακών δικαιωμάτων, πάντα με επίλυση πρακτικών εφαρμογών για την προστασία αυτή έτσι ώστε κατόπιν όλης αυτής της μελέτης να οδηγηθούμε στα συμπεράσματα μας.



## SUMMARY

At the beginning of this study, the concept of enterprise transference is being analyzed. In particular the transfer should involve specific economic unit, which should retain its identity after the transfer so that we can better understand the meaning of enterprise transference as a starting point to reach the consequences of it.

The second chapter analyzes the national and European legislation, starting from the first legislations and their evolution over the years, the voting of presidential decrees in Greek law which were found to help with enterprise transferring according to the general European laws, transposing directives and finally a first introduction to the practical applications from the jurisprudence of the court of the European Union, as it was renamed from the former European Court of justice after the enactment of the Lisbon Treaty in 2009.

The third chapter analyzes the consequences of such a business transfer to the employee and the employer, with target practice transfer limited company, to arrive in the fourth chapter which analyzes the protection of the workstation with the legal arsenals of automatic transfer of employment relationships, the right to object and all those rights the employee now has through the constitutionally established labor rights, always solving practical applications of this protection so that we can be lead to the conclusion of this study.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και ο διεθνής ανταγωνισμός έχουν οδηγήσει τα τελευταία χρόνια σε σημαντική αύξηση των αναδιαρθρώσεων, των εξαγορών και των συγχωνεύσεων επιχειρήσεων. Η ένταση του φαινομένου των εξαγορών και των συγχωνεύσεων των επιχειρήσεων αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των σύγχρονων αγορών σε μια περίοδο πρωτοφανούς έξαρσης των συγκεντρώσεων κεφαλαίου. Μέσα στις συνθήκες του σκληρού ανταγωνισμού είναι πολυπληθείς οι μεταβιβάσεις των επιχειρήσεων, οι οποίες συντελούνται με τους κατά το δυνατόν ευνοϊκότερους όρους για τα συμβαλλόμενα μέρη, όπερ σημαίνει μεγαλύτερο τίμημα για τον παλιό εργοδότη και λιγότερα βάρη στην μεταβιβασθείσα επιχείρηση για τον διάδοχο αυτού. Το φαινόμενο αυτό συνήθως συνδέεται με σοβαρές εξελίξεις στο πλαίσιο των καπιταλιστικών αναδιαρθρώσεων με στόχο την συγκέντρωση και την συγκεντροποίηση του κεφαλαίου και επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στην απασχόληση και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων του προσωπικού των εμπλεκόμενων επιχειρήσεων.

Ο ρόλος των επιχειρήσεων στις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις της σύγχρονης κοινωνίας είναι καθοριστικός, καθώς συνάδουν με την ελεύθερη οικονομία της αγοράς, αποτελούν θεμελιώδες στοιχείο των οικονομικών συναλλαγών και διαμορφώνουν τις κοινωνικές δομές, που αφορούν τόσο στην επιχειρηματική δράση, όσο και στην αγορά των θέσεων εργασίας. Οι εργασιακές σχέσεις συνιστούν αναντίρρητα ένα οιονεί εμπράγματο βάρος της επιχείρησης, μιας που ο υποψήφιος αγοραστής θα συνεκτιμήσει ότι η εξαγορά συνεπάγεται υποχρεώσεις και δεσμεύσεις γι' αυτόν. Οι αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, που και αυτές είτε προηγούνται, ως συνήθως, είτε έπονται των πράξεων εξαγοράς και συγχώνευσης οφείλονται στην διαμόρφωση νέων εσωτερικών κανονισμών στους οποίους οδηγεί το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς των επιχειρήσεων, αλλά και στη διαπραγμάτευση, υπό νέους όρους, αναφορικά με το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων κυρίως ως προς το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό.

Οι νομικές παρεμβάσεις, που αποβλέπουν στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απειλούνται ενόψει των αναδιαρθρώσεων, είτε σε ευρωπαϊκό, είτε σε εθνικό επίπεδο έχουν συμβάλει κατ' αρχήν στην κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων κατά το στάδιο της μετάβασης στο νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς των εμπλεκόμενων επιχειρήσεων χωρίς ωστόσο να

είναι σε θέση να αποτρέψουν τις αρνητικές εξελίξεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις που είτε προηγούνται, είτε, συνήθως, έπονται των αλλαγών στο ιδιοκτησιακό καθεστώς. Η διαδικασία των μεταβιβάσεων αποτελεί αντικείμενο λεπτομερειακής νομοθετικής ρύθμισης προκειμένου να καταστεί απ' τη μία εύκαμπτη η αγορά εργασίας και απ' την άλλη να κατοχυρωθεί ένα ελάχιστο όριο αποζημίωσης για όσους υφίστανται τις επερχόμενες συνέπειες της επιχειρησιακής αναδιοργάνωσης. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι ανακύπτει ζήτημα προστασίας της θέσης εργασίας από οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συμφωνηθέντων όρων εργασίας, κατόπιν τροποποίησης της αρχικής σύμβασης, μιας που αυτή είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την κοινωνική και οικονομική ύπαρξη του εργαζομένου.

Ενόψει της οφθαλμοφανούς κρισιμότητας δεν είναι τυχαίο ότι ο Έλληνας εργασιακός νομοθέτης ήδη πριν από 85 περίπου χρόνια ενέταξε στο σκληρό πυρήνα του δικαίου προστασίας της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας σχετική νομοθετική ρύθμιση<sup>1</sup>. Λόγω του ότι τα ζητήματα που προέκυπταν δεν ήταν δυνατόν να επιλυθούν με τις κοινές διατάξεις του ενοχικού δικαίου λόγω της σχετικότητας των ενοχών, της απαιτούμενης συναίνεσης του δανειστή(εν προκειμένω του μισθωτού) σε κάθε περίπτωση αναδοχής χρέους, καθώς και της εμβέλειας της διάταξης 479 Α.Κ., χρειάστηκε να θεσπιστούν ειδικοί κανόνες δικαίου<sup>2</sup>. Οι διατάξεις του εθνικού δικαίου που θεσπίστηκαν αποτέλεσαν κατευθυντήρια γραμμή για τη νομολογία, διαμορφώνοντας έναν από τους θεσμούς του εργατικού δικαίου, αυτόν της «μεταβολής του προσώπου του εργοδότη», ο οποίος στη σύγχρονη κοινωνία εμφανίζεται συχνά δεδομένου των μεταβληθεισών αλλαγών στον οικονομικό τομέα της χώρας και όχι μόνο, υπό τη μορφή των μεταβιβάσεων επιχειρήσεων. Το γεγονός ότι μεταβάλλεται ο φορέας μιας δραστηριότητας, ενώ η τελευταία εξακολουθεί να αναπτύσσεται ως είχε, δίχως αλλαγές, δε θα πρέπει να καθιστά επισφαλείς και αβέβαιες τις θέσεις εργασίας. Τουναντίον, μάλιστα, αυτές πρέπει να διαφυλαχθούν κατά το δυνατόν ανεπηρέαστες από τέτοιου είδους μεταβολές.

---

<sup>1</sup> Βλ. Τραυλό-Τζανετάτο, Μεταβίβαση επιχείρησης και μεταφορά προσωπικού της σε τρίτο, Γνμδ, ΕΕργΔ, Τόμος 56, Έτος 1997, σελ. 771

<sup>2</sup> Βλ. Μπακόπουλο, Εξαγορά επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ12/2000, σελ. 1191



# **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ**

## **1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ**

Μεταβίβαση επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως ή τμήματος αυτού, κατά την έννοια των άρθρων 1, 2, 3, του ΠΔ 572/88 και των άρθρων 6 παράγραφος 1 του ΒΔ της 16.7.20 του προϊσχύσαντος άρθρου 6 παράγραφος 2 του Ν. 3239/55, 8 του ΠΔ της 8.12.28, είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τρίτον, εφ' όσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, εφ' όσον δηλαδή συνεχίζονται η ίδια η επιχείρηση ή εκμετάλλευση<sup>3</sup>. Ο τρόπος της μεταβίβασης δεν ενδιαφέρει. Αρκεί το πραγματικό γεγονός ότι ο παλιός εργοδότης χάνει την ιδιότητα του φορέα της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως και ο διάδοχός του αποκτά την ιδιότητα αυτή (άρθρο 2 της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ, όπως αντικαταστάθηκε με την οδηγία 98/50/ΕΚ), έστω και προσωρινά. Για το αν υπάρχει μεταβίβαση επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως ή τμήματος αυτών (άρθρο 2 ΠΔ 572/88) πρέπει να μεταβιβάζονται τόσα επιμέρους στοιχεία της επιχειρήσεως και κατά τέτοιο τρόπο, ώστε τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία να διατηρούν την οργανική τους ενότητα και υπό το νέο φορέα (εργοδότη) ικανά να πραγματοποιήσουν τον επιδιωκόμενο κερδοσκοπικό, οικονομικό ή τεχνικό σκοπό. Θα πρέπει δηλαδή η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση ή εκμετάλλευση να διατηρεί την ταυτότητά της και υπό το νέο φορέα της. Η μεταβολή αφορά το πρόσωπο του φορέα της μονάδας και όχι την ίδια. Διατήρηση της ταυτότητας της σημαίνει ότι διατηρούνται αμετάβλητες οι θέσεις εργασίας του προσωπικού της και συνεπώς δικαιολογείται ο νέος φορέας της να αναλάβει τις εργασιακές σχέσεις που συνδέονται με αυτές (ΑΠ 1553/2002 – βλ. ΔΕΝ 2003 σελ. 10. Οι ανωτέρω διατάξεις ανήκουν στο χώρο του Εργατικού Δικαίου, προϋποθέτουν αντικειμενική αλλαγή του εργοδότη, αλλαγή δηλαδή του φορέα της επιχειρήσεως, η οποία να επέρχεται από την μεταβίβαση αυτής, και βρίσκουν εφαρμογή σε κάθε επιχείρηση και σε κάθε μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Παράλληλα, ωστόσο, εφαρμόζονται και ορισμένες διατάξεις από το χώρο του εμπορικού δικαίου, οι οποίες θεσπίζουν την συνέχιση των εργασιακών σχέσεων στο πρόσωπο του νέου εργοδότη, όταν ο αρχικός εργοδότης είναι εμπορική εταιρία και η μεταβολή του προσώπου του πραγματοποιείται με μεταβολές που επέρχονται στην εταιρία (συγχώνευση, απορρόφηση, μετατροπή κλπ. ).

<sup>3</sup> βλ. Χ.Γκούτος: «Μεταβίβαση Επιχειρήσεως», ΔΕΝ 60/2004, σελ.561

Με βάση τις διαπιστώσεις αυτές μπορεί να οριοθετηθεί ως μεταβίβαση επιχείρησης το πραγματικό γεγονός της υπεισέλευσης ενός νέου προσώπου στη θέση του φορέα της επιχείρησης, ή η με τον οποιονδήποτε τρόπο ανάληψη της επιχειρηματικής δραστηριότητας από ένα νέο φορέα, ανεξάρτητα από την ύπαρξη αιτίας γι' αυτό και ανεξάρτητα από το κύρος των πράξεων που τυχόν απαιτούνται για να την επιφέρουν.<sup>4</sup>

Από τον εννοιολογικό προσδιορισμό της μεταβίβασης προκύπτει και ο χρόνος κατά τον οποίο συντελείται αυτή. Ως τέτοιος νοείται ο χρόνος στον οποίο το νέο πρόσωπο υπεισέρχεται στην επιχείρηση και αναλαμβάνει τη διεύθυνσή της στο όνομά του, για λογαριασμό του και με ευθύνη του.

Ανάλογα οριοθετείται το περιεχόμενο του όρου «μεταβολή του προσώπου του εργοδότη». Σε σχέση με τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, ανατρέχουμε στα άρθρα 6 παρ 1 ν. 2112/1920 και 9 παρ. 1 βδ 16/18. 7. 1920 και με σαφήνεια αποτυπώνονται με τη χρήση του όρου «μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη» οπωσδήποτε επερχόμενη . Είναι ενδεχόμενο η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη ή του φορέα της επιχείρησης να συνεπάγεται μεταβολή του νομικού καθεστώτος, στο οποίο υπάγεται ο εργοδότης ή η επιχείρηση, από ιδιωτικού δικαίου σε δημόσιο, και αντιθέτως. Τέλος, η ύπαρξη της μεταβίβασης της επιχείρησης και γενικά της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη δεν αναιρείται όταν επέρχονται διαδοχικές μεταβιβάσεις, και αντίστοιχα μεταβολές. Κάθε επόμενος φορέας της επιχείρησης υπεισέρχεται στη θέση του προηγούμενου και καθίσταται φορέας των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων του, ακόμη και εάν αυτά (υποχρεώσεις και δικαιώματα), είχαν εμφανιστεί το πρώτον στο πρόσωπο κάποιου προηγούμενου φορέα της επιχείρησης και μέσω των διαδοχικών μεταβιβάσεων διασώθηκαν στο πρόσωπο του τελευταίου. Με τον τρόπο αυτό εμμέσως κάθε φορέας της επιχείρησης καθίσταται διάδοχος όλων των προηγούμενων<sup>5</sup>.

Τις θέσεις αυτές παγίως υποστηρίζει η νομολογία, σύμφωνα με την οποία με τον όρο «μεταβίβαση επιχείρησης» προσδιορίζεται η με οποιονδήποτε τρόπο μεταβολή του φορέα της επιχείρησης, η με οποιονδήποτε τρόπο ανάληψη της επιχειρηματικής δράσης από έναν νέο φορέα, η μεταβολή, δηλαδή, του φορέα των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων έναντι του μισθωτού, και όχι η μεταβολή του ιδιοκτησιακού ,σε ευρεία έννοια, καθεστώτος των κατ' ιδίαν στοιχείων της, ούτε η εκποίηση των επί μέρους στοιχείων της. Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν είναι και επιχειρηματίας, μπορεί να λεχθεί ότι, τέτοια μεταβολή υφίσταται κάθε φορά που ένα τρίτο πρόσωπο καθίσταται φορέας της ανάγκης που καλύπτει με την εργασία του ο

---

<sup>4</sup> βλ. Εφαθ 3253/1986 ΕΕργΔ 1987, Καλομοίρης Δ., σελ. 200

<sup>5</sup> βλ. Αρχανιωτάκη Γ., Μεταβίβαση..., σελ. 358

μισθωτός. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι δεν έχει σημασία, εάν η μεταβίβαση έχει οριστικό ή προσωρινό χαρακτήρα, εάν έγινε για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, συντελέστηκε με μια ή περισσότερες πράξεις ή με την παρεμβολή παρένθετων προσώπων, εάν έγινε σε ένα ή περισσότερα στάδια, εάν περιήλθαν στο ίδιο πρόσωπο περισσότερες επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις ή εάν περιήλθε εξ αδιαιρέτου ποσοστό της επιχείρησης σε ένα νέο πρόσωπο ή εάν προκάλεσε διχοτόμηση ή συγχώνευση επιχειρήσεων συναφών ή αυτοτελών.<sup>6</sup>

Απ' όσα προαναφέρθηκαν προκύπτει ότι για να διαπιστωθεί, εάν υφίσταται μεταβίβαση επιχείρησης, ελέγχεται αποκλειστικά και μόνο το πραγματικό γεγονός, εάν κάποιος τρίτος υπεισήλθε στη θέση του φορέα της. Πιο συγκεκριμένα, ιδιαίτερα σημαντικός στην εξέταση του επίμαχου φαινομένου είναι ο προσδιορισμός της έννοιας της μεταβίβασης επιχειρήσεων, όπως αναλύεται και ανωτέρω ο οποίος πολλάκις απασχόλησε τόσο τα εθνικά δικαστήρια όσο το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Προηγουμένως, όμως, κρίνεται σκόπιμο να αποσαφηνιστεί χωριστά η έννοια της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος εκμετάλλευσης. Το κείμενο της τροποποιητικής οδηγίας 98/50 ΕΚ, και συγκεκριμένα το άρθρο 1 παρ.1β, ως τέτοια θεωρεί μία οικονομική οντότητα επαρκώς οργανωμένη και αυτοτελή, η οποία υφίσταται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας, είτε κύριας είτε δευτερεύουσας. Απ' την άλλη, στους κλάδους εκείνους όπου η δραστηριότητα βασίζεται κυρίως στο εργατικό δυναμικό, ένα σύνολο εργαζομένων, τους οποίους ενώνει μία κοινή δραστηριότητα, μπορεί να αντιστοιχεί σε οικονομική μονάδα<sup>7</sup>. Η διαπίστωση, γενικά, της ύπαρξης οικονομικής μονάδας και η διάγνωση των ειδοποιών της γνωρισμάτων, προτού τη μεταβίβαση, προδικάζει τα υπόλοιπα κρίσιμα στοιχεία για την κατάφαση της τελέσεώς της<sup>8</sup>.

Κομβικό στοιχείο στην όλη διαδικασία συνιστά και ο φορέας της επιχείρησης, και εν προκειμένω αποφασιστικής σημασίας είναι το γεγονός ότι ένα ή περισσότερα πρόσωπα έχουν την ιδιότητα του εργαζομένου σε σχέση με κάποιο φυσικό ή νομικό πρόσωπο, απολαμβάνοντας

---

<sup>6</sup> βλ. Βικτόρια Σ. Δούκα, «Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας», Εκδόσεις Σακούλα, Θεσσαλονίκη 1997, σελ. 71

<sup>7</sup> ΔΕΚ 11/03/1997, Süzen, Συλλογή 1997, σελ. I-01259, σκέψη 21

<sup>8</sup> Στο κείμενο της οδηγίας δε γίνεται κάποια διάκριση αναλόγως του εμπορικού ή μη σκοπού της επιχείρησης, και συνεπώς είναι αδιάφορος για την προστατευτική της λειτουργία ο αμιγώς ή μη εμπορικός- κερδοσκοπικός σκοπός της μεταβιβαζόμενης οικονομικής μονάδας. Μάλιστα το ΔΕΚ στην υπ' αρ. 382/1994 απόφασή του έκρινε ότι το Ηνωμένο Βασίλειο παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από την Οδηγία και από το άρθρο 5 της Συνθήκης της ΕΟΚ, επειδή απέκλεισε τις επιχειρήσεις μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα από το πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού, με τον οποίο θα μεταφερθεί η Οδηγία 77/187 στο εσωτερικό της χώρας.

την προστασία της αντίστοιχης εθνικής εργατικής νομοθεσίας. Έτσι, λοιπόν, επιχειρηματίας θεωρείται εκείνο το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που έχει την ευθύνη εκμετάλλευσης της επιχείρησης, και συνεπώς αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι του εργατικού δυναμικού αυτής.

Η διασάφηση απλώς και μόνο της έννοιας της επιχείρησης και του φορέα αυτής δεν επαρκεί για την επίλυση του συνόλου των ερμηνευτικών προβλημάτων που αφορούν στην μεταβίβασή της. Μάλιστα, στο παρελθόν, είχε παρατηρηθεί μία ρευστότητα, κυρίως της νομολογίας του ΔΕΕ πρώην ΔΕΚ, αλλά και των εθνικών δικαστηρίων, ως προς το τι εμπίπτει στην έννοια της μεταβίβασης. Αποκορύφωμα, αλλά και σημείο καμπής, υπήρξε η απόφαση του ΔΕΕ της 14.4.1994, γνωστή ως απόφαση Christel Schmidt<sup>9</sup>. Η κεντρική ιδέα της συνοψίζεται στο ότι για την κατάφαση της μεταβίβασης, και συνάμα εφαρμογής του προστατευτικού πεδίου της οδηγίας, δεν απαιτείται να λαμβάνει χώρα απαραίτητα μετακίνηση υλικών ή άυλων αγαθών, εφόσον συντρέχει περίπτωση διατήρησης της ταυτότητας και συνέχισης της δραστηριότητας της οικονομικής μονάδας. Το ΔΕΕ, σε αποφάσεις του που ακολούθησαν<sup>10</sup>, τονίζει ότι σκοπός της Οδηγίας είναι η διασφάλιση της συνέχειας των εργασιακών σχέσεων στους κόλπους της μεταβιβαζόμενης οικονομικής μονάδας, εφόσον η τελευταία είναι δομημένη κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να έχει αυθυπαρξία και διάρκεια, να μην υφίσταται, δηλαδή, απλώς για την διεκπεραίωση συγκεκριμένης δραστηριότητας, συμβάσεως ή έργου.

Κατά πάγια, λοιπόν, νομολογία αποφασιστικό κριτήριο για τη διαπίστωση της μεταβίβασης συνιστά η διατήρηση της ταυτότητας της μονάδας (ΔΕΚ 18/03/1986, 24/85, Spijkers), η οποία στηρίζεται στην συνεκτίμηση ενός συνόλου πραγματικών περιστατικών και στοιχείων<sup>11</sup>, κάτι

---

<sup>9</sup> Επρόκειτο για ένα πιστωτικό ίδρυμα στη Γερμανία το οποίο απέλυσε τη μοναδική καθαρίστρια που απασχολούσε, προκειμένου να αναθέσει εργολαβικά τη συγκεκριμένη δραστηριότητα σε ανεξάρτητη επιχείρηση, περίπτωση δηλαδή παροχής υπηρεσιών. Στην εν λόγω υπόθεση κρίθηκε αρκετό για την αποδοχή της μεταβίβασης τμήματος εκμετάλλευσης το γεγονός της ομοιότητας των πριν και μετά τη μεταβίβαση ασκούμενων δραστηριοτήτων καθαριότητας, η οποία συνιστά στοιχείο συναλλαγής που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και εξασφαλίζει στο μισθωτό την προβλεπόμενη προστασία. Βλ. αναλυτικά. Καμενόπουλο, Νεώτερες εξελίξεις στο θεσμό της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ΕΕργΔ 1995, σελ.1042επ. Επίσης ΔΕΚ 07/03/1996 Υποθέσεις C-171/94 Merckx και C-172/94 Neuhuys

<sup>10</sup> ΔΕΚ 11.3.1997, Ayse Süzen ` Μπακόπουλος, Ζητήματα ευθύνης λόγω διαδοχής στην επιχείρηση, ΔΕΕ 5/2005, σελ.558-559

<sup>11</sup> Υπό ορισμένες περιστάσεις, στοιχεία όπως η οργάνωση, η λειτουργία, η χρηματοδότηση, η διαχείριση και οι εφαρμοστέοι κανόνες δικαίου μπορεί να χαρακτηρίζουν μια οικονομική μονάδα κατά τρόπο



που ανήκει στην αρμοδιότητα του εθνικού δικαστηρίου της κύριας δίκης. Το τελευταίο, λοιπόν, θα πρέπει να λάβει υπόψη ορισμένα κριτήρια – προϋποθέσεις, προκειμένου να καταλήξει στην τελική του κρίση, τα οποία είναι:

Το είδος της επιχείρησης ή εγκατάστασης, χωρίς να έχει σημασία αν ο σκοπός της είναι κερδοσκοπικός ή όχι<sup>12</sup>. Τα κρίσιμα στοιχεία συναρτώνται άμεσα με τον κλάδο στον οποίο ανήκει η επιχείρηση<sup>13</sup>, μ' αποτέλεσμα να μην είναι δυνατή και θεμιτή μία εκ των προτέρων ιεράρχησή τους. Η μεταβίβαση υλικών και άυλων στοιχείων, όπως τα κτίρια και τα κινητά. Στις περιπτώσεις όπου τα ενσώματα ή τα άυλα περιουσιακά στοιχεία συμβάλλουν αποφασιστικά και προσδιορίζουν την ταυτότητα της μεταβιβαζόμενης μονάδας, αρκεί να μεταβιβάζονται τα ουσιώδη, με άλλα λόγια τα απαραίτητα για τη διατήρηση του λειτουργικού της σκοπού<sup>14</sup>. Ωστόσο, επανειλημμένως<sup>15</sup> το Δικαστήριο έχει δεχθεί ότι, εφόσον μια οικονομική μονάδα μπορεί να λειτουργεί σε κάποιους τομείς χωρίς σημαντικά ενσώματα ή άυλα στοιχεία, η διατήρηση της ταυτότητάς της δεν μπορεί να εξαρτάται από την εκχώρηση αυτών.

Η ανάληψη ή μη του κυρίου μέρους του εργατικού δυναμικού από τον νέο επιχειρηματία. Έχει υποστηριχθεί ότι η συγκεκριμένη προϋπόθεση μπορεί να λειτουργήσει και αυτοτελώς<sup>16</sup>, ανεξαρτήτως της συνδρομής άλλων κριτηρίων. Σύμφωνα με το ΔΕΕ, κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί σε περίπτωση που ένα σύνολο εργαζομένων λαμβάνει τον χαρακτήρα οικονομικής μονάδας, μ' αποτέλεσμα η ανάληψή του να είναι αρκετή για την κατάφαση της μεταβίβασης<sup>17</sup>.

---

ώστε η μεταβολή τους, λόγω της μεταβίβασης, να συνεπάγεται αλλαγή της ταυτότητάς της. ΔΕΚ 26/09/2000, Υπόθεση C-175/99 Didier Mayeur. ` Εφαθ 9606/2005, Δ/νη 2006, σελ.873

<sup>12</sup> Άρα υπάγονται στην Οδηγία και οι μεταβιβάσεις δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης.

<sup>13</sup> Βλ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, φάκελος διδασκαλίας ΑΠΘ, σελ. 71.

<sup>14</sup> Ο ίδιος, ό.π., σε4λ 70. Να σημειωθεί ότι αναλόγως της επιχειρήσεως άλλοτε κρίνονται ουσιώδη τα υλικά και άλλοτε τα άυλα. Για παράδειγμα σε επιχειρήσεις παραγωγικών προϊόντων τα υλικά, όπως μηχανήματα, τεχνικός εξοπλισμός κλπ, θεωρούνται περισσότερο κρίσιμα, ενώ σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών αποφασιστική σημασία δεν έχουν τόσο τα υλικά, όσο τα άυλα όπως η επωνυμία, η τεχνογνωσία κλπ. ` Βλ, ο ίδιος, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, δελ.976-979 ` ΑΠ 18/1991, ΕΕργΔ 1992, σελ. 125. Βάσει αυτής η μεταβίβαση ορισμένων μόνο από τα στοιχεία που συγκροτούν την οργανική ενότητα της εκμετάλλευσης (π.χ. η μεταβίβαση μόνο ακινήτων ή μηχανημάτων) δε συνιστά μεταβίβαση

<sup>15</sup> ΔΕΚ 07/07/1996, Merckx & Neuhuys, Συλλογή 1996, σελ. I-01253.

<sup>16</sup> ΔΕΚ 11/03/1997, Süzen, ό.π. ΔΕΚ 24/01/2002, C-51/00, curia.europa.eu

<sup>17</sup> Βλ. σημ.24. Βάσει αυτής της θέσης ένα οργανωμένο σύνολο εργαζομένων, που έχει ταχθεί ειδικά και σταθερά σε μια κοινή δραστηριότητα μπορεί, ελλείψει άλλων συντελεστών παραγωγής, να αντιστοιχεί

Ωστόσο, προτιμότερο είναι να συνεκτιμηθεί το στοιχείο αυτό με τα λοιπά αξιολογικά κριτήρια, όπως, για παράδειγμα, να διαπιστωθεί ο βαθμός ομοιότητας των δραστηριοτήτων πριν και μετά τη μεταβίβαση, το κατά πόσο οι εργαζόμενοι απασχολούνται στις ίδιες θέσεις εργασίας ή όχι κλπ<sup>18</sup>. Το ΔΕΕ έχει δεχθεί ότι ο διάδοχος εργοδότης θα πρέπει να αναλάβει ένα σημαντικό μέρος προσωπικού από πλευράς αριθμού, αλλά και ειδικών γνώσεων, για την άσκηση ορισμένης δραστηριότητας, εκτός κι αν πρόκειται για επιχείρηση, όπου οι υπηρεσίες της δεν απαιτούν ιδιαίτερες γνώσεις (π.χ. υπηρεσίες καθαρισμού), οπότε για τη συνέχεια εκτέλεσης των καθηκόντων στις ίδιες θέσεις εργασίας χρειάζεται να αναληφθεί ένα σημαντικό μέρος του προσωπικού<sup>19</sup>.

Παρ' όλα αυτά, η καθιέρωση του στοιχείου αυτού, ως κριτηρίου για την τέλεση της μεταβίβασης, δε θα πρέπει να οδηγήσει σε καταστρατήγηση της προστατευτικής ενέργειας της Οδηγίας. Με άλλα λόγια, η ανάληψη των εργαζομένων από το νέο φορέα δε θα πρέπει να συνιστά αυτοτελές κριτήριο, αλλά να συνυπολογίζεται μαζί με τα υπόλοιπα στοιχεία. Έτσι, ακόμη κι αν δεν αναληφθεί κάποια από τις υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις, δεν πρέπει να αποκλείεται η επέλευση των εννόμων συνεπειών της οδηγίας<sup>20</sup>, εφόσον έχει διαπιστωθεί ότι η οικονομική μονάδα διατήρησε την ταυτότητά της βάσει άλλων στοιχείων. Πρόκειται, λοιπόν, για ένα στοιχείο που εκτιμάται θετικά στην κρίση περί μεταβίβασης, όταν υφίσταται, αλλά απ' την άλλη η ανυπαρξία του δεν την αποκλείει.

Η συνέχιση της εκμετάλλευσης ή η εκ νέου έναρξή της. Με το κριτήριο αυτό επιδιώκεται η εξακρίβωση της εξακολούθησης επιδίωξης του ίδιου σκοπού στα πλαίσια της αυτής επιχείρησης. Στην αρχή επικρατούσε η άποψη πως ήταν αρκετή η παροχή στο νέο φορέα της δυνατότητας να συνεχίσει την λειτουργία της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης. Ορθότερη, όμως, θέση υποστήριξε πως ο διάδοχος εργοδότης θα πρέπει πράγματι να συνεχίζει τη δραστηριότητα του προκατόχου του<sup>21</sup>. Δύο είναι οι μεταβλητές που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την διερεύνηση του κριτηρίου αυτού, απ' τη μια ο βαθμός ομοιότητας των ασκούμενων δραστηριοτήτων, και απ' την άλλη το ενδεχόμενο διακοπής των δραστηριοτήτων της επιχείρησης σε συνδυασμό με τη διάρκειά της.

---

σε μια οικονομική μονάδα. ΔΕΚ 10/12/1998, Υπόθεση C-173/96, C-247/96 Francisca Sanchez Hidalgo

<sup>18</sup> Βλ, ο ίδιος, ό.π, σελ. 981

<sup>19</sup> Βλ. Ο ίδιος, ό.π., σελ 989-990

<sup>20</sup> Μία από τις σημαντικότερες έννομες συνέπειες είναι η μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων στο νέο φορέα, η οποία θα αναλυθεί παρακάτω στο αντίστοιχο κεφάλαιο.

<sup>21</sup> Βλ. αναλυτικά, ο ίδιος, ό.π, σελ 983-985.

Με βάση την πρώτη προϋπόθεση εξετάζεται κατά πόσο συνεχίζεται ο σκοπός της μεταβιβαζόμενης οικονομικής μονάδας ή επέρχεται ουσιώδης μεταβολή σ' αυτόν, σε συνάρτηση και πάλι με τα υπόλοιπα πραγματικά περιστατικά<sup>22</sup>. Έτσι, λοιπόν, θεωρείται πως δεν υφίσταται μεταβολή όταν ο νέος εργοδότης προσθέτει στα μεταβιβαζόμενα και κάποια επιπλέον καινούργια, ή όταν αλλάζει τον τίτλο ή την νομική μορφή της επιχείρησης, εφόσον διατηρεί την οικονομική της ταυτότητα.

Σχετικά με τη δεύτερη εξεταζόμενη μεταβλητή, έχει γίνει δεκτό νομολογιακά, τόσο απ' το ΔΕΕ όσο κι απ' τα εθνικά δικαστήρια, ότι η διακοπή της επιδίωξης του σκοπού της επιχείρησης είναι κρίσιμη όταν είναι ουσιώδης, κάτι που συμβαίνει όταν επιδρά στην οργανική ενότητα των επιμέρους στοιχείων της, οδηγώντας την σε αποσύνθεση. Από' κει και πέρα διαφαίνεται ότι το χρονικό διάστημα της διακοπής από μόνο του δεν προδικάζει την ύπαρξη ή μη μεταβίβασης, αλλά θα εκτιμηθεί συνολικά με τις υπόλοιπες παραμέτρους της συγκεκριμένης περίπτωσης. Ας μην ξεχνάμε ότι είναι συχνό στην πράξη η διακεκομμένη λειτουργία μιας οικονομικής μονάδας να συνδέεται με το είδος και τον κλάδο στον οποίο ανήκει, όπως συμβαίνει με τις ξενοδοχειακές και λοιπές εποχιακές επιχειρήσεις. Συνεπώς, κάθε περίπτωση θα πρέπει να αξιολογηθεί με βάση το σύνολο των παραμέτρων της μεταβιβαστικής πράξης, ώστε να κριθεί αν εντάσσεται ή όχι στο προστατευτικό πλαίσιο της οδηγίας.

## **1.2 ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ**

Θα πρέπει κατ' αρχήν να αναφέρουμε πως σύμφωνα με το άρθρο 1 παράγραφος 1 της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ (αλλά σύμφωνα και των Οδηγιών 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 1998 και της 12ης Μαρτίου 2001 αντιστοίχως) η ευρωπαϊκή λύση εφαρμόζεται επί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων σε άλλο επιχειρηματία, οι οποίες προκύπτουν από συμβατική μεταβίβαση ή συγχώνευση. Με βάση τη διάταξη αυτή τρεις είναι οι προϋποθέσεις, από τη συνδρομή των οποίων εξαρτάται η εφαρμογή της Οδηγίας. Έτσι η μεταβίβαση θα πρέπει να συνεπάγεται μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, να αφορά επιχείρηση ή τμήμα επιχειρήσεως και να προκύπτει από σύμβαση. Έτσι για να υπάρξει διατήρηση της εργασιακής σχέσεως, δεν χρειάζεται η μεταβίβαση να αφορά το σύνολο της επιχειρήσεως. Είναι ωστόσο σαφές ότι οι έννοιες εγκαταστάσεως ή τμήματος

---

<sup>22</sup> Αν, για παράδειγμα, μία επιχείρηση αναλάβει την δραστηριότητα μίας άλλης ανταγωνίστριας της, λόγω απώλειας από την τελευταία της αντίστοιχης σύμβασης μίσθωσης έργου, τότε το στοιχείο αυτό από μόνο του δεν αποδεικνύει την ύπαρξη μεταβίβασης. ΔΕΚ Süzen, ό.π., σκέψεις 15, 16, 20

εγκαταστάσεως προσκρούουν σε σημαντικά ερμηνευτικά προβλήματα. Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ δύο είναι τα στοιχεία, τα οποία είναι αποφασιστικής σημασίας ως προς το σημείο αυτό. Το πρώτο από αυτά είναι η ανάγκη μεταβίβασης ορισμένης οικονομικής μονάδας (**α**), η οποία (και αυτό είναι το δεύτερο από τα στοιχεία για το οποίο έγινε λόγος) θα πρέπει να διατηρεί την ταυτότητά της και μετά τη μεταβίβασή της (**β**).<sup>23</sup>

### 1.2.1 Η μεταβίβαση πρέπει να αφορά μια οικονομική μονάδα

Στο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου επιχείρηση είπαμε ότι είναι το σύνολο δικαιωμάτων, υποχρεώσεων, εννόμων σχέσεων, πραγμάτων και άυλων αγαθών ή πραγματικών καταστάσεων που έχουν οργανωθεί από ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (επιχειρηματία) σε οικονομική ενότητα για την επιδίωξη κερδοσκοπικού σκοπού<sup>24</sup>. Γίνεται επίσης δεκτό, ότι για την εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων δεν είναι αναγκαίο να πρόκειται για επιχείρηση με την έννοια, που δίνει η οικονομική επιστήμη στον όρο αυτό<sup>25</sup>. Προκειμένου άλλωστε για την έννοια του όρου «εγκατάσταση» γίνεται δεκτό, ότι πρόκειται για την οργανωτική ενότητα, στο πλαίσιο της οποίας ο επιχειρηματίας μόνος ή μαζί με τους μισθωτούς, που απασχολεί και με τη βοήθεια των υλικών ή και άυλων αγαθών επιδιώκει τους άμεσους σκοπούς (εργατοτεχνικούς, παραγωγικούς και κερδοσκοπικούς σκοπούς). Τέλος ως τμήμα εκμεταλλεύσεως ορίζεται μια χωρικός και οργανωτικός διακριτή υποδιαίρεση της συνολικής εκμετάλλευσης, ένα οργανωμένο σύνολο υλικών αγαθών ή άυλων μέσων και εργατικού δυναμικού, το οποίο επιδιώκει ένα επί μέρους τεχνικό σκοπό.

Οι ορισμοί αυτοί δεν στερούνται βεβαίως σημασίας. Δεν μπορεί ωστόσο να μην παρατηρηθεί, ότι εν αντιθέσει προς το κοινό ελληνικό δίκαιο, οι σχετικές κοινοτικές λύσεις δεν ορίζουν τις έννοιες της επιχειρήσεως, της εγκαταστάσεως και του τμήματος εγκαταστάσεως. Και το ερώτημα που ανακύπτει, είναι κατά πόσο προς εφαρμογή του π.δ. 572/1988 αρκεί η προσφυγή στις λύσεις οι οποίες έχουν ήδη διαμορφωθεί στο πλαίσιο της ελληνικής εννόμου τάξεως. Η απάντηση, η οποία δίδεται από το Δικαστήριο των Κοινοτήτων ως προς το θέμα αυτό,

<sup>23</sup> βλ. Χρυσάφους Σπ.Τσούκα, «Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη ως αντικείμενο ρυθμίσεως του κοινοτικού κ' του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή 2001, σελ. 28

<sup>24</sup> βλ. Καμενόπουλου Θ., Η εξομοίωση μεταβίβασης δραστηριοτήτων με μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕργΔ 56(1997), σελ. 146

<sup>25</sup> βλ. Κ. Π. Ηλιόπουλου, Η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχειρήσεως κατά το Ευρωπαϊκό και Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α' 2000, σελ. 150

παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον. Και τούτο διότι εν αντιθέσει προς τις έννοιες του εργαζομένου, της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας, οι οποίες κρίνονται βάσει του εκάστοτε εφαρμοστέου εθνικού δικαίου, στη συγκεκριμένη περίπτωση επιχειρείται η διαμόρφωση μιας αυτόνομης έννοιας του κοινοτικού δικαίου.

Η επισήμανση αυτή δεν θα πρέπει πάντως να δημιουργήσει την λανθασμένη εντύπωση, ότι βάσει της νομολογίας του ΔΕΕ επιχειρείται ένας αναλυτικός ορισμός των παραπάνω στοιχείων. Το Δικαστήριο αρκείται αντιθέτως στη συνοπτική αναφορά στη έννοια της «οικονομικής μονάδας». Όπως άλλωστε έχει επισημανθεί, η ρύθμιση του ευρωπαϊκού δικαίου (και οι εθνικές ρυθμίσεις, που έχουν εκδοθεί κατ' εφαρμογή της) εφαρμόζεται ανεξαρτήτως του εάν πρόκειται ειδικότερα για επιχείρηση, εγκατάσταση ή τμήμα εγκαταστάσεως. Θα μπορούσε να λεχθεί, ότι η μεταβίβαση εγκαταστάσεως ή τμήματος εγκαταστάσεως αντιστοιχεί στη μεταβίβαση υλικών μέσων παραγωγής, που μπορούν να διαχωριστούν από την επιχείρηση και να αποτελέσουν αντικείμενο αυτόνομης εκμεταλλεύσεως. Θα πρέπει ωστόσο να επισημανθεί η κατ' αρχάς τάση υιοθετήσεως εκ μέρους του Δικαστηρίου της ευρύτερης δυνατής ερμηνείας του όρου «τμήμα εγκαταστάσεως», με αποτέλεσμα να έχει καταστεί σαφής η ανάγκη περιορισμού της στάσεως αυτής. Τον σκοπό ακριβώς αυτό εξυπηρετεί η έννοια της οικονομικής μονάδας.

#### **1.2.2 Η οικονομική μονάδα πρέπει να έχει διατηρήσει την ταυτότητά της μετά τη μεταβίβαση**

Κατά το Δικαστήριο αποφασιστικής σημασίας ως προς την ύπαρξη ή μη μεταβιβάσεως είναι το εάν η μονάδα, για την οποία πρόκειται, διατηρεί την ταυτότητά της και μετά τη συναλλαγή, της οποίας υπήρξε αντικείμενο. Αυτό πρόκειται κυρίως από το γεγονός, ότι η εκμετάλλευσή της συνεχίζεται ή αρχίζει εκ νέου, όπως γίνεται δεκτό κατά πάγια νομολογία του ΔΕΕ.<sup>26</sup>

Όσον αφορά τα ειδικότερα κριτήρια, τα οποία λαμβάνονται υπόψη για το σκοπό αυτό (εφαρμογή της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ), αυτά είναι ο τύπος της επιχειρήσεως ή της εγκαταστάσεως, για την οποία πρόκειται, η μεταβίβαση ή μη υλικών στοιχείων, η αξία των άυλων αγαθών κατά το χρόνο της μεταβιβάσεως, η ανάληψη ή μη του κυρίου μέρους του εργατικού δυναμικού από το νέο επιχειρηματία, η μεταβίβαση ή μη της πελατείας, καθώς και ο βαθμός ομοιότητας των δραστηριοτήτων, οι οποίες ασκούνται πριν και μετά τη μεταβίβαση, και τέλος η διάρκεια της ενδεχόμενης αναστολής των δραστηριοτήτων αυτών. Όπως επισημαίνεται ρητώς από το Δικαστήριο, τα παραπάνω στοιχεία συνιστούν πάντως επί μέρους πτυχές της γενικής αξιολογήσεως, που επιβάλλεται να γίνει σε κάθε περίπτωση, και δεν μπορούν ως εκ τούτου να εκτιμηθούν μεμονωμένα.

---

<sup>26</sup> βλ. Απόφαση Spijkers (C-24/85) της 18.3.86, Συλλογή 1986,σελ. 1119

Από τα στοιχεία αυτά, ιδιαίτερης σημασίας αποτελεί το κριτήριο επαναπροσλήψεως του κύριου μέρους του προσωπικού της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης. Εδώ θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι κατά την επαναπρόσληψη, η προσπάθεια ευνοϊκής αντιμετώπισης των συμφερόντων των εργαζομένων είναι συνάρτηση της προθέσεως της εργοδοσίας. Η παρατήρηση αυτή δεν είναι όμως απόλυτα ακριβής, γιατί πρώτον το στοιχείο αυτό δεν είναι το μοναδικό κριτήριο για την εφαρμογή ή όχι της Οδηγίας και δεύτερον το συγκεκριμένο επί μέρους κριτήριο δε συμπίπτει με το σκοπό της Οδηγίας. Ο νέος επιχειρηματίας επαναπροσλαμβάνει τμήμα και όχι το σύνολο των εργαζομένων, ενώ δεν μπορεί να αποκλεισθεί η τυχόν πρόθεση του νέου εργοδότη προς επιδείνωση της θέσεως των εργαζομένων, οι οποίοι εξακολουθούν να απασχολούνται στην επιχείρηση.

Μια δεύτερη προϋπόθεση, η οποία θεωρήθηκε αναγκαία για την εφαρμογή της κοινοτικής λύσεως κατά το αρχικό στάδιο της κοινοτικής νομοθεσίας, είναι ο συμβατικός χαρακτήρας της μεταβίβασης. Στο ελληνικό δίκαιο, θα μπορούσε να λεχθεί ότι η αναφορά στις αποφάσεις του ΔΕΚ, οι οποίες έχουν ασχοληθεί με αυτή την ειδικότερη προϋπόθεση της εφαρμογής της κοινοτικής λύσεως, δεν έχει τόση σημασία. Αυτό δεν φέρνει όμως το ελληνικό δίκαιο σε αντίθεση με την κοινοτική Οδηγία, γιατί όπως προβλέπεται από την ίδια την οδηγία, η ευνοϊκή μεταχείριση, που προβλέπεται από το κείμενο αυτό, μπορεί να επεκταθεί και σε άλλες περιπτώσεις. Για το λόγο άλλωστε αυτό στο άρθρο 1 παράγραφος 1 α της Οδηγίας 98/50/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 1998, προβλέπεται, ότι η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης σε άλλον εργοδότη, ως αποτέλεσμα νομικής μεταβίβασης ή συγχωνεύσεως. Η διατύπωση αυτή επαναλαμβάνεται και από την οδηγία 2001/23/EK του Συμβουλίου της 12ης Μαρτίου 2001.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ : Η ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΙ Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

### 2.1 Η ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Ξεκινώντας την ανάλυση της ελληνικής νομοθεσίας όπως αυτή διαμορφώθηκε και ισχύει υπό το πρίσμα και του κοινοτικού δικαίου, πρέπει να αναλυθεί η ιστορική αναδρομή από το άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 2112/1920, το άρθρο 9 παρ. 1 του ΒΔ της 16.7.1920 περί επεκτάσεως του Ν. 2112/1920 και επί εργατών, τεχνιτών και υπηρετών, το άρθρο 8 του π.δ. της 8.12.1928 περί της θέσεως των ιδιωτικών υπαλλήλων εν περιπτώσει στρατεύσεως και τέλος το άρθρο 6 του Ν. 3239/1955 περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως γνωμοδοτικού συμβουλίου, κοινωνικής πολιτικής και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των εργατικών νόμων προς όφελος των εργαζομένων αλλά και της οικονομίας. Η πρώτη από τις ρυθμίσεις αυτές προβλέπει, ότι «η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη οπωσδήποτε επερχομένη ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του υπαλλήλου διατάξεων του παρόντος νόμου». Ανάλογη είναι και η δεύτερη από τις διατάξεις, ενώ η τρίτη ορίζει ότι «οι κατά τον παρόντα νόμον υποχρεώσεις του εργοδότη μεταβιβάζονται αυτοδικαίως εν περιπτώσει μεταβολής του προσώπου αυτού». Τέλος σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 3139/1955 «η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επιδρά επί της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της δεσμευούσης αυτόν, των εξ αυτής δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, δια το μέλλον, μεταβιβαζομένων αυτοδικαίως εις τους διαδόχους αυτού».

Στις παραπάνω λύσεις θα πρέπει να τονισθεί η διάταξη του άρθρου 479 ΑΚ. Σύμφωνα με τη ρύθμιση αυτή «Αν με σύμβαση μεταβιβάστηκε περιουσία ή επιχείρηση, αυτός που αποκτά ευθύνεται απέναντι στο δανειστή έως την αξία των μεταβιβαζομένων στοιχείων για τα χρέη που ανήκουν στην περιουσία ή στην επιχείρηση. Η ευθύνη αυτού που μεταβιβάζει εξακολουθεί να υπάρχει. Αντίθετη συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων που βλάπτει τους δανειστές είναι άκυρη απέναντί τους». Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων<sup>27</sup>. Αντικείμενο των ειδικών αυτών κανόνων είναι η τύχη της εργασιακής σχέσεως σε περίπτωση μεταβολής του εργοδότη, στο πλαίσιο δε αυτό προβλέπεται η συνέχισή της ανεξαρτήτως της αλλαγής αυτής, ενώ συγχρόνως απαγορεύεται η λύση της συμβάσεως αποκλειστικώς και μόνο λόγω του γεγονότος της μεταβολής του εργοδότη.

<sup>27</sup> βλ. Α.Αντάπαση, Σχόλιο στην ΕφΠειρ 1193/1995, ΕΕμπΔ ΜΙ(1996), σελ 355-363

Οι διατάξεις παραπάνω δεν εξαντλούν τα δεδομένα του ελληνικού δικαϊκού συστήματος. Θα πρέπει έτσι να τονισθεί επίσης η στάση της ελληνικής νομολογίας ως προς το ίδιο θέμα· η συναγωγή δηλαδή ορισμένης γενικότερης αρχής, σύμφωνα με την οποία σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται αυτοδικαίως στις υποχρεώσεις του παλαιού, χωρίς προς τούτου να απαιτείται η συναίνεση των εργαζομένων. Υπό το πρίσμα της γενικής αυτής αρχής είναι σαφές, ότι εφεξής ο εργαζόμενος συνδέεται με την επιχείρηση και όχι με το πρόσωπο του εργοδότη. Η ατομική σχέση εργασίας προσλαμβάνει κατά συνέπεια αντικειμενικό χαρακτήρα και υπό την έννοια αυτή ακολουθεί την τύχη της επιχείρησης<sup>28</sup>. Σε νομοθετικό πάντως επίπεδο η ρύθμιση της διατηρήσεως ή μη των δικαιωμάτων των εργαζόμενων σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη επιχειρείται βάσει του π.δ. 572/1988, με το οποίο μεταφέρθηκε στο ελληνικό δίκαιο η κοινοτική οδηγία 77/187 του Συμβουλίου της ΕΟΚ της 14.2.1977<sup>29</sup>. Το ενδιαφέρον, που παρουσιάζει το συγκεκριμένο κείμενο, δεν περιορίζεται στο περιεχόμενό του και στην πιθανή μεταβολή, την οποία επέφερε στο πλαίσιο της ελληνικής εννόμου τάξεως. Ένα άλλο επίσης σημαντικό ζήτημα, ως προς το οποίο το κείμενο αυτό δεν στερείται, έστω και έμμεσης, σημασίας, αφορά τον τρόπο αντιμετώπισης των σχέσεων με στοιχεία αλλοδαπότητας. Στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας οι εργασιακές σχέσεις εμφανίζουν στοιχεία αλλοδαπότητας, διεθνή δηλαδή χαρακτήρα. Σκοπός του συσχετισμού των ρυθμίσεων του κοινοτικού δικαίου και των ιδιωτικοδιεθνολογικών λύσεων είναι η απόκρουση των αποτελεσμάτων της υφιστάμενης σχέσεως αυτών των δύο δικαϊκών κλάδων, είναι αναγκαίες ορισμένες εισαγωγικές παρατηρήσεις, προκειμένου να αντιληφθεί κανείς το ακριβές πρόβλημα, που ανακύπτει σε ανάλογες περιπτώσεις, όσον αφορά σχέσεις με στοιχεία αλλοδαπότητας.

### **2.1.1 Οι πρώτες νομοθετικές ρυθμίσεις**

Ως εκτέθηκε ανωτέρω, στο επίπεδο του εθνικού μας δικαίου πρωτοποριακή υπήρξε η αρχική διάταξη της παρ.1 αρ.6 του ν. 2112/1920 (για τους υπαλλήλους) καθώς και της παρ. 1 αρ.9 του β.δ. 16/21 Ιουλίου 1920 (για τους εργάτες), που αφορούν στην προστασία των μισθωτών σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, εξασφαλίζοντας την εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων του νόμου σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης

---

<sup>28</sup> βλ. Κ. Π. Ηλιόπουλου, «Προστασία των Εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης κατά το Ευρωπαϊκό και Ελληνικό Δίκαιο», σελ 141

<sup>29</sup> βλ. Β.Δούκα, Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας, σελ. 223



εργασίας, οι οποίες τέθηκαν σε ισχύ προκειμένου να αντιμετωπιστεί ο κίνδυνος διακύβευσης της νομικής κατάστασης του μισθωτού. Ειδικότερα, παράλληλα μ' αυτές τις διατάξεις κινείται και το αρ.8 ν. 3514/1928, που αναφέρεται στην προστασία των στρατευμένων από τέτοιου είδους μεταβολές, όπως επίσης και το αρ. 6 παρ. 2 του ν.3239/1955, το οποίο ορίζει ότι οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που προκύπτουν από συλλογική σύμβαση εργασίας μεταβιβάζονται αυτοδικαίως στους διαδόχους του εργοδότη που δεσμεύονται απ' αυτήν<sup>30</sup>.

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις συγκλίνουν στην αρχή ότι η μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη, ανεξαρτήτως του τρόπου συντελέσεώς της, δε θίγει τα εργασιακά δικαιώματα του μισθωτού, ως αυτά απορρέουν από την συμφωνηθείσα σύμβαση εργασίας του<sup>31</sup>. Με άλλα λόγια ο διάδοχος του φορέα της επιχείρησης υπεισέρχεται αυτοδικαίως στη θέση του παλαιού, και κατά αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται η θέση εργασίας των μισθωτών και συνάμα διασώζεται το περιεχόμενο της εργασιακής τους σύμβασης, μιας που εξακολουθούν να παραμένουν σε ισχύ οι συμφωνηθέντες όροι εργασίας από όποια πηγή κι αν προέρχονται, δίχως να απαιτείται συναίνεση από δικής τους πλευράς. Το αυτό ισχύει και για τα κεκτημένα δικαιώματα και καταστάσεις, μ' αποτέλεσμα να επιτυγχάνεται η αποφυγή χειροτέρευσης της θέσης του μισθωτού<sup>32</sup>. Συνεπώς, ο νέος εργοδότης οφείλει, επί παραδείγματι, να συνυπολογίσει τον χρόνο προϋπηρεσίας του εργαζομένου στον προηγούμενο φορέα της επιχείρησης<sup>33</sup>, και βάσει αυτού να προβεί στον οποιονδήποτε υπολογισμό, όπως της αποζημίωσης καταγγελίας<sup>34</sup>, του επιδόματος αδειας κ.α. Σημειωτέον ότι η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας είτε από τον παλιό εργοδότη (πριν τη μεταβίβαση), είτε από τον νέο (μετά τη μεταβίβαση) δεν αποκλείεται, αρκεί να τηρηθούν οι κανόνες που διέπουν το δίκαιο της καταγγελίας.

Από το πλέγμα των παραπάνω διατάξεων διαφαίνεται ο πρωτεύων ρόλος του επιχειρησιακού δεσμού, δηλαδή η σημασία της επιχείρησης στην οποία εντάσσεται ο μισθωτός, έναντι του προσωπικού χαρακτήρα με τον εργοδότη, ο οποίος υποχωρεί. Παράλληλα, γίνεται αντιληπτό ότι

---

<sup>30</sup> Βλ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος Ι, σελ. 963

<sup>31</sup> ΟΛΑΠ 5/1994, ΔΕΝ 1994, σελ.844. Εν προκειμένω έγινε δεκτό ότι υπάρχουν επαρκή στοιχεία για την κατάφαση της μεταβολής στο πρόσωπο του εργοδότη. Αντίθετη μειοψηφία

<sup>32</sup> ΑΠ 1481/1992, ΔΕΝ 1993, σελ. 459. Μάλιστα η αυτοδικαίη υποκατάσταση επέρχεται δίχως να είναι απαραίτητη η γνώση της μεταβολής από το προσωπικό. Μειοψηφία επί του θέματος ΑΠ 1900/1987, ΕΕργΔ 1989, σελ 67 ` ΑΠ 3/1987, Δ/νη, σελ 108

<sup>33</sup> ΕφΘες 2049/2006, Αρμ 2006, σελ.1601

<sup>34</sup> ΑΠ 471/1993, Δ/νη 1994, σελ 1316 ` ΕφΑθ 6732/1999, Δ/νη 2000, σελ. 1403 ` ΕφΠειρ 452/1998, Δ/νη 1998, σελ 1372

για την εφαρμογή των ρυθμίσεων αυτών είναι απαραίτητη η διαπίστωση της διατήρησης της ταυτότητας της επιχείρησης, σε συνδυασμό με το γεγονός της μη πλήρους και οριστικής διακοπής της λειτουργίας της, ενώ είναι άνευ σημασίας ο αριθμός των διαδοχικών μεταβιβάσεων ή ο αριθμός των μεταβολών του προσώπου του εργοδότη.

### **2.1.2 Π.Δ. 572/1988 και Π.Δ.178/2002**

Ειδικότερα, στις προαναφερθείσες ρυθμίσεις ήρθε να προστεθεί, ως ένα δεύτερο νομοθετικό βήμα, το πδ. 572/1988, το οποίο αποτελεί την ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ, κατοχυρώνοντας ρητά την νομοθετική αρχή που υπηρετούσαν οι προηγούμενες, και κατόπιν αυτού το πδ. 178/2002, το οποίο αντικατέστησε το προγενέστερό του, ενόψει της νέας Οδηγίας 98/50/ΕΚ. Πάντως, οι σκοποί που επιδιώκονται από το σύνολο των ρυθμίσεων παραμένουν οι ίδιοι και συνοψίζονται στα ακόλουθα: α) προστασία της υπόστασης και του περιεχομένου των σχέσεων εργασίας, που ισχύουν στους κόλπους της μεταβιβασθείσης επιχείρησης, β) ρύθμιση της ευθύνης των δύο εργοδοτών, παλιού και νέου, γ) συνέχιση ισχύος των συλλογικού δικαίου διατάξεων που διέπουν τους εργασιακούς όρους, δ) κατοχύρωση και διασφάλιση της εκπροσώπησης των εργαζομένων και των οποιονδήποτε συμμετοχικών τους δικαιωμάτων, καθώς και ε) εξασφάλιση της δυνατότητας λειτουργίας και εξακολούθησης της επιχειρήσεως, διαμέσου της διατήρησης του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού<sup>35</sup>.

Μεταξύ των ανωτέρω ρυθμίσεων παρατηρούνται, όμως, και ορισμένες διαφοροποιήσεις που αξίζει να σημειωθούν. Κατά πρώτους το πδ. 178/2002 αλλά και το προηγούμενό του, εξυπηρετεί μεν τους ίδιους σκοπούς με την Οδηγία, βάσει της οποίας συμμορφώθηκε, αλλά, εν αντιθέσει μ' αυτήν, επέκτεινε το πεδίο εφαρμογής του και στις περιπτώσεις μεταβιβάσεων που επέρχονται εκ του νόμου, και όχι μόνο κατόπιν συμβατικής εκποίησης ή συγχώνευσης. Απ' την άλλη, εν συγκρίσει με τις προγενέστερες αυτού εθνικές ρυθμίσεις, δηλαδή το αρ. 6 παρ.1 ν.2112/1920 και 9 παρ.1 βδ. 16/21 Ιουλίου 1920, που καλούνται σε εφαρμογή σε κάθε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, αδιάφορα από τον τρόπο και την αιτία της μεταβολής, το ισχύον σήμερα προεδρικό διάταγμα, όπως ορίζει η παρ. 1α αρ.2, εφαρμόζεται μόνο σε περίπτωση μεταβίβασης ή συγχώνευσης, συμβατικής ή εκ του νόμου, ορισμένης επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης. Θα μπορούσε επί τούτου να λεχθεί ότι, ενδεχομένως, οι χρονικά πρώτες διατάξεις διαπνέονται από μία ευρύτερη κοινωνική πολιτική, που είναι

---

<sup>35</sup> Βλ. Καμενόπουλο, Οι έννομες συνέπειες της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 1996, σελ.1045-1046

προσηλωμένη αποκλειστικά στην προστασία των εργαζομένων από τις αρνητικές συνέπειες της εργοδοτικής μεταβολής, καθώς επίσης και στη θωράκιση των συμφερόντων τους έναντι του νέου φορέα της επιχείρησης.

Μία ακόμη διαπίστωση σχετικά με το πεδίο εφαρμογής του Π.Δ. αφορά στο γεγονός ότι δε βρίσκει εφαρμογή στην de facto μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, όταν, δηλαδή, η μεταβίβαση είναι επακόλουθο μιας κατάστασης που διαμορφώθηκε εν τοις πράγμασι, ανεξάρτητα από τη βούληση του αρχικού εργοδότη ή ακόμη και όταν η βούληση του είναι όλως αντίθετη. Το γεγονός αυτό, όμως, δεν καθιστά το Π.Δ. λιγότερο σημαντικό, καθόσον το μεγαλύτερο εύρος τέτοιου είδους περιπτώσεων μεταβολής είναι οι μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, οι οποίες καλύπτονται επαρκώς νομοθετικά από τις ρυθμίσεις του<sup>36</sup>. Παράλληλα, το Π.Δ. εμπλούτισε και εξορθολόγησε το προγενέστερο αυτού νομικό καθεστώς, υιοθετώντας τις ρυθμίσεις της αντίστοιχης Οδηγίας. Άξια εξάρσεως σημεία συνιστούν, αφενός η απαγόρευση απόλυσης του εργαζομένου λόγω της μεταβίβασης (αρ. 5 παρ.1), μ' αποτέλεσμα η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης να μην είναι μόνο αυτόματη αλλά και υποχρεωτική, και αφετέρου η αναγνώριση συλλογικών δικαιωμάτων στους εκπροσώπους των εργαζομένων έναντι και των δύο εργοδοτών, σχετικά με τους λόγους και τις συνέπειες της μεταβολής, καθώς και τα μέτρα που πρόκειται να ληφθούν (αρ.8 ).

Εξίσου σημαντική υπήρξε η πρόβλεψη του κοινοτικού νομοθέτη, και κατόπιν του εθνικού, για τη «σχέση» των νεότερων κανόνων με τους προγενέστερους. Έτσι στο άρθρο 10 του πδ. 178/2002 (αρ.7 της Οδηγίας) ορίζεται ότι οι τυχόν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους νομοθετικές προβλέψεις δε θίγονται. Διαφαίνεται, λοιπόν, εν πρώτοις η βούληση του κοινοτικού νομοθέτη να μη θέσει ένα ομοιόμορφο για όλα τα κράτη δίκαιο, αλλά να κατοχυρώσει ένα minimum προστασίας των εργαζομένων. Από' κει και πέρα επαφίεται στην κρίση εκάστου εθνικού νομοθέτη, ο οποίος, με βάση τις κοινωνικοοικονομικές ιδιαιτερότητες της χώρας του, θα προβεί στα απαιτούμενα νομοθετικά βήματα, προκειμένου να επιτύχει την παροχή της κατά το δυνατόν καλύτερης προστασίας των μισθωτών, όπως έπραξε και ο έλληνας με την ανωτέρω πρόβλεψη. Παύει η όποια ιεραρχία των κανόνων ανάλογα με την πηγή προέλευσής τους, και δίνεται προτεραιότητα στην αρχή της εύνοιας υπέρ του εργαζομένου, ώστε να καθίσταται δυνατή η ανεύρεση του εφαρμοστέου δικαίου ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδος<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Βλ. Ζερδελή, ό.π., σελ 967

<sup>37</sup> ΑΠ 1478/2006, ΝΟΜΟΣ. Αφορά στην παράλληλη εφαρμογή του συνόλου των διατάξεων περί προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, προκειμένου να αποφευχθεί η χειροτέρευση της θέσης των τελευταίων. ΑΠ 1688/2006, ΝΟΜΟΣ

Ευνοϊκότερη<sup>38</sup>, βέβαια, θεωρείται η ρύθμιση που παρέχει στο μισθωτό αυξημένη προστασία συγκριτικά με την αντίστοιχη του πδ., σε σχέση είτε με το πραγματικό των κανόνων που θέτει αυτή, είτε με τις προβλεπόμενες συνέπειες. Για παράδειγμα, αν υπάρξει ρύθμιση που να ορίζει ότι η συναίνεση του εργαζομένου είναι απαραίτητη προϋπόθεση για να συντελεστεί η μεταβίβαση της εργασιακής του σχέσης στον διάδοχο εργοδότη, θα ισχύσει και στα πλαίσια του πδ., εφόσον, βέβαια, διαπιστωθεί ότι η κατάσταση που θα διαμορφωθεί θα είναι ευμενέστερη γι' αυτόν<sup>39</sup>.

### **2.1.2.1 Προσωπικό πεδίο εφαρμογής**

Οι σχέσεις εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του πδ. 178/2002 είναι αυτές που κατά το χρονικό σημείο της μεταβίβασης εξακολουθούν να υφίστανται, και όχι όσες έχουν ήδη λήξει καθ' οποιονδήποτε νόμιμο τρόπο<sup>40</sup>. Το κύρος των συμβάσεων εργασίας δεν επηρεάζει την επέλευση των προβλεπόμενων έννομων συνεπειών, και έτσι γίνεται δεκτό ότι και στις de facto εργασιακές σχέσεις βρίσκουν εφαρμογή οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας. Υποστηρίζεται, επίσης, ότι στις σχέσεις οι οποίες καλύπτονται από τις ρυθμίσεις του διατάγματος θα πρέπει να περιληφθούν και: α) οι ευρισκόμενες σε αναστολή, επί παραδειγματι των εργαζομένων σε άδεια αναπαύσεως, διότι η σχέση εργασίας τους δεν καταλύεται. Απλώς κατά το διάστημα της αναστολής αίρονται προσωρινώς οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών, αλλά η σχέση τους διατηρείται, προκειμένου να συνεχιστεί μετά την παύση των αιτιών που οδήγησαν στην αναστολή. β) Οι σχέσεις των διευθυνόντων υπαλλήλων, καθώς και των μαθητευομένων, καθώς δεν πρέπει να διαδραματίζει ρόλο η θέση που κατέχει ο κάθε μισθωτός στην επιχείρηση, μιας που όλοι χρήζουν προστασίας. Πάντως, οι απασχολούμενοι θα πρέπει να είναι λειτουργικά ενταγμένοι στο αντίστοιχο τμήμα, εκμετάλλευση κλπ, δηλαδή να μην εκτελούν μόνο ορισμένη εργασία σ' αυτό. Αν κάποιος μισθωτός απασχολείται σε περισσότερες της μιας εκμεταλλεύσεις, μ' αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται η διαπίστωση αν ήταν τοποθετημένος στο μεταβιβαζόμενο ή σε άλλο τμήμα, τότε θα αναζητηθεί αυτό όπου αναλώνει τις περισσότερες ώρες εργασίας<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> ΑΠ 1688/2006, ΝΟΜΟΣ` ΑΠ 1429/2006, ΝΟΜΟΣ

<sup>39</sup> Βλ. Δούκα, Μεταβίβαση Επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας, σελ.17επ

<sup>40</sup> ΑΠ 318/1998, ΕΕργΔ 1999, σελ.355

<sup>41</sup> Βλ. Καμενόπουλο, ό.π., σελ 1046. Ο ίδιος υποστηρίζει ότι εξαιρούνται της προστασίας οι λόγω δανεισμού απασχολούμενοι στην επιχείρηση και τα μέλη των οργάνων νομικών προσώπων.

### **2.1.2.2 Χρονικό σημείο μεταβίβασης**

Ο προσδιορισμός του χρονικού σημείου επέλευσης της μεταβίβασης, παρότι δεν προβλέπεται σαφώς στις διατάξεις του πδ., είναι σημαντικός, προκειμένου να εντοπισθεί το σημείο, όπου τυγχάνουν εφαρμογής οι προβλεπόμενες έννομες συνέπειες. Ως ορόσημο θα πρέπει να θεωρηθεί η πραγματική λειτουργική εξουσία διεύθυνσης από πλευράς του νέου φορέα, και όχι απλώς η απόκτηση της δυνατότητας άσκησης αυτής. Άλλωστε, τότε είναι σε θέση να ασκήσει το διευθυντικό του δικαίωμα, και να διαμορφώσει εν συνεχεία την το εκείνο κατά το οποίο μεταβιβάζονται τα κύρια και αναγκαία για την εξακολούθηση της λειτουργίας της<sup>42</sup> οργάνωση της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του τμήματος εκμετάλλευσης, την όλη παραγωγική διαδικασία, τις αρμοδιότητές του, και εν γένει όλα τα λειτουργικά ζητήματα. Καθίσταται προφανές ότι ο χρόνος της τυχόν σύναψης δικαιοπραξιών για την μεταβίβαση είναι αδιάφορος. Από' κει και πέρα αν η μεταβίβαση των επιμέρους στοιχείων της επιχείρησης γίνεται σταδιακά σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα, ως κρίσιμο θα θεωρηθεί

### **2.1.2.3 Συνταγματικότητα των διατάξεων- Αναγκαστικό δίκαιο**

Το γεγονός της αυτόματης και υποχρεωτικής υπεισέλευσης του διαδόχου στις εργασιακές σχέσεις από της μεταβίβασης θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι περιορίζει σημαντικά την συμβατική του ελευθερία, μιας που δεν έχει την ευχέρεια να επιλέξει ποιες σχέσεις εργασίας θα προτιμούσε να διατηρήσει ως νέος πλέον εργοδότης, πόσο μάλλον απ' τη στιγμή που δεν τις σύνηψε ο ίδιος. Είναι, βέβαια, ελεύθερος να αποφασίσει αν θα αποκτήσει την επιχείρηση, εκμετάλλευση ή το τμήμα εκμετάλλευσης, αφού, όμως, προηγουμένως συνεκτιμήσει τα βάρη που προκύπτουν γι' αυτόν από μία τέτοια αγορά, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται και οι υποχρεώσεις από τις υφιστάμενες σχέσεις εργασίας<sup>43</sup>.

Οι περιορισμοί που επιβάλλει ο νομοθέτης στον εργοδότη είναι παραταύτα συνταγματικοί, καθώς υπηρετούν σκοπούς δημοσίου και κοινωνικού συμφέροντος, όπως η προστασία της θέσης εργασίας. Δεν μπορεί ο νέος φορέας να περιορίσει ή να αφαιρέσει τις όποιες διασφαλίσεις έχουν αποκτήσει οι μισθωτοί σχετικά με εργασιακά τους δικαιώματα, ούτε να τους εντάξει σε ένα καθεστώς που θα τους παρέχει λιγότερη προστασία απ' αυτήν που μέχρι τότε απολάμβαναν. Άλλωστε το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας (άρθρο 22 παρ.1 Σ) δεν παύει να αποτελεί θεσμική εγγύηση, μ' αποτέλεσμα η οποιαδήποτε ανατροπή του, σε συνδυασμό με την προστασία που

---

<sup>42</sup> Ο ίδιος, ό.π, σελ 1047

<sup>43</sup> Βλ. Ζερδελή, Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις (ΠΔ 572/1988), ΔΕΕ 3, 1996, σελ.239

αναγνωρίζεται στους εργαζομένους, να κρίνεται ως αντισυνταγματική. Τα ανωτέρω, βέβαια, δεν ισχύουν σε περίπτωση αποχρώντος λόγου γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, όταν ο τελευταίος κρίνεται υπέρτερος<sup>44</sup>. Ας σημειωθεί πως, εκτός των άλλων, ο νέος φορέας εξακολουθεί να κατέχει το δικαίωμα να προβαίνει σε απολύσεις ενόψει οργανωτικών μεταβολών.

Επιπροσθέτως, οι προστατευτικές διατάξεις του ΠΔ συνιστούν αναγκαστικό δίκαιο, μ' αποτέλεσμα η παραβίασή τους να μην είναι άμοιρη συνεπειών. Οποιαδήποτε προσπάθεια των δύο εργοδοτών να παρεκκλίνουν από τις ρυθμίσεις του μέσω συμφωνιών τις καθιστά αυτόματα άκυρες. Δεν μπορούν, δηλαδή, ακόμη κι αν συναινούν από κοινού, να αποφασίσουν πως κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης θα περιέλθουν στον διάδοχο ορισμένες από τις εργασιακές σχέσεις, και συνεπώς θα στερηθούν της προστασίας, και γενικά των κεκτημένων δικαιωμάτων και καταστάσεων, οι υπόλοιποι. Οι συμφωνίες, εν γένει, που συνάπτονται μ' αφορμή τη μεταβίβαση, αποσκοπώντας στην καταστρατήγηση των προβλεπόμενων συνεπειών, πλήττονται με ακυρότητα, διότι προσκρούουν άμεσα στις αναγκαστικού δικαίου ρυθμίσεις του άρθρου 4 παρ.1 του ΠΔ.

Μια συχνή μορφή μεθόδευσης των δύο εργοδοτών, παλιού και νέου, προκειμένου να παρεκκλίνουν των αναγκαστικών ρυθμίσεων, αποτελεί η προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης. Κατόπιν, δηλαδή, συνεννοήσεως με τον υποψήφιο διάδοχο σταματά ο εργοδότης τη λειτουργία της και προβαίνει σε απολύσεις του εργατικού προσωπικού, ενώ στη συνέχεια ακολουθεί η μεταβίβαση στο νέο φορέα, ο οποίος ελεύθερα επιλέγει το προσωπικό που επιθυμεί να προσλάβει. Καθίσταται σαφές, εν προκειμένω, πως η διακοπή ήταν φαινομενική και όχι πραγματική, μιας που σκοπός της ήταν η καταστρατήγηση των συνεπειών, και γενικά των προστατευτικών ρυθμίσεων, εις βάρος των εργαζομένων<sup>45</sup>.

## **2.2 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**

Η Ευρώπη επενέβη μέσω νομοθετικών βημάτων στις ανακατατάξεις και αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων, έχοντας ως πρόθεσή της την προστασία των συμφερόντων εργασίας. Η πρόβλεψη ρυθμίσεων για την αντιμετώπιση των κινδύνων, που απειλούν τη θέση και τους όρους εργασίας στις περιπτώσεις των μεταβιβάσεων, οδήγησε στην ψήφιση της Οδηγίας 77/187/ ΕΟΚ, η οποία εισήχθη στο ελληνικό δίκαιο με το πδ. 572/1988, ως αναφέρθηκε ανωτέρω. Η εν λόγω Οδηγία

---

<sup>44</sup> Βλ. Τραυλό-Τζανετάτο, ό.π., σελ. 776-777.

<sup>45</sup> Βλ. Ζερδελή, ό.π., σελ 239-240

εφαρμόστηκε για ένα σεβαστό χρονικό διάστημα (περίπου 20 χρόνια) και ως εκ τούτου η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) προέβη στην έκδοση πολυάριθμων αποφάσεων έχοντάς την ως γνώμονα. Μετά την έκδοση την πρώτης κοινοτικής οδηγίας δημιουργήθηκαν ζητήματα σχετικά με την έννοια της συμβατικής ή λόγω συγχώνευσης μεταβίβασης της επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης (άρθρο 1 παρ.1 Οδηγίας), στην επίλυση των οποίων συνέβαλε σημαντικά το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), το οποίο με τη νομολογία του, αποφαινόμενο επί των σχετικών προδικαστικών ερωτημάτων των εθνικών δικαστηρίων, διέυρνε με τελλολογική ερμηνεία το γράμμα της οδηγίας, παρέχοντας πληρέστερη προστασία στους εργαζόμενους.

Η πολυπλοκότητα, λοιπόν, των συναλλαγών και οι πρόσθετες ανάγκες που δημιούργησε κατέστησαν αναγκαία την τροποποίηση της Οδηγίας 77/187<sup>46</sup>. Η νέα Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 1998 ψηφίστηκε έχοντας ως βάση της τις αρχικές ρυθμίσεις της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ, καθώς και τα άρθρα 100 και 117 της Συνθήκης Ίδρυσης της ΕΟΚ, τις παραγράφους 7 και 18 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων, και με απώτερο σκοπό της την ευθυγράμμιση προς την αναπτυχθείσα από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) σχετική νομολογία. Κατευθυντήρια γραμμή παρέμεινε η προστασία των εργαζομένων, αλλά επιχειρήθηκε μία εξειδίκευση και συμπλήρωση αυτής μέσω πρόβλεψης επιμέρους στόχων, οι οποίοι ως επί το πλείστον υιοθετούν τις θέσεις της νομολογίας του ΔΕΕ. Συγκεκριμένα οι στόχοι εντοπίζονται στα ακόλουθα σημεία :α) να διευκρινιστεί με βάση τη νομολογία η νομική έννοια των μεταβιβάσεων, με ρητή πρόβλεψη περί εφαρμογής της στις ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν οικονομικές δραστηριότητες, είτε είναι κερδοσκοπικές είτε όχι, β) να διευκρινιστεί η έννοια του «εργαζομένου», με παράλληλη κατοχύρωση ότι δε χωρεί κανενός είδους διάκριση μεταξύ των εργαζομένων κατά την παροχή προστασίας, γ) να διασαφηνιστούν τα ζητήματα που σχετίζονται με το καθεστώς των εκπροσώπων των εργαζομένων, δ) να καταστεί σαφές ότι η προστασία παραμένει ανεπηρέαστη από οποιαδήποτε ενδεχόμενη ενημέρωση του νέου φορέα από τον παλαιό σχετικά με τα θέματα που αφορούν στο προσωπικό της επιχείρησης, και ε) να θεωρούνται επιτρεπτές ορισμένες παρεκκλίσεις από τις γενικές διατάξεις της Οδηγίας σε περιπτώσεις μεταβιβάσεων, που συντελούνται ενόψει διαδικασιών αφερεγγυότητας, λαμβανομένων υπόψη και των τάσεων της νομοθεσίας των κρατών μελών ως προς τη διάσωση επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσχέρειες<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> Βλ. Δούκα, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 2001, σελ.997

<sup>47</sup> Με τη Οδηγία 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου της 12<sup>ης</sup> Μαρτίου 2001 κωδικοποιήθηκαν οι δύο προηγούμενες Οδηγίες σε ενιαίο κείμενο

Οι διατάξεις της νέας Οδηγίας<sup>48</sup> αποτελούνται από δύο επιμέρους ομάδες ρυθμίσεων, όπου στις μεν πρώτες περιλαμβάνονται αυτές που πρέπει υποχρεωτικά να υιοθετήσουν τα κράτη μέλη, ενώ βάσει της δεύτερης, τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να προβούν σε περαιτέρω ρυθμίσεις, αναλόγως των οικονομικών, κοινωνικών και θεσμικών ιδιαιτεροτήτων που ισχύουν στο εσωτερικό τους<sup>49</sup>.

Σύμφωνα με το προοίμιο της πρώτης οδηγίας (77/187), «η οικονομική εξέλιξη επιφέρει επί εθνικού και κοινοτικού επιπέδου μεταβολές στην διάρθρωση των επιχειρήσεων που πραγματοποιούνται μεταξύ άλλων, δια μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, βιομηχανικών ή εμπορικών εγκαταστάσεων ή τμημάτων παρόμοιων εγκαταστάσεων σε άλλους επιχειρηματίες που προκύπτουν από εκχωρήσεις ή συγχωνεύσεις». Συνεπώς, σε ένα τέτοιο οικονομικό περιβάλλον, «είναι απαραίτητη η θέσπιση διατάξεων για την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του επιχειρηματικού φορέα και ιδιαίτερα προς εξασφάλιση της διατηρήσεως των δικαιωμάτων τους». Καθίσταται, με άλλα λόγια, σαφές ότι το εννοιολογικό περιεχόμενο του κοινοτικού όρου «μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης» δεν αντιδιαστέλλεται από τον ευρύτερο όρο της «μεταβολής του εργοδότη», όπως ο όρος αυτός διαμορφώθηκε στην εσωτερική έννομη τάξη. Ορθά, λοιπόν, παρατηρείται ότι η σχέση των δύο εννοιών είναι υπάλληλη, με υπερκείμενη την τελευταία και υποκείμενη την πρώτη<sup>50</sup>, μ' αποτέλεσμα τόσο η εσωτερική, όσο και η ευρωπαϊκή προέλευσης ρύθμιση του θεσμού να δημιουργούν ένα ενιαίο προστατευτικό πλαίσιο.

---

<sup>48</sup> Στο προοίμιο της οδηγίας αναφέρεται ότι, για λόγους διαφάνειας και ασφάλειας του δικαίου, είναι ανάγκη να διευκρινιστεί η νομική έννοια των μεταβιβάσεων με βάση την νομολογία του ΔΕΚ, χωρίς μία τέτοια διευκρίνιση να συνιστά τροποποίηση του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας 77/187 ΕΟΚ σύμφωνα με την ερμηνεία του δικαστηρίου. Συνεπώς, και η προσέγγιση του εννοιολογικού περιεχομένου της μεταβίβασης επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος αυτών, θα πραγματοποιηθεί στα πλαίσια της νομολογιακής ανάλυσης του άρθρου 1 παρ.1της οδηγίας 77/187 ΕΟΚ, η οποία αποτέλεσε τόσο την αφορμή όσο και την βάση των τροποποιήσεων

<sup>49</sup> Βλ. αναλυτικά, Δούκα, ό.π., σελ 1001

<sup>50</sup> Βλ. Η ίδια, Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, μια προσέγγιση του θεσμού, ΕΕΔ 51, 1992, σελ 433 επ. και ιδίως 450, όπου χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι «η μεταβίβαση επιχείρησης ή εγκατάστασης τίθεται στα νομοθετήματα που προαναφέρθηκαν ως προϋπόθεση για την προστασία του μισθωτού ακριβώς επειδή συνιστά την αιτία που επιφέρει την μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη»



## 2.3 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΑΠΟ ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ (ΔΕΕ)

Στην απόφαση της Ου Liikenne της 25.1.2001 (αριθ. σχετ. 1, Υπόθεση C- 172/99, Συλλογή 2001, σελ. 745 – οι προσκομιζόμενες αποφάσεις του ΔΕΚ έχουν αναπαραχθεί είτε από τη βάση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης <http://europa.eu.int/celex>, είτε από ελληνικά νομικά περιοδικά) είχαν τεθεί υπόψη του ΔΕΚ τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: Ο Δήμος Ελσίνκι Φιλανδίας είχαν αναθέσει την εκμετάλλευση αστικών συγκοινωνιών στην εταιρία Hakunilan και, μετά τη λήξη της σύμβασης, στην εταιρία Liikenne κατόπιν διαγωνισμού. Από τους 45 οδηγούς της πρώτης η δεύτερη προσέλαβε 33, δηλαδή όλους όσοι υπέβαλαν σχετική αίτηση, αλλά με δυσμενέστερους όρους εργασίας. Ακόμη, η δεύτερη δεν αγόρασε από την πρώτη πάγια (πχ λεωφορεία) παρά μόνο μερικές στολές προσωπικού. Το ΔΕΚ ερεύνησε αν υπάρχει μεταβίβαση επιχειρήσεως και, σε περίπτωση καταφατικής απάντησης, αν δικαιούνται οι μισθωτοί να αξιώσουν την εφαρμογή των ευνοϊκότερων όρων που απολάμβαναν από τον προηγούμενο εργοδότη. Ως προς τη μεταβίβαση έκρινε πως «η έλλειψη συμβατικής σχέσεως μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του προς τον η μεταβίβαση ή, όπως στην παρούσα υπόθεση, μεταξύ των δύο επιχειρήσεων στις οποίες ανατέθηκε διαδοχικά η εκμετάλλευση γραμμών λεωφορείου, μολονότι μπορεί να συνιστά ένδειξη ότι δεν πραγματοποιήθηκε καμία μεταβίβαση κατά την έννοια της οδηγίας 77/187, **δεν μπορεί να έχει συναφώς καθοριστική σημασία**». Κι αυτό γιατί «για να έχει εφαρμογή η οδηγία, δεν είναι αναγκαίο να υπάρχουν απευθείας συμβατικές σχέσεις μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του προς τον η μεταβίβαση, δοθέντος ότι η μεταβίβαση μπορεί να πραγματοποιείται σε δύο στάδια με την παρεμβολή τρίτου, όπως του κυρίου ή του εκμισθωτή».

Σύμφωνα με το ΔΕΚ «το αποφασιστικό κριτήριο για την ύπαρξη μεταβίβασεως κατά την έννοια της οδηγίας 77/187 είναι το εάν η εν λόγω μονάδα διατηρεί την ταυτότητά της, πράγμα που προκύπτει ιδίως από την πραγματική συνέχιση της εκμεταλλεύσεως ή την επανάληψή της» (&27)... « η μεταβίβαση πρέπει πάντως να αφορά οικονομική μονάδα οργανωμένη επί μονίμου βάσεως, η δραστηριότητα της οποίας δεν περιορίζεται σε εκτέλεση συγκεκριμένου έργου ... η έννοια της μονάδας αναφέρεται σε οργανωμένο σύνολο προσώπων και στοιχείων που καθιστά δυνατή την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας και επιδιώκει ίδιο σκοπό» (&31) ... Η ταυτότητά της προκύπτει επίσης από άλλα στοιχεία, όπως το προσωπικό της, η στελέχωσή της, η οργάνωση των εργασιών της, οι μέθοδοι της εκμεταλλεύσεως ή και, τα μέσα εκμεταλλεύσεως που διαθέτει» (&34).

Ως προς τα στοιχεία αυτά το ΔΕΚ επαναλαμβάνει με στερεότυπο τρόπο τις θέσεις που είχε εκθέσει σε άλλες αποφάσεις λέγοντας ότι: «προκειμένου να καθοριστεί αν πληρούνται οι

προϋποθέσεις της μεταβιβάσεως οικονομικής μονάδας, πρέπει να ληφθεί υπόψη το σύνολο των πραγματικών περιστατικών που χαρακτηρίζουν την επίμαχη πράξη, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται ιδίως το είδος της επιχειρήσεως ή της εγκαταστάσεως περί της οποίας πρόκειται, η μεταβίβαση ή όχι ενσώματων στοιχείων, όπως τα κτήρια και τα κινητά, η αξία των άυλων στοιχείων κατά το χρόνο της μεταβιβάσεως, η αναπρόσληψη ή όχι του μεγαλύτερου μέρους του προσωπικού από τον νέο επικεφαλής της επιχειρήσεως, η μεταβίβαση ή όχι της πελατείας, καθώς και ο βαθμός ομοιότητας των ασκούμενων δραστηριοτήτων πριν και μετά τη μεταβίβαση και η διάρκεια πιθανής αναστολής των δραστηριοτήτων αυτών. Εντούτοις, τα στοιχεία αυτά δεν αποτελούν παρά επιμέρους πτυχές της συνολικής αξιολογήσεως που επιβάλλεται και, επομένως, δεν μπορούν να συνεκτιμώνται μεμονωμένα» (&33).

Στην απόφαση αυτή συνοψίζεται η πάγια νομολογία του ΔΕΕ ως προς τα ζητήματα της διπλής μεταβίβασης και της επιχείρησης (έννοια, διακοπή λειτουργίας και επανάληψη ή επανέναρξή της, απασχολήσιμοι μισθωτοί).

- **Ως προς τη διπλή μεταβίβαση, το Δικαστήριο είχε κρίνει ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 77/187 υποθέσεις με το ακόλουθο ιστορικό:**

**α)** Η εταιρία αυτοκινήτων Ford ήταν κύριος μέτοχος επιχείρησης αντιπροσωπείας αυτοκινήτων, η οποία έκλεισε. Ακολούθως, η Ford ανέθεσε τις εμπορικές δραστηριότητες της θυγατρικής της σε τρίτη, ανεξάρτητη επιχείρηση, χωρίς η θυγατρική να μεταβιβάσει στοιχεία του ενεργητικού στην αναλαμβάνουσα επιχείρηση και χωρίς να υπάρχει άμεση συμβατική σχέση μεταξύ τους. Ωστόσο, η αναλαμβάνουσα επιχείρηση προσέλαβε 14 από τους 64 μισθωτούς της θυγατρικής. Το ΔΕΚ στην απόφαση Merckx και Neuhuys της 7.3.1996 (σχετ. 2 – Υποθέσεις C- 171,172/94, Συλλογή 1996, σελ. 1253) αποφάνθηκε πως δεν απαιτείται να υφίστανται άμεσες συμβατικές σχέσεις μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του προς τον η μεταβίβαση (&30). Η οδηγία 77/187 εφαρμόζεται, γιατί η τρίτη επιχείρηση απέκτησε τις δραστηριότητες της θυγατρικής, τον οικονομικό κίνδυνο από τις δραστηριότητές της και, ουσιαστικά, την πελατεία της. Τόνισε μάλιστα το ΔΕΚ ότι η εφαρμογή της Οδηγίας δεν μπορεί να αποκλειστεί από το γεγονός ότι η μεταβιβάζουσα επιχείρηση έπαυσε τις δραστηριότητές της και τέθηκε σε εκκαθάριση, ίσα – ίσα αυτό ενισχύει τον προστατευτικό σκοπό της διατάξεως (&23).

**β)** Μετά τη λήξη της σύμβασης για εκμετάλλευση εστιατορίων και κυλικείων η αρχική μισθώτρια απέλυσε το προσωπικό της. Στη συνέχεια, ο κύριος των χώρων τους εκμίσθωσε σε νέο μισθωτή, ο οποίος προσέλαβε όλους τους απολυθέντες εργαζόμενους του προηγούμενου μισθωτή. Το ΔΕΚ στην απόφαση Daddy's Dance Hall της 10.2.1988 (σχετ. 3 – Υπόθεση C 324/86, Συλλογή 1988, σελ. 739) έκρινε ότι το γεγονός πως η μεταβίβαση διενεργείται σε δύο

φάσεις δεν αποκλείει την εφαρμογή της Οδηγίας, εφόσον η οικεία οικονομική μονάδα διατηρεί την ταυτότητά της.

γ) Ο μισθωτής μιας επιχείρησης ξυλείας κατήγγειλε στις 22.12.1981 τη μίσθωση, σταμάτησε τη λειτουργία της επιχείρησης και απέλυσε όλο το προσωπικό. Ο νέος μισθωτής ανέλαβε την επιχείρηση από τον κύριο και εκμισθωτή στις 4.1.1982 και επανέλαβε τη λειτουργία της επιχείρησης έχοντας προσλάβει τους μισούς από τους απολυθέντες εργαζομένους. Το ΔΕΚ στην απόφαση Bork στις 15.6.1988 (σχετ. 4 – Υπόθεση 101/87, Συλλογή 1988, σελ. 3057) έκρινε πως η μεταβίβαση σε δύο φάσεις δεν αποκλείει την εφαρμογή της Οδηγίας, εφόσον η οικεία οικονομική μονάδα διατηρεί την ταυτότητά της, πράγμα που συμβαίνει όταν πρόκειται για οικονομική μονάδα που εξακολουθεί να υφίσταται και της οποίας η εκμετάλλευση όντως συνεχίζεται ή αναλαμβάνεται από το νέο επιχειρηματία, με τις ίδιες ή ανάλογες οικονομικές δραστηριότητες.

δ) Ο Δήμος του Κρόνινγκεν Ολλανδίας διέκοψε τις επιχορηγήσεις προς ένα ίδρυμα αρωγής τοξικομανών και τις διέθεσε προς άλλο ίδρυμα με τον ίδιο σκοπό. Οι επιχορηγήσεις αυτές αποτελούσαν τα μοναδικά έσοδα και των δύο ιδρυμάτων. Το ΔΕΚ στη απόφαση Stichting της 19.5.1992 (σχετ. 5 – Υπόθεση C-29/91, Συλλογή 1992, σελ 3189) έκρινε πως εφόσον η διακοπή της επιχορήγησης προς το πρώτο ίδρυμα επέφερε την πλήρη και οριστική παύση των δραστηριοτήτων του εν λόγω προσώπου, προκειμένου αυτές να μεταβιβαστούν σε άλλο νομικό πρόσωπο που επιδιώκει ανάλογο σκοπό, ενώ παράλληλα «μεταφέρθηκαν» και οι ασθενείς/πελάτες του πρώτου προς το δεύτερο, η Οδηγία 77/187 παρά το γεγονός ότι δεν έχει συναφθεί συμφωνία ανάμεσα στα δύο ιδρύματα.

ε) Εταιρία στην Ολλανδία απέκτησε την εκμετάλλευση επιχείρησης αγοράζοντας με το σύστημα «μίσθωση-πώληση», που προσομοιάζει με την πώληση επί πιστώσει και την παρακράτηση κυριότητας του ελληνικού δικαίου. Τελικά η σύμβαση λύθηκε δικαστικά, επειδή η αγοράστρια/μισθώτρια εταιρία δεν εκπλήρωσε τις συμβατικές υποχρεώσεις της, οπότε η επιχείρηση επανήλθε στην κυριότητα του εκμισθωτή/πωλητή. Το ΔΕΚ στην απόφαση Berg της 5.5.1988 (σχετ. 6 – Υποθέσεις 144, 145/87, Συλλογή 1988, σελ. 2559) έκρινε πως η Οδηγία 77/187 εφαρμόζεται στην περίπτωση αυτή, δηλαδή στην αρχική εκχώρηση από τον πωλητή/εκμισθωτή στον αγοραστή/μισθωτή, όσο και στην εκ νέου εκχώρηση από τον δεύτερο στον πρώτο, που οφείλετε στη δικαστική απόφαση λύσεως της συμβάσεως μεταξύ των δύο συμβαλλομένων.

στ) Με σύμβαση μίσθωσης, επιχείρηση έχει αναλάβει την εκμετάλλευση και την εν γένει διαχείριση ξενοδοχείου στη Δανία. Η σύμβαση λύθηκε λόγω μη εκπληρώσεως των συμβατικών υποχρεώσεων της μισθώτριας και το ξενοδοχείο έκλεισε τον Ιανουάριο του 1981, παρέμεινε δε

κλειστό μέχρι τα τέλη Μαρτίου του 1981, οπότε το έθεσε σε εκ νέου λειτουργία η εκμισθώτρια. Το ΔΕΚ στην απόφαση Ny Moelle Kro της 17.12.1987 (σχετ. 7 – Υπόθεση 287/86, Συλλογή 1987, σελ. 5465) έκρινε πως οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης της οποίας αλλάζει ο κάτοχος χωρίς να υπάρξει μεταβίβαση της κυριότητας βρίσκονται σε κατάσταση ανάλογη με εκείνη των εργαζομένων εκποιηθείσας επιχείρησης και χρήζουν επομένως της ίδιας προστασίας. Επομένως, μπορεί να θεωρηθεί μεταβίβαση επιχείρησης ή μίσθωσή της σε άλλον επιχειρηματία αλλά και η ανάληψη της από τον εκμισθωτή σε περίπτωση λύσεως της μισθώσεως. Το συμπέρασμα είναι πως δεν απαιτείται η ύπαρξη συμβατικού δεσμού ανάμεσα στον μεταβιβάζοντα και τον αποκτώντα. Μπορεί να υπάρχει διαδοχή αναθέσεων (από τον αρχικό ανάδοχο στον κύριο του έργου και ύστερα στον νεώτερο ανάδοχο). Εκείνο που έχει σημασία είναι το πραγματικό γεγονός της ανάληψης της επιχείρησης από άλλο φορέα ανεξάρτητα από τη νομική μορφή που λαμβάνει αυτή η μεταβίβαση.

- **Ως προς την επιχείρηση το Δικαστήριο έκρινε ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 77/187 υποθέσεις με το ακόλουθο ιστορικό:**

**α)** Κατ' αρχάς το ΔΕΕ σε όλες τις προπαρατεθείσες αποφάσεις του επαναλαμβάνει στερεότυπα την έννοια της επιχείρησης και των στοιχείων που αυτή περιλαμβάνει (βλ. όσα αναφέρονται παραπάνω στην Υπόθεση Liikenne).

Έτσι, στην περίπτωση της Liikenne, το ΔΕΚ αποφάνθηκε τελικά πως θα μπορούσε μεν να θεωρηθεί ότι λόγω του διενεργηθέντος δημόσιου διαγωνισμού το μεγαλύτερο μέρος της πελατείας παραμένει εξασφαλισμένο υπέρ του νέου αναδόχου, πλην όμως στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν μεταβιβάστηκαν σημαντικά ενσώματα περιουσιακά στοιχεία από την παλιά στη νέα επιχείρηση. Έτσι, η μονάδα δεν διατηρεί την ταυτότητά της, άρα δεν συνέτρεξε μεταβίβαση επιχείρησης.

Αντίθετα, στην Υπόθεση Merckx μεταβιβάστηκαν ο οικονομικός κίνδυνος και σημαντικό τμήμα της πελατείας, μαζί με ένα αξιόλογο αριθμό πρώην μισθωτών της προηγούμενης επιχείρησης. Έτσι, εδώ υπήρξε μεταβίβαση επιχείρησης. Επίσης, στην Υπόθεση Stichting μεταβιβάστηκαν οι ασθενείς/πελάτες, η τεχνογνωσία και το προσωπικό της μιας επιχείρησης στην άλλη και οι επιδοτήσεις από την τοπική αυτοδιοίκηση (όχι όμως άλλα περιουσιακά στοιχεία), οπότε το ΔΕΚ αποφάνθηκε πως υπήρχε και εδώ μεταβίβαση επιχείρησης.

Στην απόφαση Rygaard της 19.9.1995 (σχετ. 7 – Υπόθεση C-48/94, Συλλογή 1995, σελ. 2745) το ΔΕΚ έκρινε πως η μεταβίβαση των εργοταξίων από μια επιχείρηση σε μια άλλη με σκοπό την αποπεράτωση του έργου δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 77/187, γιατί δεν αφορά ένα οργανωμένο σύνολο στοιχείων που παρέχουν τη δυνατότητα συνεχίσεως των δραστηριοτήτων ή ορισμένων δραστηριοτήτων της μεταβιβάζουσας επιχείρησης επί μονίμου βάσεως.

Στην απόφαση Schmidt της 14.4.1994 (σχετ. 8 – Υπόθεση C-392/92, Συλλογή 1994, σελ. 1311) το ΔΕΚ θεώρησε πως δεν εμποδίζεται η εφαρμογή της Οδηγίας 77/187 από το γεγονός ότι μόνο ένα μισθωτή απασχολούνταν στο μεταβιβαζόμενο τμήμα της επιχείρησης, αντίθετα η Οδηγία εφαρμόζεται ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων.

β) Το ΔΕΕ δεν απαιτεί η διαδοχή να γίνει αμέσως και χωρίς να υπάρξει η παραμικρή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης. Στην προαναφερθείσα υπόθεση Merckx έχει προηγηθεί παύση των δραστηριοτήτων του μεταβιβαζόντος. Στην υπόθεση Daddy's Dance Hall η μεταβιβάζουσα επιχείρηση κλείνει πρώτα και ύστερα γίνεται η μεταβίβαση.

Στην υπόθεση Bork η επανέναρξη της μεταβιβασθείσας επιχείρησης έγινε περίπου ένα μήνα μετά τη μεταβίβαση και στην υπόθεση Ny Moelle Kro τρεις μήνες μετά.

Σε κάθε περίπτωση το ΔΕΕ ομιλεί για επανάραξη της επιχείρησης ή για διακοπή και εκ νέου έναρξη. Άρα δεν απαιτείται η επιχείρηση να βρίσκεται σε λειτουργία συνεχώς και αδιαλείπτως και, κατά τη στιγμή της μεταβίβασης. Εννοείται πως ο χρόνος, που έμεινε κλειστή η επιχείρηση, έχει σημασία και πρέπει να αξιολογηθεί αλλά πρόκειται για τις πτυχές της συνολικής αξιολόγησης που δεν πρέπει να εξετάζεται μεμονωμένα. Κι ακόμη, το γεγονός ότι η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση δεν διέθετε εργαζομένους στην υπηρεσία της δεν αρκεί αφ'εαυτού για να αποκλείσει την ύπαρξη μεταβίβασης επιχείρησης.

γ) Το ΔΕΕ αποσαφήνισε επίσης ότι η Οδηγία 77/187 αποσκοπεί μεν στην προστασία των εργαζομένων των επιχειρήσεων που μεταβιβάζονται, δεν κατοχυρώνει όμως τις θέσεις εργασίας όλων των απαραίτητων των μισθωτών ούτε παγώνει τους όρους των προηγούμενων συμβάσεων εργασίας.

Ήδη στην υπόθεση Liikenne μας δίνεται το στίγμα – εκτός ΔΕΚ – των οργανωμένων πολιτειακών θεσμών που ενδιαφέρονται για τους μισθωτούς σε παρόμοιες περιπτώσεις: η αποκτώσα επιχείρηση προσέλαβε βάσει προκηρύξεων από τους μισθωτούς της προηγούμενης όλους όσους εκδήλωσαν σχετικό ενδιαφέρον.

Στην απόφαση Rask της 12.11.1992 (σχετ. 9 – Υπόθεση C-209/91, Συλλογή 1992, σελ. 5755) το ΔΕΚ τόνισε πως η Οδηγία 77/187 αποσκοπεί μεν στο να διασφαλίσει τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τους οποίους αφορά η μεταβίβαση της επιχείρησης, επιδιώκει όμως τη μερική εναρμόνιση του εν λόγω τομέα, έτσι ώστε «ο εργαζόμενος να προστατεύεται στις σχέσεις τους με τον προς τον η μεταβίβαση κατά τον ίδιο τρόπο, όπως στις σχέσεις του με τον μεταβιβάζοντα δυνάμει των κανόνων δικαίου του οικείου κράτους μέλους». Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι αν ο προηγούμενος εργοδότης μπορεί να μεταβάλει τις σχέσεις εργασίας επί το δυσμενέστερο, τότε λόγω της υποκαταστάσεως τα ίδια δικαιώματα αποκτά και ο αποκτών επιχειρηματίας – εργοδότης. Ο τελευταίος δεσμεύεται από την τυχόν συναφθείσα συλλογική σύμβαση αλλά μέχρι την ημερομηνία καταγγελίας ή λήξεώς της ή μέχρι να συναφθεί νέα (βλ. Υπόθεση Daddy's Dance Hall).

Στην απόφαση Spano της 7.12.1995 (σχετ. 10 – Υπόθεση C-472/93, Συλλογή 1995, σελ. 4321) το ΔΕΚ αντιμετώπισε μια περίπτωση αναγκαίας μείωσης του προσωπικού, που είναι όμοια με τη δική μας. Ο αποκτών επιχειρηματίας – εργοδότης είχε τη δυνατότητα για τεχνικο-οικονομικούς λόγους να προλάβει περιορισμένο αριθμό των μισθωτών που απασχολούνται στον μεταβιβάζοντα. Διαφορετικά, δεν μπορούσε να προβεί στις αναγκαίες για την επιβίωση της επιχείρησης αναδιαρθρώσεις. Έτσι, η εφαρμογή της Οδηγίας πιθανόν να έχει λιγότερο ευνοϊκό αποτέλεσμα για τους μισθωτούς, αφού ο αποκτών θα αποθαρρυνόταν και δεν θα προχωρούσε στην απόκτηση μιας επιχείρησης με πλεονάζον προσωπικό. Το ΔΕΚ υπενθύμισε πως η Οδηγία 77/187 «δεν εμποδίζει απολύσεις που είναι δυνατό να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που προϋποθέτουν μεταβολές στο επίπεδο της απασχολήσεως» κι ακόμη ότι «η Οδηγία δεν εμποδίζει να εφαρμόζονται οι διατάξεις αυτές μετά τη μεταβίβαση προς όφελος του προς τον η μεταβίβαση όταν, προκειμένου να αποφευχθούν στο μέτρο του δυνατού απολύσεις, μια εθνική νομοθεσία προβλέπει υπέρ του μεταβιβάζοντος διατάξεις που καθιστούν δυνατή την ελάφρυνση ή την εξάλειψη των βαρών, που συνδέονται με την απασχόληση του πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού».

Τα ίδια τόνισε το ΔΕΚ την επόμενη χρονιά στη Υπόθεση Merckx. Μάλιστα, ξεκαθάρισε πως αν τυχόν παραβιάστηκε το άρθρο 4 § 1της Οδηγίας (που ορίζει ότι η μεταβίβαση δεν αποτελεί από μόνη της το λόγο απολύσεως), αυτό δεν σημαίνει κιόλας πως έλαβε χώρα μεταβίβαση επιχειρήσεως.

Το γενικό συμπέρασμα από τη νομολογία του Δ.Ε.Ε είναι πως η επιχείρηση, προκειμένου να θεωρηθεί ότι μεταβιβάζεται, πρέπει να διατηρεί την ταυτότητά της. Προς τούτο παρέχονται διάφορα κριτήρια, που πρέπει να αξιολογούνται όχι μεμονωμένα, δηλαδή να γίνεται συνολική εκτίμηση των μεταβιβαζόμενων στοιχείων και των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Η

στάθμιση της βαρύτητας των υλικών μέσων και των άυλων στοιχείων πρέπει να στηρίζεται σε μια συνολική εκτίμηση όλων των παραγόντων που συνδέονται με τη λειτουργία και το αντικείμενο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης. Το κλείσιμο της επιχείρησης αποτελεί επιμέρους πτυχή της αξιολόγησης, όπως επίσης και η τυχόν απόλυση του προσωπικού πριν από τη μεταβίβαση. Τέλος, η προστασία των θέσεων εργασίας και των δικαιωμάτων από την εργασιακή σχέση αποτελεί αναμφισβήτητα τον κύριο ή πρωταρχικό όχι όμως και τον αποκλειστικό σκοπό της Οδηγίας 77/187, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει και όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τα ΠΔ 572/1988 και 178/2002.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Βλ. Γ. Λεβέντης: Μεταβίβαση λειτουργίας ή δραστηριότητας, ΔΕΝ 2004.1993, με παράθεση νομολογίας και θεωρίας

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ

### 3.1 Οι συνέπειες της μεταβίβασης για το μισθωτό

Οι μισθωτοί αποτελούν το έτερο μέρος της σχέσης εργασίας. Ο όρος ‘‘μισθωτός’’ έχει διαμορφωθεί στη θεωρία του εργατικού δικαίου για να προσδιορίσει το φυσικό πρόσωπο που παρέχει εξαρτημένη εργασία ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που έχει ο ίδιος ως πρόσωπο ή η εργασία που παρέχει, π.χ. η ηλικία, το φύλο, το είδος της παρεχόμενης εργασίας, τη φύση και το είδος της επιχείρησης στην οποία απασχολείται, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργοδότη του κλπ. Παρά την ακρίβεια και πληρότητα που περιέχει ο όρος, δεν χρησιμοποιείται πάντοτε από τη θεωρία, και δεν χρησιμοποιείται, εκτός ελαχίστων ίσως εξαιρέσεων που επιβεβαιώνουν τον κανόνα, από τη νομοθεσία και τη νομολογία<sup>52</sup>. Ο όρος που χρησιμοποιείται είναι ο όρος «εργαζόμενος» ή άλλοι όροι, όταν η αναφορά γίνεται ε ομάδες μισθωτών που προσδιορίζονται από κάποια χαρακτηριστικά τους, π.χ. υπάλληλος, εργάτης κλπ. Στις διατάξεις που συνθέτουν τη νομοθετική βάση του εξεταζόμενου θεσμού το προστατευόμενο μέρος προσδιορίζεται με περισσότερους από τους όρους αυτούς. Έτσι στα άρθρα 6 παρ. 1 ν. 2112/1920 και 9 παρ. 1 βδ 16/18.7.1920 αναφέρεται με τους όρους «ιδιωτικός υπάλληλος» στο πρώτο, «εργάτης» και «υπηρέτης» στο δεύτερο.

Στο πδ 572/1988, που υιοθετεί την ορολογία της Οδηγίας 77/187, χρησιμοποιείται ο όρος «εργαζόμενος».

#### 3.1.1 Η τύχη του μισθωτού που εντάσσεται ή όχι στο μεταβιβαζόμενο τμήμα επιχείρησης ή εκμετάλλευσης

Στις περιπτώσεις που μεταβιβάζεται ολόκληρη η επιχείρηση προστατεύονται από τον εξεταζόμενο θεσμό όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται σε αυτήν<sup>53</sup>. Στις περιπτώσεις, όμως,

---

<sup>52</sup> βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο, σελ. 272 Λεβέντη Γ., Συλλογικό Δίκαιο, σελ. 332

Από τη Νομοθεσία το αρ. 1 παρ. 2 ν. 1876/1990

<sup>53</sup> βλ. Βικτόρια Δούκα, Μεταβίβαση Επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1997, σελ. 175



που μεταβιβάζεται τμήμα εκμετάλλευσης ανακύπτει το ερώτημα, ποιοι από τους μισθωτούς της υπάγονται σ' αυτόν, και, ως εκ τούτου, θα 'ακολουθήσουν' το μεταβιβαζόμενο τμήμα και θα υπαχθούν υπό το νέο φορέα του ως εργοδότη. Η απάντηση προϋποθέτει κατ' αρχάς ότι, στο μεταβιβαζόμενο τμήμα απασχολούνται μισθωτοί, έστω και ένας, και στη συνέχεια τον εντοπισμό των μισθωτών που η εργασία τους συνδέεται μ' αυτό. Η σχέση των μισθωτών με το μεταβιβαζόμενο τμήμα μπορεί να έχει τις ακόλουθες μορφές:

α) να είναι ενταγμένοι σ' αυτό ως τεχνικό προσωπικό του (είτε βάσει οργανογράμματος, είτε βάσει πρακτικής της επιχείρησης) και να απασχολούνται εκεί κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης,

β) να είναι ενταγμένοι σ' αυτό ως τακτικό προσωπικό του, κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης, όμως, να απασχολούνται σε άλλο τμήμα,

γ) να είναι ενταγμένη σε άλλο τμήμα η εργασία τους, όμως, να είναι αναγκαία για τη λειτουργία του μεταβιβαζόμενου τμήματος,

δ) να είναι ενταγμένοι σε άλλο τμήμα κατά την ημερομηνία, όμως, της μεταβίβασης να απασχολούνται στο μεταβιβαζόμενο τμήμα.

Στη συνέχεια προϋποθέτει τον εντοπισμό του κριτηρίου για την επιλογή των μισθωτών που θα υπαχθούν στον εξεταζόμενο θεσμό. Ο σκοπός του θεσμού, που είναι η διατήρηση της θέσης εργασίας του μισθωτού, υπαγορεύει ως πρόσφορο κριτήριο τη σύνδεση της θέσης εργασίας του μισθωτού με το μεταβιβαζόμενο τμήμα. Η θέση εργασίας πρέπει να είναι αναγκαία για τη λειτουργία του τμήματος και να καθορίζεται σε συνάρτηση μ' αυτήν, να είναι με τέτοιο τρόπο και σε τέτοιο βαθμό συνδεδεμένη με το τμήμα, ώστε μετά τη μεταβίβασή του να μην υπάρχει σύνδεση του μισθωτού με την υπόλοιπη επιχείρηση από άποψη αντικειμένου εργασίας.

Ασφαλώς, αν και όχι αποκλειστική, απόδειξη για την ύπαρξη τέτοιας σύνδεσης αποτελεί η ένταξη της θέσης του μισθωτού στο τμήμα σύμφωνα με οργανόγραμμα θέσεων που τυχόν υπάρχει στην επιχείρηση. Όταν δεν υπάρχει τέτοιο οργανόγραμμα, η σύνδεση αναζητείται αποκλειστικά με κριτήριο το αντικείμενο παραγωγής που αντιστοιχεί στο τμήμα και το βαθμό στον οποίο αυτό εξυπηρετείται από την εργασία του μισθωτού<sup>54</sup>. Τούτο, επειδή, ουσιαστικά η εργασιακή σχέση δεν προσδιορίζεται από την ένταξη του εργαζομένου στην επιχείρηση γενικά και αόριστα, αλλά χαρακτηρίζεται από το σύνδεσμο που υπάρχει ανάμεσα στον εργαζόμενο και το συγκεκριμένο τμήμα της στο οποίο τοποθετήθηκε για να ασκεί τα καθήκοντά του. Συνέπεια της θέσης αυτής είναι ότι, 'συνοδεύουν' το μεταβιβαζόμενο τμήμα στο νέο φορέα του όλοι οι

---

<sup>54</sup> βλ. ΔΕΚ Απόφαση της 14.4.1994 επί της Υπόθεσης 392/1992

μισθωτοί που συνδέονται, κατά την παραπάνω έννοια, μ' αυτό, όσοι, δηλαδή, απασχολούνται σ' αυτό, ανεξάρτητα από το εάν στο κρίσιμο χρονικό σημείο παρέχουν πράγματι την εργασία τους εκεί ή όχι. Υπάγονται, δηλαδή, σ' αυτό και οι αποσπασμένοι σε άλλα τμήματα, οι απόντες, όσοι έχουν θέσει σε υπερημερία τον εργοδότη κλπ. Στην ομάδα αυτή υπάγονται όλοι οι μισθωτοί ανεξάρτητα από το είδος και το ειδικότερο αντικείμενο της εργασίας που παρέχουν κι ανεξάρτητα από το χώρο που απασχολούνται. Δεν υπάγονται όσοι παρέχουν βοηθητικές ή υποστηρικτικές εργασίες που δεν εντάσσονται στην κύρια δραστηριότητα που αναπτύσσει το τμήμα. Αντίστοιχα, όταν το μεταβιβαζόμενο τμήμα συνίσταται στην ανάθεση δευτερευουσών δραστηριοτήτων σ' ένα τρίτο πρόσωπο, στην ομάδα αυτή υπάγονται όλοι οι μισθωτοί που εξυπηρετούν στη δραστηριότητα αυτή.

Όταν ο μισθωτός απασχολείται συγχρόνως σε περισσότερα τμήματα, το κριτήριο θα πρέπει, κατ' αναλογική εφαρμογή όσων ισχύουν στην περίπτωση της παροχής εργασίας μικτής φύσης, να είναι ποσοτικό και να θεωρείται ότι, ο μισθωτός είναι ενταγμένος στο τμήμα εκείνο στο οποίο διαθέτει κατά μέσο όρο τον περισσότερο χρόνο του. Όταν ο μισθωτός απασχολείται σε θέσεις που εξυπηρετούν το σύνολο τις επιχείρησης, π.χ. γενικοί διευθυντές, προσωπικό καθαριότητας ασφάλειας και φύλαξης που καλύπτει το σύνολο της επιχείρησης, προσωπικό ηλεκτρονικής υποστήριξης για το σύνολο της επιχείρησης κλπ, ελλείπει το στοιχείο της σύνδεσης του με το μεταβιβαζόμενο τμήμα και, επομένως, δεν περιλαμβάνεται στο προσωπικό που ακολουθεί τη μεταβίβαση. Συμπερασματικά, στις περιπτώσεις που μεταβιβάζεται τμήμα επιχείρησης ελέγχεται, εάν η εργασία που παρέχεται ο μισθωτός συνδέεται, με κριτήριο το αντικείμενο της, με το μεταβιβαζόμενο τμήμα ή με τα μη μεταβιβαζόμενα και αναλόγως κρίνεται, εάν η σχέση εργασίας του περιέρχεται ή όχι στον νέο εργοδότη. Ωστόσο ιδιαίτερη δυσχέρεια δεν προκαλεί ο εντοπισμός των μισθωτών που απασχολούνται στο μεταβιβαζόμενο τμήμα, όσο η απάντηση στο ερώτημα, εάν στη συγκεκριμένη περίπτωση μεταβιβάζεται τμήμα επιχείρησης ή μεμονωμένα στοιχεία της. Η δυσχέρεια αυτή είναι μεγαλύτερη, όταν το τμήμα που μεταβιβάζεται συντίθεται από άυλα στοιχεία της επιχείρησης. Στις περιπτώσεις αυτές από τον τρόπο με τον οποίο θα οριοθετήσουμε το τμήμα της επιχείρησης, εξαρτάται, εάν υπάρχουν μισθωτοί που απασχολούνται σε αυτό ή όχι.

Η συνδρομή στο πρόσωπο του μισθωτού ιδιοτήτων που του παρέχουν ιδιαίτερη προστασία κατά την απόλυση ή τη μετάθεση δεν του εξασφαλίζει κάποια ιδιαίτερη μεταχείριση στο πλαίσιο του εξεταζόμενου θεσμού, ούτε μεταβάλλει όσα προαναφέρθηκαν. Ο εξεταζόμενος θεσμός δεν επιφέρει απώλεια της θέσης εργασίας, αντίθετα τη διασφαλίζει. Συνέπεια τούτου είναι ότι, δεν τίθεται θέμα ούτε αναλογικής εφαρμογής των διατάξεων για την προστασία των προσώπων αυτών από απόλυση, ούτε συστατικής ερμηνείας των διατάξεων που στο πλαίσιο του εξεταζόμενου θεσμού προσδιορίζουν τα εξεταζόμενα πρόσωπα. Ως εκ τούτου τα συνδικαλιστικά

στελέχη, τα προστατευόμενα μέλη του συμβουλίου των εργαζομένων, οι έγκυες, οι αποστρατευμένοι κλπ υπάγονται υπό το νέο φορέα του τμήματος της επιχείρησης<sup>55</sup>, ο οποίος τόσο ως διάδοχος του παλιού εργοδότη, όσο και πρωτογενώς ως εργοδότης, υπόκειται στις διατάξεις που προστατεύουν τα πρόσωπα αυτά κατά την απόλυσή τους. Η ύπαρξη συνδικαλιστικών στελεχών είναι ενδεχόμενο να επιφέρει πρόωρη λήξη της θητείας τους και απώλεια της ιδιότητάς τους αυτής, π.χ. όταν πρόκειται για επιχειρησιακό σωματείο, ενώ είναι βέβαιο ότι επέρχονται οι συνέπειες αυτές επί μελών του συμβουλίου των εργαζομένων, με εξαίρεση τις περιπτώσεις του αρ. 16 ν. 1767/1988. Οι συνέπειες αυτές δεν αίρουν την προστασία των προσώπων αυτών, η οποία συνεχίζεται κανονικά με βάση το άρθρο 5 παρ. 2 πδ 572/1988. Και στην περίπτωση, δηλαδή, αυτή η μεταβίβαση της επιχείρησης αποτελεί ένα νομικά αδιάφορο γεγονός. Εάν το μεταβιβαζόμενο τμήμα υπό το νέο φορέα του αποτελέσει αυτόνομη μονάδα, έχει εφαρμογή η παρ. 1 του ίδιου άρθρου για τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η μεταβίβαση τμήματος έχει επιπτώσεις και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, στις οποίες μετέχουν οι μισθωτοί της επιχείρησης. Εάν π.χ. πρόκειται για επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, είναι ενδεχόμενο να ανακύψει περίπτωση διάλυσής της, εάν με τη μεταβίβαση τα μέλη της μειωθούν σε λιγότερα από 10. Οποιοσδήποτε, όμως, κι αν είναι οι επιπτώσεις αυτές δεν αποτρέπουν τη μεταβίβαση του τμήματος, ούτε γεννούν αξιώσεις υπέρ οποιουδήποτε, π.χ. των μετακινουμένων συνδικαλιστικών στελεχών ή του επιχειρησιακού σωματείου. Ο επιχειρησιακός συνδικαλισμός και τα συμβούλια των εργαζομένων προϋποθέτουν την ύπαρξη της επιχείρησης, υφίστανται τις συνέπειες των μεταβολών που υφίσταται αυτή και προσαρμόζονται σε αυτές, δεν καθορίζουν, όμως, κανένα από τα χαρακτηριστικά ή τα στοιχεία της, π.χ. τη μορφή, το αντικείμενο, τις δραστηριότητες, την οργάνωση, την έκτασή της ούτε επιβάλουν τη διατήρησή τους. Εάν ο μισθωτός είναι αποσπασμένος στο μεταβιβαζόμενο τμήμα ή είναι αποσπασμένος από αυτό σε άλλο τμήμα, η απόφαση για το εάν θα υπαχθεί ή όχι υπό το νέο φορέα του τμήματος, προϋποθέτει τον έλεγχο της αιτίας και της χρονικής διάρκειας της απόσπασης. Διάρκεια από αυτή που δικαιολογεί η αιτία που την επέβαλε, ή, απόσπαση με σκοπό την οριστική ένταξη στην κατ' απόσπαση θέση, καθιστούν τον αποσπασμένο μισθωτό στο τμήμα που έχει αποσπασθεί και με το δεδομένο αυτό θα εφαρμοσθούν όσα προαναφέρθηκαν. Εάν κατά το χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης υπάρχει σε εξέλιξη διαδικασία παραγωγής, η οποία θα συνεπήγετο την ένταξη του μισθωτού στο μεταβιβαζόμενο τμήμα ή τη μετακίνηση του αυτό, ματαιώνεται, εκτός εάν είναι δυνατή η τοποθέτηση του μισθωτού σε άλλο τμήμα.

---

<sup>55</sup> βλ. Εφαθ 6944/1989, ΔΕΝ 1990, σελ. 907

Η κρίση ότι ένας μισθωτός ανήκει, ή όχι, στο προσωπικό που απασχολείται στο μεταβιβαζόμενο τμήμα καθορίζει το εάν θα παραμείνει ή όχι στην ίδια επιχείρηση. Η κρίση αυτή, επειδή ανάγεται σε θέματα οργάνωσης της επιχείρησης, ανήκει στον παλιό εργοδότη ως επιχειρηματία-φορέα του μεταβιβαζομένου τμήματος και βασίζεται στα κριτήρια που προαναφέρθηκαν. Τα κριτήρια που εφαρμόζονται κάθε φορά είναι αντικειμενικά, ενώ η βούληση του εργοδότη, παλιού ή νέου, ή του μισθωτού είναι χωρίς έννομες συνέπειες. Αντιρρήσεις για την ορθότητα της κρίσης αυτής έχουν έννομο συμφέρον να προβάλλουν τόσο ο μισθωτός που εντάχθηκε σ' αυτό, ή παραλήφθηκε από αυτό όσο και ο νέος φορέας του τμήματος για μισθωτούς που εντάχθηκαν σ' αυτό, ή παραλήφθηκαν. Η σχετική αγωγή είναι δυνατό να έχει αίτημα αναγνωριστικό ή/ και καταψηφιστικό που το περιεχόμενο τους διαμορφώνεται κατά περίπτωση.

Ο μισθωτός που αμφισβητεί την ορθότητα της κρίσης για την ένταξη του στο προσωπικό του μεταβιβαζομένου τμήματος και, συνακόλουθα, την υπεισέλευση του νέου φορέα του στη θέση του εργοδότη του και τη μη συνέχιση της σχέσης εργασίας του με τον παλιό φορέα του τμήματος ως εργοδότη, νομιμοποιείται να εγείρει αγωγή με αιτήματα:

α) αναγνωριστικό, την αναγνώρισή του ότι κατά το χρόνο της μεταβίβασης δεν ανήκει στο προσωπικό του συγκεκριμένου τμήματος και του ότι η σχέση εργασίας του συνεχίζεται με τον παλιό φορέα του τμήματος ως εργοδότη, ή/ και

β) καταψηφιστικό, να υποχρεωθεί ο παλιός φορέας του τμήματος να αποδέχεται την εργασία του ως εργοδότη. Εάν υποβληθεί μόνο το καταψηφιστικό αίτημα, τότε τα θέματα που περιέχει το αναγνωριστικό, υποχρεωτικά θα εξετασθούν ως προδικαστικά ζητήματα.

Δεν αποκλείεται ο μισθωτός να έχει θέση ήδη σε υπερημερία τον παλιό φορέα του τμήματος, οπότε μπορεί να περιληφθεί στην αγωγή και αίτημα για καταβολή μισθών υπερημερίας. Η σωρευτική παθητική νομιμοποίηση και του νέου εργοδότη είναι δυνατή, εάν περιληφθεί αίτημα να αναγνωρισθεί ότι, ο ενάγων μισθωτός δεν υποχρεούται να παρέχει την εργασία του σ' αυτόν.

Ο μισθωτός που αμφισβητεί την ορθότητα της κρίσης για την εξαίρεση του, μη ένταξη του, στο προσωπικό του μεταβιβαζομένου τμήματος και, συνακόλουθα, τη διατήρησή του στην επιχείρηση του εργοδότη του παλιού φορέα του τμήματος και τη μη συνέχιση της σχέσης εργασίας του με το νέο φορέα του τμήματος ως εργοδότη, νομιμοποιείται να ενεργεί αγωγή με αίτημα:

α) αναγνωριστικό, την αναγνώριση του ότι κατά το χρόνο της μεταβίβασης ανήκε στο προσωπικό του συγκεκριμένου τμήματος και του ότι η σχέση εργασίας του συνεχίζεται με το νέο φορέα του τμήματος ως εργοδότη ή/ και

β) κατανηφιστικό, να υποχρεωθεί ο νέος φορέας του τμήματος να αποδέχεται την εργασία του ως εργοδότης. Εάν υποβληθεί μόνο το κατανηφιστικό αίτημα, τότε τα θέματα που περιέχει το αναγνωριστικό υποχρεωτικά θα εξετασθούν ως προδικαστικά ζητήματα.

Δεν αποκλείεται ο μισθωτός να έχει θέσει, ήδη, σε υπερημερία τον νέο φορέα του τμήματος, οπότε μπορεί να περιληφθεί στην αγωγή και αίτημα για καταβολή μισθών υπερημερίας. Στην αγωγή αυτή νομιμοποιείται παθητικά ο νέος εργοδότης, ο παλαιός, όμως, καλείται ως δικονομικός εγγυητής, είτε με βάση το άρθρο 479 ΑΚ (όταν η μεταβίβαση της επιχείρησης βασίζεται στο δίκαιο μέχρι το 1988), είτε με βάση το άρθρο 3 παρ. 1 πδ 572/1988 (όταν η μεταβίβαση γίνεται υπό το καθεστώς του). Η παθητική νομιμοποίηση και του παλαιού εργοδότη είναι δυνατή, εάν περιληφθεί αναγνωριστικό αίτημα, ότι ο ενάγων – μισθωτός δεν υποχρεούται να παρέχει την εργασία του σ' αυτόν.

Έννομο συμφέρον να ζητήσει τη δικαστική επίλυση των παραπάνω διαφορών έχει, επίσης, ο νέος εργοδότης που αμφισβητεί την ορθότητα της κρίσης του παλαιού, οπότε διαμορφώνονται ανάλογα τα αγωγικά αιτήματα και ισχύουν, τηρουμένων των αναλογιών, όσα προαναφέρθηκαν. Η αγωγή που ασκείται από τον νέο εργοδότη στρέφεται παθητικά τόσο κατά του παλαιού εργοδότη, όσο και κατά του μισθωτού.

Έννομο συμφέρον για δικαστική επίλυση των παραπάνω διαφορών έχει και ο παλαιός εργοδότης είτε σε περίπτωση που τον θέσει σε κατάσταση υπερημερίας ο μισθωτός, είτε σε περίπτωση που τυχόν διένεξη μεταξύ του μισθωτού και του νέου εργοδότη θα του προκαλέσει ζημιά. Τα αγωγικά αιτήματα διαμορφώνονται ανάλογα και, τηρουμένων των αναλογιών, ισχύουν όσα προαναφέρθηκαν. Η αγωγή που ασκείται από τον παλιό εργοδότη στρέφεται παθητικά τόσο κατά του νέου, όσο και κατά του μισθωτού.

Σε κάθε περίπτωση η έγερση της αγωγής πρέπει να γίνει σε εύλογο χρονικό διάστημα με χρόνο έναρξης του τη μεταβίβαση της επιχείρησης. Δεδομένης, όμως, της πολυπλοκότητας των σύγχρονων κοινωνικό-οικονομικών σχέσεων, και κατά συνέπεια και των εργασιακών, όταν ενάγων είναι ο μισθωτός, ο χρόνος έναρξης πρέπει να είναι ο χρόνος που έλαβε αυτός γνώση της μεταβίβασης. Έγερση της αγωγής μετά την παρέλευση εύλογου χρόνου ενδέχεται να επιφέρει είτε αποδυνάμωση του αγωγικού δικαιώματος, είτε να οδηγήσει σε καταχρηστική άσκηση του. Δεδομένου ότι ο χρόνος άσκησης της αγωγής διαφυλάσσει τα συμφέροντα των μερών, είναι νόμιμος ο συμβατικός καθορισμός μεταξύ μισθωτού και παλιού ή και νέου εργοδότη ενός εύλογου χρονικού διαστήματος ως αποκλειστικής προθεσμίας για την άσκηση αυτού του δικαιώματος είτε από το μισθωτό, είτε από οποιονδήποτε από τους δύο εργοδότες<sup>56</sup>.

<sup>56</sup> βλ. ΜονΠρΑθ 1448/1984, ΔΕΝ 1984, σελ. 780

Εάν η διένεξη για την ένταξη ή όχι του μισθωτού στο μεταβιβαζόμενο τμήμα συνοδεύεται από άρνηση των δύο εργοδοτών να απασχολήσουν το μισθωτό, η άρνηση αυτή δεν συνιστά (άκυρη) καταγγελία της σχέσης εργασίας, αλλά αντισυμβατική συμπεριφορά εκείνου του εργοδότη που τελικά θα κριθεί ότι είχε την υποχρέωση να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού. Η δικαστική επίλυση της διαφοράς που ανακύπτει επιλύεται με αγωγή του μισθωτού κατ' εκείνου του εργοδότη, που ο ενάγων – μισθωτός υποστηρίζει ότι, είναι υπόχρεος να τον απασχολήσει. Το αγωγικό αίτημα μπορεί να είναι αναγνωριστικό για την αναγνώριση της σχετικής υποχρέωσης του εργοδότη ή και καταψηφιστικό για τον εξαναγκασμό του υπόχρεου εργοδότη σε αποδοχή της εργασίας και καταδίκη του στην καταβολή μισθών υπερημερίας για όσο διάστημα αρνείται. Η σώρευση αιτήματος με βάση τα άρθρα 57 και 914 επ. ΑΚ δεν αποκλείεται. Προβλήματα ανάλογα με αυτά που εμφανίζει η μεταβίβαση τμήματος της επιχείρησης εμφανίζονται και επί μεταβολής του προσώπου του εργοδότη από άλλη αιτία υπό παρόμοιες συνθήκες, π.χ. μεταβίβαση κήπου μιας οικίας, στον οποίο απασχολείται κηπουρός με σχέση εξηρημένης εργασίας, με σκοπό την ενσωμάτωση του σε όμορη ιδιοκτησία, οπότε ο νέος ιδιοκτήτης υπεισέρχεται στην εργασιακή σχέση του κηπουρού ως νέος εργοδότης.

### **3.2. Οι συνέπειες της μεταβίβασης της επιχείρησης για τον εργοδότη**

Πρωτίστως πρέπει να υπογραμμίσει κανείς πως οι έννοιες της μεταβίβασης επιχείρησης, εγκαταστάσεως ή τμήματος εγκαταστάσεως και της μεταβολής του εργοδότη δεν ταυτίζονται. Και τούτο διότι η τελευταία μπορεί να επέλθει όχι μόνο ως συνέπεια της μεταβίβασης της επιχείρησης αλλά και για άλλους λόγους. Στη συνέχεια θα πρέπει να αναφερθεί ότι αυτή είναι ακριβώς η προϋπόθεση, που έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό από το πεδίο εφαρμογής της ευρωπαϊκής λύσεως, των ενεργειών, που δεν επηρεάζουν την ταυτότητα της εργοδοσίας. Ως μεταβολές αυτού του είδους θα πρέπει να αναφερθούν οι εσωτερικές αναδιαρθρώσεις μιας επιχείρησης καθώς και οι περιπτώσεις εξαγοράς μετοχών. Το συμπέρασμα αυτό φαντάζει λογικού χαρακτήρα, αυτό όμως δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι καθιστά περιττή την παρέμβαση του Δ.Ε.Ε.

Ενδιαφέρον πάντως παρουσιάζει η υπόθεση, η οποία απασχόλησε το ΔΕΕ στο πλαίσιο της αποφάσεως G.C. Allen κλπ. της 2ας Δεκεμβρίου 1999. Επί του προκειμένου το πρόβλημα, που ετέθη, αφορούσε τη δυνατότητα εφαρμογής της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ στην περίπτωση που μια εταιρία, μέλος ενός ομίλου εταιριών, αποφασίζει να αναθέσει με υπεργολαβία σε άλλη εταιρία του ίδιου ομίλου συμβάσεις έργων διανοίξεως υπογείων διοδίων ορυχείου. Σύμφωνα με το

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, «Η Οδηγία 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεως, εγκαταστάσεως ή τμημάτων εγκαταστάσεως, μπορεί να εφαρμοστεί σε μεταβίβαση μεταξύ δύο εταιριών του ίδιου ομίλου οι οποίες έχουν κοινούς ιδιοκτήτες, κοινή διεύθυνση και κοινά γραφεία και ασχολούνται με το ίδιο έργο».

Η ιδιαίτερη σημασία της λύσεως αυτής δεν μπορεί να γίνει αντιληπτή χωρίς την, σύντομη έστω, αναφορά στον τρόπο θεμελιώσεώς της. Αποφασιστικής σημασίας προς τούτο είναι η λύση, η οποία δόθηκε, ως προς ένα επιχείρημα, που προβλήθηκε στο πλαίσιο της σχετικής συζητήσεως. Πρόκειται για ένα βασικό στοιχείο του δικαϊκού προβληματισμού περί των σύγχρονων μορφών οργανώσεως της επιχειρηματικής δραστηριότητας, συνήθως των πολυεθνικών εταιριών, και των σχέσεων των υφιστάμενων στο πλαίσιο αυτό μεταξύ επί μέρους εταιριών, την ενότητα δηλαδή που θεωρείται, ότι υπάρχει μεταξύ των επί μέρους επιχειρηματικών «συστατικών» ενός ομίλου εταιριών. Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά, «Κατά την εφαρμογή της οδηγίας, η ενότητα της συμπεριφοράς της μητρικής εταιρίας και των θυγατρικών της ουδαμώς δικαιολογείται να υπερισχύσει του τυπικού διαχωρισμού που υφίσταται μεταξύ των εταιριών αυτών, οι οποίες έχουν χωριστές νομικές προσωπικότητες. Πράγματι, η λύση αυτή, η οποία θα κατέληγε στην εξαίρεση των μεταβιβάσεων μεταξύ εταιριών του αυτού ομίλου από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, η οποία αποβλέπει, κατά το Δικαστήριο, στην κατά το δυνατό διασφάλιση της διατηρήσεως των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβολής του επιχειρηματία, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να παραμένουν στην υπηρεσία του νέου επιχειρηματία υπό τους ίδιους όρους με αυτούς που είχαν συμφωνηθεί με τον εκχωρητή».

Η κατ' αυτόν τον τρόπο προσέγγιση του τεθέντος προβλήματος επιτρέπει να λεχθεί, ότι κατά την άποψη του Δικαστηρίου η προβαλλόμενη ουσιαστική ενότητα μητρικής και θυγατρικών εταιριών δεν αποτελεί παρά ένα νομικό εργαλείο προς επίτευξη ορισμένου σκοπού. Η εφαρμογή του δεν μπορεί να είναι γενική. Αντιθέτως η σχετική λύση θα πρέπει να εγκαταλειφθεί στην περίπτωση που το επιδιωκόμενο κανονιστικό αποτέλεσμα αντίκειται στη χρήση του. Μια ανάλογη περίπτωση θεωρήθηκε, ότι συντρέχει επί του προκειμένου: κατά την άποψη του ΔΕΕ η τυχόν εμμονή στην παραπάνω νομική αρχή θα ερχόταν σε αντίθεση προς την επιδιωκόμενη προστασία των εργαζομένων, αναγκαία σε κάθε περίπτωση, που ο τρόπος διαμορφώσεως των σχετικών πραγματικών καταστάσεων μπορεί να θεωρηθεί, ότι απειλεί τα συμφέροντά τους<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> βλ. Β. Δούκα, Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Μια προσέγγιση του θεσμού, ΕΕργΔ 51 (1992), σελ. 433-455

Θα ήταν κατά συνέπεια εύλογος ο ισχυρισμός, ότι η λύση, που δόθηκε επί του προκειμένου, σε συνδυασμό άλλωστε και προς άλλα συστατικά της νομολογίας του ΔΕΕ, που θα αναφερθούν στη συνέχεια, προδίδει την πρόθεση του δικαιοδοτικού οργάνου της ευρωπαϊκής εννόμου τάξεως να προβεί στην αντιμετώπιση των προβλημάτων, τα οποία γεννώνται, όσον αφορά τους εργαζομένους και την προστασία τους, κατά τρόπο ανεξάρτητο των περιορισμών, που επιβάλλει η προσήλωση στις επί μέρους τεχνικές πλευρές των σχετικών νομικών ρυθμίσεων, και ότι αντιθέτως κριτήριο της απόφασης, που λαμβάνεται κάθε φορά ως προς την εφαρμογή ή μη των επίμαχων κοινοτικών διατάξεων, είναι η επίδραση της εκάστοτε υιοθετούμενης λύσεως ως προς τη διαμόρφωση του συγκεκριμένου τομέα των διεθνών βιοτικών σχέσεων.

### **3.2.1. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη ως συνέπεια της μεταβίβασης**

Η έννοια του εργοδότη είναι νομική έννοια και προσδίδεται στο πρόσωπο που συγκεντρώνει τις ιδιότητες που την συνθέτουν<sup>58</sup>. Η αναγνώριση από το μισθωτό ενός προσώπου ως εργοδότη δεν δεσμεύει τον δικαστή να προσδώσει τον χαρακτηρισμό αυτό σε άλλο πρόσωπο και με βάση τον ορθό αυτό χαρακτηρισμό να προχωρήσει στην επίλυση της διαφοράς που τίθεται στην κρίση του.

Η αναγνώριση, ωστόσο, αυτή δεν είναι παντελώς αδιάφορη για το δίκαιο. Η γνωστοποίηση της ταυτότητας του εργοδότη στο μισθωτό αποτελεί ευθύνη και υποχρέωση του εργοδότη, η οποία πλέον ρητά θεσπίζεται στο πδ 156/1994. Εάν έλλειπε μια τέτοια γνωστοποίηση και ο μισθωτός δικαιολογημένα θεωρεί και αναγνωρίζει ως εργοδότη κάποιο άλλο πρόσωπο, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι δικαιολογημένα υπακούει στις εντολές του και γενικά ενεργεί σύμφωνα με αυτές. Θα πρέπει επίσης να θεωρηθεί ότι δικαιολογημένα προβαίνει σε δικαιοπρακτικού χαρακτήρα ενέργειες προς αυτό.

Οι έννομες συνέπειες της θέσης αυτής είναι περισσότερες. Η καθυστερημένη άσκηση των δικαιωμάτων του μισθωτού απέναντι στον πραγματικό εργοδότη δεν αποκρούεται με το άρθρο 281 ΑΚ (είτε με τη μορφή της καταχρηστικής άσκησης δικαιωμάτων, είτε με τη μορφή αποδυνάμωσης δικαιώματος), ο χρόνος παραγραφής των αξιώσεων του κατά του αληθούς εργοδότη θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι δεν αρχίζει, επειδή δεν είναι δικαστικά επιδιώξιμη η αξίωσή του πριν λάβει γνώση ο μισθωτός για το πρόσωπο του αληθούς εργοδότη (άρθρο 251

---

<sup>58</sup>βλ. Γιάννη Δ. Κουκιάδη, «Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σακκουλα, σελ.



ΑΚ). Τέλος θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο μισθωτός δεν υπέχει καμία ευθύνη απέναντι στον αληθή εργοδότη για ζημιές που τυχόν υπέστη αυτός, επειδή ο μισθωτός συμμορφώθηκε με τις εντολές του ψευδούς εργοδότη.

Οι επισημάνσεις αυτές προσλαμβάνουν μια ιδιαίτερη διάσταση στο πλαίσιο του εξεταζόμενου θεσμού.

### **3.3 Ενδεικτική Πρακτική Εφαρμογή μεταβίβασης Ανώνυμης Εταιρίας**

Πριν αναλύσουμε τη συγκεκριμένη περίπτωση μεταβίβασης, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι επί της προκειμένης Ανώνυμης Εταιρίας, έχουν εφαρμογή τα άρθρα 75 παραγρ. 1 ά, 79, 80, 81 παραγρ. 5, 82 παραγρ. 3 εδ. β, 85 παράγρ. 1 ά και 2, 88 παραγρ. 1, 89 Ν.2190/20, όπως ισχύει<sup>59</sup>. Σύμφωνα με το άρθρο 1 παραγρ. 1 της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ —προς την οποία εναρμονίστηκε η ελληνική νομοθεσία με το ΠΔ 572/88— σκοπός της οποίας είναι η κατά το μέτρο του δυνατού προστασία των εργαζομένων – η μεταβίβαση της επιχειρήσεως γίνεται είτε με συμβατική εκχώρηση είτε με συγχώνευση. Η παραπάνω Οδηγία δεν ορίζει πότε υπάρχει συμβατική εκχώρηση ή συγχώνευση. Σύμφωνα όμως με τη νομολογία του ΔΕΕ η οδηγία έχει εφαρμογή εφόσον υπάρχει μεταβολή, προκύπτουσα από συμβατική εκποίηση ή συγχώνευση, του- φυσικού ή νομικού- προσώπου που είναι υπεύθυνα για την εκμετάλλευση της επιχειρήσεως και που αναλαμβάνει έτσι τις υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι των μισθωτών που εργάζονται στην επιχείρηση, και τούτο ανεξάρτητα από τη μεταβίβαση ή μη της κυριότητας της επιχείρησης.

Στη συνέχεια η Οδηγία 78/855/ΕΟΚ, του Ευρωπαϊκού Εταιρικού Δικαίου, διέλαβε τον ορισμό της «συγχωνεύσεως» και προβλέπει δύο είδη αυτής: α) δι' απορροφήσεως στην οποία η απορροφώμενη εταιρία λύεται χωρίς εκκαθάριση και μεταβιβάζει το σύνολο του ενεργητικού και του παθητικού της στην απορροφώσα, έναντι παροχής μετοχών εκ μέρους της τελευταίας στους μετόχους της απορροφώμενης και β) δι' ιδρύσεως νέας εταιρίας στην οποία εμπλεκόμενες εταιρίες λύνονται χωρίς εκκαθάριση και μεταβιβάζουν το σύνολο του ενεργητικού και του παθητικού τους στη νεοϊδρυόμενη εταιρία, έναντι παροχής μετοχών εκ μέρους της τελευταίας στους μετόχους των λυομένων εταιριών.

Στην προκείμενη περίπτωση, με την πρώτη αγωγή του, ο ήδη αναιρεσειών ενάγων ισχυρίστηκε, ότι δυνάμει συμβάσεως εξηρητημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, που καταρτίστηκε στο

---

<sup>59</sup> βλ. Χ.Γκούτος: «Μεταβίβαση Επιχειρήσεως», ΔΕΝ 60/2004, σελ. 561

Ηράκλειο Κρήτης την 1.8.99, μεταξύ αυτού και της πρώτης των ήδη αναιρεσιβλήτων εναγομένης εταιρίας, προσλήφθηκε από την τελευταία για να εργαστεί ως Γενικός Διευθυντής, επί τρία έτη με έναρξη από της εγκρίσεώς της, με απόφαση του Δ.Σ. αυτής που θα προηγείτο της υπογραφής της και με δυνατότητα παρατάσεώς της για δύο ακόμη χρόνια κατόπιν έγγραφης συμφωνίας με τους ίδιους ή άλλους όρους, στην επιχείρηση αεροπορικών μεταφορών που αυτή είχε ιδρύσει και λειτουργούσε στην Ελλάδα. Ότι η ως άνω εργοδότης του είχε ιδρυθεί το έτος 1994 και κατά την πρόσληψή του είχε την αναφερομένη δυναμική(προσωπικό, αριθμό χρησιμοποιημένων αεροσκαφών, αριθμό εκτελουμένων δρομολογίων, κύκλο εργασιών, κερδών, ζημιών κλπ.), αμέσως δε μετά την πρόσληψή του και την ενημέρωση για την κατάσταση της εταιρικής επιχειρήσεως από το Δ.Σ. αυτής, προήλθε στις αναγκαίες ενέργειες και στη διατύπωση προτάσεων για τη σύνταξη των απαιτούμενων μελετών βάσει των οποίων εισηγήθηκε πλέγμα μέτρων, για την ταχύρυθμη ανάπτυξή της, που εγκρίθηκε από τη διοίκηση αυτής. Ότι παρά την έγκριση των εισηγήσεών του, οι κύριοι μέτοχοι της εργοδοτίδος του εταιρίας, είχαν προέλθει στην απόφαση να μεταβιβάσουν την υπ' αυτής ασκούμενη επιχείρηση ως σύνολο στη δεύτερη των αναιρεσιβλήτων εναγομένων ανώνυμη εταιρία «ΜΙΝΩΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ» και εκείνη ακολούθως, στην τρίτη τούτων εταιρία «ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε.», προκειμένου —όπως ανακοίνωσαν οι Διοικήσεις αυτών— να δημιουργηθεί « η μεγαλύτερη ιδιωτική αεροπορική εταιρία στην Ελλάδα». Ότι με τις ανωτέρω μεταξύ των αναιρεσιβλήτων συμφωνίες, σε εκτέλεση των οποίων η ασκούμενη από την πρώτη εξ αυτών αεροπορική επιχείρηση περιήλθε ως ενιαίο σύνολο διαδοχικώς στη δεύτερη και ακολούθως στην τρίτη τούτων, οι οποίες έχουν συγκροτήσει ενιαίο επιχειρηματικό όμιλο, είναι πρόδηλο ότι οι τελευταίες έχουν υπεισέλθει αυτοδικαίως σε όλες τις υποχρεώσεις της πρώτης και αρχικής εργοδοτίδος του, τις απορρέουσες από την ένδικη μεταξύ τους σύμβαση, η οποία κατά τα λοιπά λογίζεται ότι συνεχίζεται με τους ίδιους ακριβώς όρους και συνθήκες με τη δεύτερη και τρίτη των αναιρεσιβλήτων, χωρίς μάλιστα να είναι αναγκαία προς τούτο η δική του συναίνεση. Ευθύνονται δε παραλλήλως τόσο η μεταβιβάσασα την αεροπορική επιχείρηση, όσο και οι αποκτήσαντες αυτήν, προς εκπλήρωση όλων των συμβατικών τους υποχρεώσεων. Περαιτέρω, ισχυρίστηκε ότι, κατά το περιεχόμενο της ένδικης συμβάσεως εργασίας, η εργοδότης του είχε την υποχρέωση να του καταβάλει τις εις την αγωγή απαριθμούμενες παροχές σε αντάλλαγμα των υπηρεσιών που είχε υποχρέωση αυτός μεν ως Γενικός Διευθυντής να τις παρέχει, εκείνη δε μετά από έγκριση του Διοικητικού της Συμβουλίου να αποδέχεται τις υπηρεσίες του ως Γενικού Διευθυντή και να του καταβάλουν το ποσό των 27.000.000 δραχμών, ως έκτακτη παροχή ίση με 15 μηνιαίους μισθούς, την οποία, μετά βεβαιότητα, θα ελάμβανε αν οι αναιρεσιβλήτες αποδέχονταν τις προτάσεις του για τη βελτίωση των στόχων που υπέβαλε, καθώς και το ποσό των 27.000.000 δραχμών, που αντιστοιχεί στη δαπάνη καταρτίσεως και διατηρήσεως επί τριετία του προγράμματος ασφαλιστικής καλύψεως.

Το Εφετείο έκρινε ότι μόνο η συμμετοχή τους στο κεφάλαιο της πρώτης, με την εξαγορά του πλειοψηφικού πακέτου των μετοχών, δεν τις καθιστά και εργοδότης του, εφόσον η μεταβολή αυτή δεν αποτελεί μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, ώστε να είναι συνυπεύθυνες με την πρώτη, για την πιστή τήρηση των όρων της συμβάσεως του αναιρεσειόντος και να ενέχονται για την οποιαδήποτε παράβαση των όρων αυτής. Δεν επικαλείται εξ' άλλου, ο αναιρεσειών, ότι μεταβιβάστηκαν στη δεύτερη και στη συνέχεια στην τρίτη των αναιρεσιβλήτων συγκεκριμένα επί μέρους στοιχεία της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως και κατά ποιό τρόπο, ώστε να μπορεί να κριθεί ότι τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία διατηρούν την οργανική τους ενότητα υπό το νέο, διαδοχικό, φορέα. Ούτε ότι συμφωνήθηκε να μείνουν αμετάβλητες οι θέσεις εργασίας, ώστε να δικαιολογείται ο νέος φορέας να τις αναλάβει. Στοιχεία δηλαδή αναγκαία για τη διατήρηση της ταυτότητας της φερομένης ως μεταβιβασθείσας επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, έτσι ώστε εκ των πραγμάτων η πρώτη των αναιρεσιβλήτων να απώλεσε την ιδιότητα του φορέα της ( η 2η) και στη συνέχεια η τρίτη τούτων να απέκτησε την ιδιότητα αυτή, Ελλείψει δε των ως άνω στοιχείων, δεν συντρέχουν στην προκειμένη περίπτωση ούτε οι προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 479 ΑΚ.

Όπως προκύπτει από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 3, 174, 180, 349 παράγρ. 1, 350, 655, 656 εδ. α και 672 του ΑΚ, αν η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καταγγέλθηκε πρόωρα από τον εργοδότη χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, ο μισθωτός, λόγω ακυρότητας της καταγγελίας αυτής, έχει δικαίωμα να απαιτήσει μισθούς υπερημερίας για το μετά την καταγγελία και έως τη συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως χρονικό διάστημα. Στην προκειμένη υπόθεση, ο αναιρεσειών, με τη συμπληρωματική αγωγή του κατά των τριών αναιρεσιβλήτων, με την οποία, μετά παράθεση στο δικόγραφο της του όλου περιεχομένου της πρώτης ως άνω αγωγής, ισχυρίστηκε περαιτέρω ότι στις 9.5.2000 η πρώτη τούτων (αρχική εργοδότης του) κατήγγειλε εγγράφως, με ταυτόχρονη κοινοποίηση του σχετικού εγγράφου, τη συνδέουσα αυτόν και τις αναιρεσίβλητες, διαδοχικώς, λόγω μεταβολής (κατ' αυτόν) ως άνω του προσώπου του εργοδότη, την ένδικη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο, εκτιθέμενο στην αγωγή με καταχώρηση του εγγράφου της καταγγελίας, και ότι η καταγγελία αυτή είναι άκυρη ως γενόμενη χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, αφού ο εις την καταγγελία ισχυρισμός της πρώτης ότι καθίσταται αδύνατη η συνέχιση της απασχολήσεώς του, λόγω δήθεν «διακοπής του πτητικού έργου της Εταιρίας» είναι αληθής, αντίθετα το αληθές είναι ότι με τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως από την πρώτη στη δεύτερη και ακολούθως από εκείνη στην τρίτη δημιουργήθηκε η μεγαλύτερη ιδιωτική αεροπορική εταιρία στην Ελλάδα. Ζήτησε δε, βάσει αυτών: α) να αναγνωριστεί η ακυρότητα της από 8.5.2000 καταγγελίας της μεταξύ αυτού και των ήδη αναιρεσιβλήτων εναγομένων συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου και β) να υποχρεωθούν οι τελευταίες εις ολόκληρων να του καταβάλουν, πλέον των όσων αιτείται με την πρώτη αγωγή,

το ποσό των 86.875.000 δραχμών, για μισθούς υπερημερίας (56.785.000 δρχ.) και, λόγω προσβολής της προσωπικότητας του από την παράνομη καταγγελία της συμβάσεως, για χρηματική ικανοποίηση για την ηθική του βλάβη (30.000.000 δρχ.). Η άσκηση της αγωγής αυτής, με επίδοσή της στην πρώτη αναιρεσίβλητη, ολοκληρώθηκε στις 2.10.2000, ήτοι μετά την παρέλευση της τρίμηνης αποκλειστικής προθεσμίας που τάσσει η διάταξη του άρθρου 6 παράγρ. 1 του Ν.3198/55, που εφαρμόζεται και στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου. Με την έφεσή του ο αναιρεσειών ισχυρίστηκε ότι η καταγγελία είναι άκυρη ως γενομένη από αναρμόδιο πρόσωπο, ήτοι την πρώτη των αναιρεσιβλήτων, η οποία μετά τις διαδοχικές μεταβιβάσεις ποσοστού των μετοχών της στη δεύτερη και τρίτη έπαυσε να είναι πλέον εργοδότης του, με αποτέλεσμα να μην έχει αρχίσει να τρέχει η προθεσμία των τριών μηνών. Το Εφετείο όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφασή του, απέρριψε την αγωγή αυτή, καθ' όσον μεν αφορά την πρώτη των αναιρεσιβλήτων ως απαράδεκτη, λόγω ασκήσεώς της μετά την παρέλευση της άνω τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας, καθ' όσον δε αφορά τη δεύτερη και την τρίτη τούτων, ως μη νόμιμη, για τους λόγους που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη σκέψη, εφ' όσον δεν εκχώρησε στην προκείμενη περίπτωση μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Περαιτέρω έκρινε ότι ο προβληθείς το πρώτων στο Εφετείο ως άνω ισχυρισμός του αναιρεσειόντος, άγει σε μεταβολή της βάσεως της αγωγής, η οποία ερείδεται στην έλλειψη σπουδαίου λόγου καταγγελίας της εν λόγω συμβάσεως από την πρώτη των αναιρεσιβλήτων. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο: α) με το να αφετηριάσει την τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία από την κοινοποίηση (9.5.2000) της άνω καταγγελίας της πρώτης των αναιρεσιβλήτων, δεν παραβίασε τις ουσιαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 2 και 3 παράγρ. 1 του ΠΔ 572/88 και 6 παράγρ. 1 του Ν. 3198/55, ευθέως, β) έλαβε υπόψη τον ισχυρισμό αυτό του αναιρεσειόντος και τον απέρριψε και γ) δεν κήρυξε παρά τον νόμο, απαράδεκτο τον, σχετικό με τον ισχυρισμό αυτό, λόγο της εφέσεως.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ : Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 4.1 Η αυτοδίκαιη μεταβίβαση των συμβάσεων και των εργασιακών σχέσεων

Ο ρυθμιστικός σκοπός των ανωτέρω αναφερόμενων προεδρικών διαταγμάτων πραγματώνεται μέσω της διατήρησης των σχέσεων εργασίας, και δη αυτών που υφίστανται κατά το χρόνο της μεταβίβασης, ως προς την υπόσταση και το περιεχόμενό τους, έτσι ώστε να διατηρήσει ο μισθωτός τη θέση εργασίας και να παρέχει τις υπηρεσίες του υπό τους ίδιους όρους, όπως και πριν την αλλαγή του προσώπου του εργοδότη. Αυτό επιτυγχάνεται με την αυτοδίκαιη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης και την υπεισέλευση του νέου εργοδότη στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του παλαιού.

Ο παραπάνω σκοπός διαφαίνεται σαφώς στη ρύθμιση του άρθρου 4 παρ.1 του π.δ.178/2003, όπου ορίζεται ότι «δια της μεταβίβασης και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο». Ο μεταβιβάζων αποκόπτεται από τη νομική θέση του εργοδότη, την οποία καταλαμβάνει πλέον ο διάδοχος αυτού, και έτσι καθίσταται ο τελευταίος το έτερο μέρος των υφιστάμενων συμβάσεων εργασίας<sup>60</sup>. Ο νέος φορέας καθίσταται «εργοδότης» ακριβώς επειδή οι επιμέρους ρυθμίσεις, οι «συνιστώσες», τον εξοπλίζουν με δικαιώματα και υποχρεώσεις που στοιχειοθετούν τη λειτουργική ιδιότητα του εργοδότη, ως έννοια διαφορετική και ειδικότερη από την έννοια γενικά του «αντισυμβαλλομένου», εξοπλισμένη με αποχρώσεις προστατευτικές προς τον μισθωτό. Πρόκειται για μία εκ του νόμου αυτοδίκαιη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης στο σύνολό της, και όχι για μεταβίβαση μεμονωμένων στοιχείων της<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> Η απαλλαγή του παλαιού εργοδότη από τις υποχρεώσεις της σχέσης εργασίας για το μέλλον και η ανάληψή τους από τον νέο δεν πρέπει να συγγέεται με τη ρύθμιση της ευθύνης καθενός για τις αξιώσεις του μισθωτού που απορρέουν από την σχέση εργασίας και γεννήθηκαν μέχρι τη μεταβίβαση.

<sup>61</sup> βλ. Ζερδελή, ό.π., σελ. 996. Ή μεταβίβαση της επιχείρησης, και γενικά η μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη δεν επιφέρει μεταβολή των όρων εργασίας, πόσο μάλλον μονομερή. Κατ' εξαίρεση, όμως, υποστηρίζεται ότι υπάρχει περίπτωση αυτή να θεωρηθεί ως μονομερές βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, όταν τα ατομικά χαρακτηριστικά και οι προσωπικές ιδιότητες του προσώπου του εργοδότη καθορίζουν τους έμμεσους ή σιωπηρούς όρους εργασίας. Βλ. περισσότερα, Δούκα, Μεταβίβαση επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας, σελ. 334επ

Της προβλεπόμενης στο πδ προστασίας απολαμβάνουν, ως ελέχθη παραπάνω, οι συμβάσεις εργασίας που υφίστανται κατά τον κρίσιμο χρόνο της μεταβίβασης, χωρίς να ενδιαφέρει ο τρόπος τελέσεώς της, αν δηλαδή πρόκειται για ακούσια, αναγκαστική ή εκ του νόμου μεταβίβαση, αρκεί να μη μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης<sup>62</sup>. Ανεξαρτήτως, μάλιστα, του εάν γίνεται λόγος για συμβάσεις αορίστου ή ορισμένου χρόνου, μερικής ή πλήρους απασχόλησης, εποχιακές κλπ και χωρίς να παίζει ρόλο η θέση που καταλαμβάνει ο μισθωτός στην ιεραρχία της επιχείρησης, το προεδρικό διάταγμα και οι προστατευτικές του ρυθμίσεις τυγχάνουν εφαρμογής. Ακόμη και οι εργασιακές σχέσεις που θεμελιώνονται σε άκυρες συμβάσεις εμπίπτουν στο ρυθμιστικό της πεδίο, μιας που η μεταβίβαση δεν εξαρτάται από το κύρος των συμβάσεων εργασίας, καθώς και από τις συγκεκριμένες απορρέουν δικαιώματα και υποχρεώσεις που χρήζουν διασφαλίσεως. Άλλωστε το άρθρο 3 παρ.2 αυτού κάνει λόγο απλώς για σχέσεις εργασίας, δίχως περαιτέρω διευκρινίσεις και περιορισμούς, πλην του να είναι ενεργείς<sup>63</sup>.

Είναι, λοιπόν, αναγκαίο να καθοριστεί επακριβώς το χρονικό σημείο που συνιστά τον κρίσιμο χρόνο, κατά τον οποίο επέρχονται οι έννομες συνέπειες των σχετικών διατάξεων. Ο χρόνος αυτός, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, εντοπίζεται στη στιγμή όπου ο νέος εργοδότης ασκεί πράγματι το διευθυντικό δικαίωμα στη λειτουργία της επιχείρησης<sup>64</sup>, χωρίς να αρκεί απλώς η δυνατότητα άσκησής του<sup>65</sup>. Σημαντικό, βέβαια, είναι να μεταβιβαστεί η επιχείρηση στο διάδοχο

---

<sup>62</sup> Εφ Θεσ 2039/2003, Αρμ 2003, σελ. 1297. Μεταβίβαση αποτελεί και εκείνη που γίνεται κατόπιν συγχωνεύσεως. ` ΕφΘες 2549/2002, ΔΕΕ 2003, σελ.455.` Η μεταβίβαση μπορεί να είναι και συνέπεια κληρονομικής διαδοχής. ΕφΠειρ 833/2001, ΔΕΕ 2002, σελ.884

<sup>63</sup> Συνεπώς δεν υπάγονται στην προβλεπόμενη προστασία όσοι συνδέονται με άλλης μορφής σχέση με την επιχείρηση (λ.χ. σύμβαση έργου) ή όσοι είχαν εγκαταλείψει την επιχείρηση, ή είχαν παραιτηθεί κατά την περίοδο αυτή, καθώς και αυτοί που δεν απασχολούνταν στο μεταβιβαζόμενο τμήμα εκμετάλλευσης ή αυτοί που προσλήφθηκαν κατόπιν της μεταβίβασης. ΔΕΚ υπόθεση 186/83, Botzen, Συλλογή Νομολογίας 1985, σελ. 524. Στα μεταβιβασθέντα δικαιώματα και υποχρεώσεις δεν περιλαμβάνονται όσα προκύπτουν από εργασιακές σχέσεις που υφίστανται κατά τη μεταβίβαση και αφορούν εργαζομένους οι οποίοι, καίτοι δεν ανήκουν στο μεταβιβαζόμενο τμήμα, ασκούν δραστηριότητες χρησιμοποιώντας μέσα εκμετάλλευσης που διατίθενται στο τμήμα αυτό.

<sup>64</sup> ΔΕΚ 305/1994, Συλλογή Νομολογίας 1996, σελ. 5927, Rotsart de Hertaing. Το ΔΕΚ δέχθηκε ότι η μεταβίβαση των συμβάσεων εργασίας χωρεί κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, ανεξαρτήτως διαφορετικής βουλήσεως του διαδόχου. ` ΑΠ 1553/2002, ΝΟΜΟΣ.` ΕφαΘ 7159/2000, Δ/νη 2004, σελ.549, όπου αναφέρεται ότι αρκεί το πραγματικό γεγονός της απόκτησης του διαδόχου της ιδιότητας του εργοδότη. ` βλ. Δούκα, ό.π., σελ.349.

<sup>65</sup> Αυτό φαίνεται και από τη διατύπωση του διατάγματος στο άρθρο 3 παρ.1 όπου ορίζει την έννοια του διαδόχου, ο οποίος «αποκτά την ιδιότητα λόγω μεταβίβασης» της επιχείρησης, καθώς και στο άρθρο 4

ως οργανωμένο σύνολο, διότι εάν μεταβιβάζονται επιμέρους στοιχεία σε διαφορετικές ημερομηνίες, κρίσιμη θεωρείται εκείνη από την οποία και εφεξής η επιχείρηση ως οργανωμένο σύνολο ανήκει πλέον στο διάδοχο. Ως προς το ζήτημα αυτό το ΔΕΕ έχει αποφανθεί αναλόγως, ότι, δηλαδή, η ημερομηνία μεταβίβασης αντιστοιχεί σε αυτή της μεταβιβάσεως από τον εκχωρητή στον εκδοχέα της ιδιότητας του υπεύθυνου επιχειρηματία για την εκμετάλλευση του μεταβιβαζόμενου φορέα, οπότε οι σχέσεις και συμβάσεις εργασίας που υφίστανται κατά την ημερομηνία αυτή αποτελούν το περιεχόμενο της μεταβιβάσεως<sup>66</sup>.

Χαρακτηριστικό της εξεταζόμενης υποκαταστάσεως του νέου φορέα είναι ότι λαμβάνει χώρα αυτοδικαίως<sup>67</sup>, αυτομάτως και εκ του νόμου, μ' αποτέλεσμα να μην καθίσταται απαραίτητη οποιαδήποτε άλλη τροποποίηση ή νέα σύναψη συμβάσεως, συμφωνία ή ενέργεια από πλευράς των μερών. Μάλιστα, η προβλεπόμενη υποχρεωτική και αναγκαστικού δικαίου υπεισέλευση δεν μπορεί να αποκλειστεί με σύμβαση μεταξύ τους<sup>68</sup>. Τα συναινετικά στοιχεία του ενοχικού δικαίου- κυρίως μεταξύ διαδόχου και μισθωτού ως προς την επερχόμενη στερητική αναδοχή χρέους- υποχωρούν χάριν του επιδιωκόμενου αυτοματισμού<sup>69</sup>. Τη λύση αυτή είχε ήδη δεχθεί η νομολογία για τις περιπτώσεις μεταβολής στο πρόσωπο του εργοδότη<sup>70</sup>, εκτός αν τα μέρη απέβλεπαν στο πρόσωπο του τελευταίου. Έτσι, λοιπόν, ο νέος εργοδότης εξομοιώνεται πλήρως με τον προκάτοχό του<sup>71</sup>.

---

παρ.1, όπου γίνεται λόγος για το «χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος».

<sup>66</sup> ΔΕΚ 478/03, Celtec, curia.europa.eu.

<sup>67</sup> ΔΕΚ 362/89, Ventadori - d' Urso, Συλλογή Νομολογίας 1991, I-4105. Στην έκθεση για την επ' ακροατηρίου συζήτηση διατυπώθηκαν αντιφατικές απόψεις για το εάν θα υπάρξει αυτόματη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ.1 της Οδηγίας, ενώ πρόκειται για μεταβίβαση που πραγματοποιείται από επιχείρηση τελούσα υπό προσωρινή διαχείριση ` ΟΛΑΠ 5/1994, ΔΕΝ 1994, σελ. 844. ` ΑΠ 1759/1999, ΔΕΕ 2000, σελ. 213. ` ΕφΠατρ 297/2003, ΔΕΕ 2004, σελ. 311. ` ΕφΘες 2039/2003, Αρμ 2003, σελ. 1297. ` ΕφΠειρ 647/1996, ΔΕΕ 1997, σελ. 192.

<sup>68</sup> βλ. Καμενόπουλο, Οι έννομες συνέπειες της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, τόμος 55, 1996, σελ.1048.

<sup>69</sup> ΔΕΚ 05/05/1988, Η Berg, ΕΕργΔ 88, σελ. 797. ` ΑΠ 1002/2004, ΝΟΜΟΣ` ΕφΠατρ 247/2003, ΔΕΕ 2003, σελ.311 ` ΕφΘες 2549/2002, ΔΕΕ 2003, σελ. 455. ` ΕφΑθ 376/2002, ΝΟΜΟΣ.

<sup>70</sup> ΑΠ 1481/1992, ΔΕΝ 1993, σελ. 459. Ως προς το ζήτημα της απαιτούμενης ή μη γνώσης της διαδοχής η απόφαση δέχθηκε ότι δεν είναι απαραίτητη. Ωστόσο υπήρξε και μειοψηφία που υποστήριξε το αντίθετο, ότι δηλαδή απαιτείται γνώση των μισθωτών ως προς τη μεταβολής στο πρόσωπο του εργοδότη, ώστε να προστατευθούν από οποιαδήποτε απώλεια δικαιωμάτων ή απόσβεση αξιώσεων.

<sup>71</sup> βλ. Μπακόπουλο, Εξαγορά επιχείρησης και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 12/2000, σελ.1195.

Ο διάδοχος, ως το νέο αντισυμβαλλόμενο μέρος της σύμβασης εργασίας, έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από αυτήν τη σχέση. Αποκτά το διευθυντικό δικαίωμα στον ίδιο βαθμό που ίσχυε και για τον μεταβιβάζοντα, καθώς και την αξίωση για την παροχή εργασίας, αλλά και το καθήκον για εκπλήρωση των λοιπών υποχρεώσεων έναντι των εργαζομένων (λ.χ. υποχρέωση πίστης, απαγόρευση ανταγωνισμού). Η συγκεκριμένη νομοθετική επιλογή έγινε γιατί, μεταξύ άλλων, η εργασιακή σχέση σχετίζεται άμεσα με τη λειτουργία και εκμετάλλευση της επιχείρησης<sup>72</sup>, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι οι σχέσεις αυτές είναι προσωποπαγείς, κατά το άρθρο 651 ΑΚ, και οι ιδιότητες κάθε μέρους αποτέλεσαν σε μεγάλο βαθμό στοιχείο κρίσιμο για την κατάρτιση της σύμβασης.

Εκτός από την υπόσταση της σχέσης εργασίας, αντικείμενο προστασίας συνιστά και το περιεχόμενο αυτής, οι διαμορφωθέντες, δηλαδή, όροι της, οι οποίοι επίσης αποτελούν αντικείμενο μεταβιβάσεως. Αυτό προβλέπεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 4 πδ 178/2002<sup>73</sup>, το οποίο ορίζει ότι ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας, που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας, με άλλα λόγια η δέσμευση προκύπτει ανεξαρτήτως της πηγής του εργατικού δικαίου απ' την οποία προέρχονται. Διασφαλίζονται, κατά αυτόν τον τρόπο, τα κεκτημένα δικαιώματα-ενοχικά και διαπλαστικά<sup>74</sup> και καταστάσεις, τα πλεονεκτήματα, όπως επίσης και οι προσδοκίες των μισθωτών, ούτως ώστε να μην καθίσταται χειρότερη η έννομη θέση τους λόγω των νέων δεδομένων.

Ο γενικός σκοπός της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως διατυπώνεται σαφώς στο άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 77/187, αποτελεί κατευθυντήρια γραμμή και για το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Μέσα από τις αποφάσεις του, και κατόπιν ορθής ερμηνείας, υπάγει στο ρυθμιστικό σκοπό της παραπάνω διάταξης δικαιώματα, για τα οποία έχουν δημιουργηθεί αμφισβητήσεις και έχουν διατυπωθεί αντιφατικές κρίσεις των

---

<sup>72</sup> Για τον επιχειρηματία σκοπό αποτελεί η μέγιστη δυνατή απόδοση της επιχείρησης με το κατάλληλο εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, ενώ για τον εργαζόμενο το είδος της παροχής εργασίας διαμορφώνεται σε σχέση με την επιχείρηση.

<sup>73</sup> Η διάταξη αυτή θα μπορούσε να θεωρηθεί ως πλεονασμός ενόψει της υποχρεωτικής και αυτοδίκαιης υπεισέλευσης του διαδόχου στις εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο είναι αναγκαία σε επίπεδο συλλογικών εργασιακών σχέσεων, ώστε να δεσμεύεται ο νέος εργοδότης και από τους συλλογικούς όρους που τηρούσε ο προκάτοχός του. Βλ. Μπακόπουλος, ό.π., σελ 1196 Εξαγορά επιχειρήσεως και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 12/2000.

<sup>74</sup> βλ. Κουκιάδη, Εργατικό δίκαιο, σελ. 1048.



συμβαλλομένων μερών, θεωρώντας πως οι εξαιρέσεις που προβλέπει η οδηγία, και συγκεκριμένα η παράγραφος 3 του άρθρου 3, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη υπό τη στενή τους έννοια<sup>75</sup>.

Το άρθρο 3 της οδηγίας 77/187 απαγορεύει στον προς τον η μεταβίβαση να προτείνει στους εργαζόμενους όρους λιγότερο ευνοϊκούς από εκείνους που εφήρμοξε ο μεταβιβάζων για την πρόωρη συνταξιοδότηση, και στους εργαζομένους να τους δεχθούν, όταν αυτό γίνεται για απλώς για λόγους ευθυγράμμισης με τους όρους των λοιπών υπαλλήλων του προς τον η μεταβίβαση κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως. Αυτό, όμως, δεν ισχύει αν οι ευνοϊκότεροι όροι που εφήρμοξε προηγουμένως ο μεταβιβάζων προέκυπταν από συλλογική σύμβαση, η οποία νομίμως δεν έχει πλέον εφαρμογή στους εργαζομένους της μεταβιβασθείσας μονάδας.

Συνεπώς, ο διάδοχος οφείλει να αποδέχεται την παροχή της εργασίας με τους όρους που τελούνταν πριν τη μεταβίβαση, δηλαδή το είδος, τον τόπο, τον χρόνο κλπ. και να τη θεωρεί- όπως και πράγματι είναι- προσήκουσα. Ορισμένες αναδιοργανώσεις εξαιτίας της μεταβίβασης είναι φυσικό επακόλουθο και εμπίπτουν στα όρια του διευθυντικού δικαιώματος και της επιχειρηματικής ελευθερίας του νέου εργοδότη, αρκεί να μην αλλάζουν τη μορφή και τα βασικά στοιχεία της παρεχόμενης εργασίας.

Ενόψει των ανωτέρω, ο νέος εργοδότης οφείλει να καταβάλλει τους ίδιους μισθούς στο προσωπικό, όπως ο προκάτοχός του, υπό τους προβλεπόμενους στη σύμβαση εργασίας όρους καταβολής τους (π.χ. το χρονικό σημείο πληρωμής), καθώς επίσης και τις τυχόν χορηγούμενες απολαβές και παροχές<sup>76</sup>. Επί τούτου, έχει γίνει δεκτό νομολογιακά από το ΔΕΕ ότι, ναι μεν οι

---

<sup>75</sup> ΔΕΚ 06/11/2003, υπόθεση C-4/01, Martin κλπ, curia.europa.eu` ΔΕΚ 04/06/2002, υπόθεση 164/2000, ΝΟΜΟΣ. Και στις δύο περιπτώσεις υπήρξε ερώτημα κατά πόσο τα δικαιώματα που συνδέονται με την απόλυση ή τη χορήγηση πρόωρης συνταξιοδότησεως εμπίπτουν στην έννοια των δικαιωμάτων των παρ. 1 και 2 του άρθρου 3, ή συνιστούν παροχές γήρατος, ανικανότητας προς εργασία ή επιζώντων στο πλαίσιο συμπληρωματικών επαγγελματικών ή διεπαγγελματικών συστημάτων προνοίας, στα οποία αναφέρεται η παράγραφος 3 της ίδιας διάταξης, εξαιρώντας τα από την υποχρέωση μεταβίβασης. Το ΔΕΚ τα υπήγαγε στις παρ. 1 και 2, θεωρώντας πως οι περιοριστικά απαριθμούμενες, της παρ. 3, παροχές, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη υπό τη στενή τους έννοια. Συνάμα, οι υποχρεώσεις που ισχύουν σε περίπτωση απολύσεως εργαζομένου, που απορρέουν από σύμβαση, συλλογική ή ατομική, που δεσμεύει τον μεταβιβάζοντα έναντι του εργαζομένου αυτού, μεταφέρονται στον προς τον, υπό τους όρους και περιορισμούς που προβλέπει η διάταξη, ανεξάρτητα από το αν οι υποχρεώσεις στηρίζονται σε πράξεις δημόσιας αρχής ή άρχισαν να παράγουν αποτελέσματα κατόπιν τέτοιων πράξεων.

<sup>76</sup> Για παράδειγμα ωφελήματα που συμμετέχουν στον καθορισμό του ύψους των αποδοχών, όπως παροχή αυτοκινήτου, κινητού τηλεφώνου, πιστωτικές κάρτες κλπ, εφόσον, όμως, δεν προκύπτει υπό τις συνθήκες χορήγησής τους εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης. ` ΑΠ 1314/2006,

όροι που αφορούν το μισθό, ιδίως την ημερομηνία καταβολής του και τη σύνθεσή του, δεν μπορούν να τροποποιηθούν, ωστόσο δε, οι ρυθμίσεις της οδηγίας δεν εμποδίζουν τροποποιήσεις της εργασιακής σχέσης από το νέο φορέα αυτής, οι οποίες είναι επιτρεπτές από το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο, υπό την προϋπόθεση, όμως, ότι η μεταβίβαση δεν αποτελεί την αιτία τους<sup>77</sup>.

Γενικότερα, κατά την υπεισέλευση του διαδόχου στο καθεστώς της επιχείρησης, βρίσκεται αυτός ενώπιον μιας διαμορφωμένης πρακτικής εκμετάλλευσης, που διατηρείται ως έχει. Θέματα επαγγελματικής εξέλιξης και σταδιοδρομίας του προσωπικού (λ.χ. θέση στην ιεραρχία, προαγωγές, μεταθέσεις κλπ), όπως έχουν διαμορφωθεί με βάση τον εσωτερικό κανονισμό, εξακολουθούν να τηρούνται.

Αντικείμενο προστασίας συνιστούν και τα δικαιώματα που συνδέονται με την αρχαιότητα και την υπηρεσιακή εξέλιξη, τα οποία εξαρτώνται από τον χρόνο προϋπηρεσίας<sup>78</sup>. Συνεπώς, ο νέος εργοδότης οφείλει να προσμετρήσει το σύνολο των ετών του μισθωτού, τόσο στην υπηρεσία του όσο και στην υπηρεσία του μεταβιβάζοντος, μιας που ένας τέτοιος υπολογισμός είναι αναγκαίος για τον καθορισμό άλλων δικαιωμάτων οικονομικής και μη φύσης, επί παραδείγματι για την αποζημίωση απόλυσης λόγω καταγγελίας<sup>79</sup>, για την άδεια αναψυχής, για την αναζήτηση του χρόνου που δικαιούται να απουσιάζει, για δώρα και λοιπά επιδόματα. Και το ΔΕΚ έχει κρίνει σχετικά ότι για τον υπολογισμό αξιώσεων που συνδέονται με την προϋπηρεσία, υπολογίζεται το σύνολο των ετών που συμπλήρωσε κάποιος μισθωτός, τόσο στην υπηρεσία του διαδόχου, όσο και του μεταβιβάζοντος<sup>80</sup>.

---

NOMOS. En προκειμένω στις καταβαλλόμενες αποδοχές συνυπολογίζεται ο βασικός μισθός, το χρονοεπίδομα και η ΑΤΑ, και αναιρείται η απόφαση στο μέτρο που συνυπολογίστηκαν και κάποια άλλα επιδόματα ενώ δεν έπρεπε. ` ΑΠ 807/2003, ΕΕργΔ 2005, σελ.103. ` ΑΠ 583/1999, ΔΕΕ 1999, σελ. 1050. ` ΑΠ 1723/1995, ΕΕργΔ 1997, σελ. 747. Ο παλαιός εργοδότης κατέβαλε οικειοθελώς στο μισθωτό μία πρόσθετη παροχή. Κατόπιν της διαδοχής η καταβολή της κατέστη υποχρέωση του νέου, ο οποίος δεν διατύπωσε καμία επιφύλαξη, αλλά συνέχισε να την καταβάλλει γνωρίζοντας την έννοιά της. ` ΕφΠειρ 408/2000, ΝΟΜΟΣ.

<sup>77</sup> ΔΕΚ 209/1991, 12/11/1992, Rask & Christensen, ΝΟΜΟΣ.

<sup>78</sup> ΕφΑθ 2398/2006, ΔΕΕ 2006, σελ. 1183. ` ΕφΘες 2049/2006, Αρμ.2006, σελ.1601 ` ΕφΘες 259/2005, ΔΕΕ 2005,σελ.851.

<sup>79</sup> ΑΠ 988/1996, ΔΕΕ 1996, σελ. 1190. ` ΑΠ 471/1993, ΕΕργΔ 1994, σελ. 799 ` ΕφΘες 2549/2002, ΔΕΕ 2003.

<sup>80</sup> ΔΕΚ 343/1998, Collino και Chiappero, ΝΟΜΟΣ. ` ΔΕΚ 336/1995, Trevejo, Συλλογή Νομολογίας 1997, σελ. 2115. Αφορά ζήτημα συνυπολογισμού ολόκληρης της προϋπηρεσίας, αλλά δεν εφαρμόζεται

Μεταξύ των μεταβιβασθέντων δικαιωμάτων συγκαταλέγεται και η υπερημερία, χωρίς να είναι απαραίτητη κάποια περαιτέρω ενέργεια από πλευράς του μισθωτού<sup>81</sup> Επί παραδείγματι, εάν ο παλαιός εργοδότης προβεί σε άκυρη καταγγελία, και δεν αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού, η επελθούσα υπερημερία θα συνεχιστεί και θα μεταβιβαστεί στον νέο, ανεξαρτήτως γνώσης του τελευταίου και χωρίς να χρειαστεί εκ νέου προσφορά εργασίας του μισθωτού σ' αυτόν.

## 4.2 Το Δικαίωμα της εναντίωσης

Η συναίνεση του μισθωτού, όπως σημειώθηκε ανωτέρω, δε συνιστά όρο για τη διεκπεραίωση της μεταβίβασης, και κατά αυτόν τον τρόπο η συνέχιση της εργασιακής σχέσης υπό το νέο φορέα καθίσταται υποχρεωτική για αυτόν. Σκοπός, άλλωστε, του ΠΔ είναι, μεταξύ άλλων, και η εξασφάλιση της δυνατότητας λειτουργίας και συνέχειας της επιχείρησης, μέσω διατήρησης του ήδη εξοικειωμένου εργατικού δυναμικού<sup>82</sup>. Με αφορμή την αυτοδίκαιη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων τίθεται, λοιπόν, το ερώτημα αν ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να εναντιωθεί σ' αυτήν. Η όλη προβληματική σχετίζεται με την αντιστάθμιση των αντικρουόμενων δικαιωμάτων. Η συμβατική ελευθερία, η ανάπτυξη της επιχειρηματικής δράσης, το δικαίωμα στην εργασία και η ανάπτυξη της προσωπικότητας είναι θεμελιώδεις ελευθερίες, οι οποίες έρχονται εν προκειμένω σε αντιπαράθεση. Από τη μια μεριά, ο μισθωτός δικαιούται να επιλέγει το πρόσωπο του εργοδότη του, και απ' την άλλη, η επιχειρηματική ελευθερία δεν είναι δυνατόν να ρυθμίζεται ανάλογα με τις επιθυμίες των μισθωτών.

---

η οδηγία, γιατί η μεταβίβαση συντελέστηκε σε ημερομηνία κατά την οποία η οδηγία δεν είχε αρχίσει να αναπτύσσει έννομα αποτελέσματα στο ενδιαφερόμενο κράτος-μέλος.

<sup>81</sup>Βλ. Καμενόπουλο, ό.π., σελ 1049. Σχετική είναι η απόφαση ΑΠ 1378/2002, Δ/νη 2003, σελ.456 ` ΑΠ1002/2004, Δ/νη 2005, σελ.445. Υπήρξε διαδοχή, μ' αποτέλεσμα η αρχικώς εναγομένη εταιρεία να απαλλαγεί από κάθε υποχρέωση έναντι των εργαζομένων, τις οποίες ανέλαβε η διάδοχος αυτής. Μεταξύ τους συγκαταλέγεται η υποχρέωση καταβολής μισθών υπερημερίας, και γι' αυτό οποιαδήποτε αξίωση του αναιρεσειόντος έναντι της αρχικής εταιρίας απορρίπτεται, μιας που αυτή δε νομιμοποιείται.

<sup>82</sup> Πέρα απ' την περίπτωση όπου προκύπτει ότι τα μέρη έχουν αποβλέψει στο πρόσωπο του αρχικού εργοδότη (651, 675 Α.Κ.), ο μισθωτός δεν έχει δικαίωμα να προβάλλει άρνηση στην διαδικασία της μεταβίβασης, ενώ αν αρνηθεί να παράσχει την εργασία του στον διάδοχο, καθίσταται υπερήμερος. Βλ. Καμενόπουλος, ό.π., σελ. 1050.

Στη χώρα μας, η κρατούσα άποψη<sup>83</sup> υποστηρίζει πως η μεταβίβαση της σχέσης εργασίας είναι δεσμευτική και για τον μισθωτό. Αυτός δεν έχει δικαίωμα εναντίωσης και υποχρεούται να παρέχει την εργασία του προσηκόντως στο νέο φορέα της επιχείρησης, ώστε να μην καταστεί υπερήμερος<sup>84</sup>. Ο προστατευτικός σκοπός του θεσμού επιτυγχάνεται και δίχως την αναγνώριση ενός τέτοιου δικαιώματος, χωρίς να προκύπτει οποιαδήποτε καταστρατήγηση. Αν, απ' την άλλη, αναγνωριζόταν στους μισθωτούς μία ανάλογη ευχέρεια, αυτό, πιθανόν, να οδηγούσε σε μία αντίθετη, από την επιδιωκόμενη, κατεύθυνση, δηλαδή στην παρεμπόδιση της διαδικασίας μεταβίβασης. Επί παραδείγματι, αν κάποιος εργαζόμενος, ιδίως κάτοχος τεχνογνωσίας, εκδήλωναν μεμονωμένα ή συλλογικά την εναντίωσή τους, η σκοπούμενη μεταβίβαση θα ματαιωνόταν, μιας που δε θα ήταν δυνατή η εξακολούθηση λειτουργίας της επιχείρησης<sup>85</sup>. Άλλωστε, θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι ο εν λόγω περιορισμός της ελευθερίας του εργαζομένου αντισταθμίζεται με την προστασία της θέσης εργασίας του, όπως αυτή επιτυγχάνεται μέσω της νομοθετικής πρόβλεψης της αυτοδίκαιης μεταβίβασής της.

Ομολογουμένως, η αναγνώριση ενός δικαιώματος εναντίωσης, και πολύ περισσότερο η άσκησή του, θα είχε στην πράξη περιορισμένη εφαρμογή, λόγω των αποτελεσμάτων στα οποία θα οδηγούσε. Αν, δηλαδή, κάποιος εργαζόμενος εναντιωνόταν στη μεταβίβαση και συνέχεια της εργασιακής του σχέσης υπό τον νέο φορέα, αυτό θα σήμαινε ότι θα διατηρούνταν ο συμβατικός δεσμός με τον παλιό εργοδότη. Ο τελευταίος, όμως, προφανώς δεν επιθυμεί και δεν είναι σε θέση να τον απασχολεί, – γι' αυτό, άλλωστε, μεταβιβάζει την επιχείρησή του- όποτε αναπόδραστη συνέπεια της όλης κατάστασης είναι η απόλυσή του. Επομένως, είναι λογικό να προτιμά ο μισθωτός την εξακολούθηση της σχέσης εργασίας του με αντισυμβαλλόμενο του έναν νέο εργοδότη, από την πλήρη απώλεια αυτής, οπότε δεν εκδηλώνει την εναντίωσή του. Η μόνη περίπτωση που η άσκηση ενός τέτοιου δικαιώματος θα είχε πρακτικό αντίκτυπο είναι στο πλαίσιο μεταβίβασης τμήματος εκμετάλλευσης, λόγω του ότι υφίσταται δυνατότητα απασχόλησης του μισθωτού σε κάποιο από τα υπόλοιπα εναπομείναντα, και συνεπώς ο παλιός εργοδότης δεν είναι αναγκασμένος να προβεί σε απόλυσή του.

Στους κόλπους της Οδηγίας 77/187, και συγκεκριμένα στο άρθρο 3 παρ.1 αυτής, μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι δεν ορίζεται ρητώς η κατοχύρωση ενός δικαιώματος εναντίωσης. Απ' την άλλη, όμως, η διατύπωσή της δεν αποκλείει την αναγνώριση ενός αντίστοιχου δικαιώματος από τις εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών, χωρίς, μάλιστα, να προκύπτει από μία τέτοια νομοθετική πρόβλεψη αντίθεσή τους με τον σκοπό που η τελευταία υπηρετεί, που δεν είναι

<sup>83</sup> βλ. Ζερδελή, όπ., σελ 999επ` Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, σελ.323` Δούκα, ό.π., σελ. 299.

<sup>84</sup> ΑΠ 889/1992, ΔΕΝ 1993, σελ. 457.

<sup>85</sup> Ζερδελής, Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 1996, σελ.250.

άλλος από την προστασία των εργαζομένων. Αξίζει να σημειωθεί, ότι μία ανάλογη δυνατότητα των εργαζομένων συνιστά παράλληλα ευνοϊκότερη ρύθμιση γι' αυτούς, η οποία, μάλιστα, υπερσχύει των διατάξεων της οδηγίας, όπως ορίζει το άρθρο 7, το οποίο επιτρέπει στα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν διατάξεις υπέρ της εύνοιας των μισθωτών<sup>86</sup>. Στο συμπέρασμα, ότι η μεταβίβαση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων δεν εξαρτάται από τη συναίνεση του μεταβιβάζοντος, του διαδόχου και των μισθωτών, και ότι επέρχεται ακόμη κι αν οι εργαζόμενοι δε συναινούν έχει καταλήξει το ΔΕΕ<sup>87</sup>. Κατόπιν, όμως, προδικαστικών ερωτημάτων που του τέθηκαν ενόψει διαφόρων υποθέσεων, έκρινε ότι η Οδηγία δεν αναγκάζει τον μισθωτό να συνεχίσει τη σχέση εργασίας το δίχως άλλο, μιας που μία ανάλογη υποχρέωση θέτει υπό διακύβευση θεμελιώδεις ελευθερίες του. Γι' αυτό, λοιπόν, αποφάνθηκε ότι η οδηγία δεν εμποδίζει τον εργαζόμενο να αντιταχθεί στη μεταβίβαση της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας του στο διάδοχο, παραιτούμενος της προστασίας που του παρέχει η οδηγία<sup>88</sup>.

Από' κει και πέρα εναπόκειται στα κράτη μέλη να προβλέψουν και να προσδιορίσουν τα επακόλουθα αυτής της κατάστασης<sup>89</sup>, και συγκεκριμένα την πορεία της εργασιακής σχέσης με τον μεταβιβάζοντα, καθώς η οδηγία δεν περιέχει κάποια ρύθμιση που να ορίζει ότι σε μία ανάλογη περίπτωση η σύμβαση, για παράδειγμα, εξακολουθεί να λειτουργεί έναντι του παλαιού εργοδότη<sup>90</sup>. Μπορεί, αντιθέτως, να προβλεφθεί ότι συνέπεια της άσκησης ενός δικαιώματος εναντίωσης είναι η λύση της συμβάσεως με καταγγελία, είτε από πλευράς του εργοδότη, είτε από πλευράς του εργαζομένου, τηρουμένων των προϋποθέσεων που προβλέπει το κάθε εθνικό δίκαιο για την εγκυρότητα αυτής.

---

<sup>86</sup> Βλ. Ο ίδιος, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ.1001.

<sup>87</sup> ΔΕΚ 24.01.2002, C 51/00, Temco curia.europa.eu` ΔΕΚ 05.05.1988, Berg, Συλλογή 1988, σελ. 2559. ` ΔΕΚ 16.12.1992, C 132/1991, Κατσικάς, ΝΟΜΟΣ.

<sup>88</sup> ΔΕΚ 12.11.1998, C-399/96, Europieces S.A. ` ΔΕΚ 07.03.1996, C 171/1994, Merckx- Neuhuys, Συλλογή Νομολογίας 1996, σελ.1253. Το ΔΕΚ έκρινε, επίσης, ότι σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας λόγω μεταβολής της καταβαλλόμενης στον εργαζόμενο αμοιβής, το άρθρο 4 παρ. 2 της οδηγίας επιβάλλει στα κράτη μέλη να προβλέπουν ότι η καταγγελία αυτή επέρχεται εξαιτίας του εργοδότη.

<sup>89</sup> ΔΕΚ 12.11.1998, C-399/96, Europieces S.A ` ΔΕΚ C- 132/1991, Δίκη 1993, σελ. 1108.

<sup>90</sup> Εν ολίγοις, αν κάποια έννομη τάξη παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αντιταχθεί σε μια μεταβίβαση και να συνεχίσει, αν αυτό είναι δυνατό, π.χ. στις περιπτώσεις μεταβίβασης τμήματος επιχείρησης, να παρέχει τις υπηρεσίες του στον μεταβιβάζοντα, αυτό δεν αντίκειται στις ρυθμίσεις της οδηγίας.

Η άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης μπορεί να λάβει χώρα πέρα από ατομικό επίπεδο και σε συλλογικό. Περισσότεροι, λοιπόν, του ενός εργαζόμενοι μπορούν να εκδηλώσουν την αντίθεσή τους στη μεταβίβαση των συμβάσεων εργασίας τους, καθώς σκοπός των όποιων ρυθμίσεων, εθνικών και κοινοτικών, είναι πρωτίστως η προστασία των μισθωτών και όχι η διευκόλυνση των μεταβιβάσεων. Λόγω, όμως, του συλλογικού χαρακτήρα και της ευρύτερης εκτάσεως που λαμβάνει μία τέτοιου είδους εκδήλωση εναντίωσης, είναι πιθανόν να θεωρηθεί ως καταχρηστική, όταν ειδικά δε συντρέχει κάποιος αποχρών αντικειμενικός λόγος, όπως για παράδειγμα αφερεγγυότητα στο πρόσωπο του διαδόχου εργοδότη. Ωστόσο, υποστηρίζεται ότι η άσκηση ενός τέτοιου δικαιώματος, ατομικώς ή συλλογικώς, δε χρειάζεται αιτιολόγηση, μιας που υπηρετεί υπέρτερους σκοπούς και συμφέροντα, εκτός κι αν συνδέεται με την εξυπηρέτηση ξένων σκοπών, που δε σχετίζονται με θέματα προστασίας των δικαιωμάτων τους, όπως επί παραδείγματι για να αποκτήσουν οι μισθωτοί ευχέρειες και πλεονεκτήματα για τα οποία δεν έχουν αξίωση<sup>91</sup>.

Ένα από τα κράτη που αναγνώρισε το δικαίωμα εναντίωσης, πρώτα σε επίπεδο νομολογίας και κατόπιν νομοθεσίας, είναι η Γερμανία, ως επακόλουθο μιας ερμηνείας σύμφωνης με τις συνταγματικές αρχές. Κρίθηκε, καταρχάς, νομολογιακά ότι η απουσία ενός τέτοιου δικαιώματος θίγει συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα, όπως η αξία και η προσωπικότητα του εργαζομένου, μιας που δεν του καταλείπονται περιθώρια και ελευθερία επιλογής του προσώπου του αντισυμβαλλομένου του εργοδότη. Η γερμανική νομολογία έκανε δεκτό ότι ο μισθωτός δεν μπορεί μεν να εκφράσει τη συναίνεσή του στην τέλεση της μεταβίβασης, αλλά έχει δε την ευχέρεια να εναντιωθεί και να εμποδίσει τη μεταβίβαση της δικής του εργασιακής σχέσης<sup>92</sup>.

### 4.3 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης

Σκόπιμο κρίνεται να εξετασθεί η θέση της «αρχής ίσης μεταχείρισης» στο πλαίσιο της μεταβίβασης επιχειρήσεων, καθόσον η αρχή αυτή είναι άμεσα συνδεδεμένη με την τύχη των εργασιακών δικαιωμάτων και διαφόρων παροχών υπό το συγκεκριμένο καθεστώς. Το πεδίο εφαρμογής της, βέβαια, καταλαμβάνει τις παροχές που στηρίζονται σε αυτόβουλη, οικειοθελή

---

<sup>91</sup> Ο ίδιος, ό.π., σελ. 1003-1004.

<sup>92</sup> Οι θέσεις αυτές της νομολογίας αποτέλεσαν την κατευθυντήρια γραμμή της γερμανικής νομοθεσίας, και έτσι, κατόπιν τροποποιήσεων και συμπληρώσεων, κατοχυρώθηκε ρητώς το δικαίωμα εναντίωσης, το οποίο ασκείται εντός μηνός από την πληροφόρηση του εργαζομένου της μεταβιβάσεως. Βλ. ο ίδιος, όπ, σελ 1000-1001.

και μη εξαναγκαστή εργοδοτική συμπεριφορά<sup>93</sup>. Όπως προκύπτει και από το αρ.22 παρ.1 περ.β' του Συντάγματος, κάθε μισθωτός που απασχολείται σε ορισμένη επιχείρηση ή εκμετάλλευση, πρέπει να απολαμβάνει της ίδιας μεταχείρισης από τον εργοδότη όπως και οι λοιποί εργαζόμενοι, υπό τον όρο ότι παρέχει την ίδια ή παρεμφερή εργασία, με τους ίδιους όρους και συνθήκες, και εφόσον δε δικαιολογείται η έναντι αυτού δυσμενέστερη μεταχείριση. Τίθεται, συνεπώς, το ερώτημα τι συμβαίνει όταν η μεταβίβαση επέρχεται κατόπιν συγχώνευσης, όπου το εργατικό δυναμικό που προκύπτει συντίθεται από διαφορετικές ομάδες μισθωτών, μ' αποτέλεσμα τη δημιουργία μιας ανομοιογένειας των όρων εργασίας.

Ένεκα της προστασίας των εργαζομένων ενόψει της διαμορφωθείσας κατάστασης, προβλέπονται λύσεις για την πορεία των εργασιακών σχέσεων, ώστε να συνεχίσουν τη λειτουργία τους με τον νέο εργοδότη. Μάλιστα, αυτό συντελείται χωρίς να υπάρχει ανάγκη προσαρμογής της επιχείρησης στα νέα δεδομένα, όπως αυτά ανακύπτουν κατόπιν διάφορων μορφών εταιρικών μετασχηματισμών, όπως π.χ. οι συγχωνεύσεις<sup>94</sup>. Η ετερογένεια, όμως, λόγω των ετερόκλιτων εργασιακών ρυθμίσεων οδηγεί, ως ελέγχθη, σε προβληματισμό σχετικά με την εφαρμογή ή μη της αρχής της ίσης μεταχείρισης, και αφορά στο κατά πόσο υποχρεούται ο διάδοχος να επεκτείνει στο υφιστάμενο εργατικό προσωπικό του τις παροχές του μεταβιβασθέντος δυναμικού, πόσο μάλλον όταν συντρέχουν οι απαιτούμενες προϋποθέσεις.

Η κρατούσα άποψη δέχεται ότι η διαδικασία της μεταβίβασης οδηγεί σε διαφορετικό χειρισμό της αρχής αυτής, μιας που η συνέχιση χορήγησης των οικειοθελών παροχών στηρίζεται πλέον σε άλλου είδους βάση. Τη θέση της αυτόβουλης και εκούσιας φύσης τους καταλαμβάνει η υποχρεωτικότητα τήρησής τους, η οποία ανακύπτει από τη νομοθετική ρύθμιση περί αυτοδίκαιης υπεισέλευσης του διαδόχου στις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που απορρέουν από τις συμβάσεις εργασίας, βάσει των οποίων απασχολούνταν το προσωπικό από τον προκάτοχό του, το οποίο και εξακολουθεί να εργάζεται μετά την μεταβολή αυτή.

Κατά συνέπεια, ο νέος εργοδότης, που συνεχίζει να χορηγεί σε ορισμένους μισθωτούς τις παροχές που δόθηκαν οικειοθελώς από τον προηγούμενο, δεν εμπίπτει σε κανενός είδους παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν δεν τις χορηγεί και στους υπόλοιπους, υπό τις ίδιες συνθήκες περιελθόντες μισθωτούς, εφόσον πλέον ενεργεί κατ' εκπλήρωση νόμιμης

---

<sup>93</sup> Επί παραδείγματι όταν οι χορηγούμενες παροχές υπερβαίνουν το μέτρο που επιβάλλουν συλλογικές ρυθμίσεις, νόμοι, κανονιστικές διατάξεις κλπ, και η καταβολή τους γίνεται εκουσίως, δίχως την ύπαρξη νομικής υποχρέωσης.

<sup>94</sup> Βλ. Μπακόπουλο, ό.π., σελ.1999.

υποχρέωσής του<sup>95</sup>. Πόσο μάλλον αν ληφθεί υπόψη ότι η διαφορετική εργοδοτική προέλευση μιας κατηγορίας εργασιακών σχέσεων αποτελεί *per se* ένα σοβαρό και ειδικό λόγο θεμιτής απόκλισης από την αρχή αυτή<sup>96</sup>. Επί τούτου και το γερμανικό εργατικό ακυρωτικό έχει δεχθεί ότι σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεως το προσωπικό της μεταβιβαθείσης αποτελεί ιδιαίτερη κατηγορία<sup>97</sup>.

Με γνώμονα την θέση του γερμανικού ακυρωτικού πρέπει να κινηθούμε και στην περίπτωση των ομαδικών προγραμμάτων ασφάλισης. Η συνέχιση χορήγησής τους συνιστά διακριτική ευχέρεια του διαδόχου, στον οποίον, μάλιστα, αναγνωρίζονται τρεις διαφορετικές εναλλακτικές δυνατότητες. Τίθεται, εν προκειμένω, το ερώτημα κατά πόσο η οικειοθελής και αυτόβουλη απόφαση του νέου εργοδότη να εξακολουθήσει τη χορήγηση των ασφαλιστικών παροχών στο προσωπικό της μεταβιβαθείσης επιχείρησης μπορεί να αποτελέσει πεδίο εφαρμογής της αρχής ίσης μεταχείρισης για το προσωπικό της ετέρας επιχείρησης, ώστε να επεκταθούν και στο τελευταίο. Και πάλι η απάντηση στο προεκτεθέν ερώτημα είναι αρνητική, κάτι που ανακύπτει από το προστατευτικό πνεύμα των ρυθμίσεων. Το γεγονός ότι ο διάδοχος αποφασίζει να συνεχίσει την τήρηση των ομαδικών ασφαλιστικών προγραμμάτων με τη βούλησή του, δε συνδέεται τόσο με τον οικειοθελή χαρακτήρα αυτών, όσο με την απόφαση διατήρησης ορισμένων ασφαλιστικών δικαιωμάτων, τα οποία απολάμβαναν οι μισθωτοί υπό τον προκάτοχό τους. Μία διαφορετική άποψη θα ήταν, άλλωστε, αντίθετη και με το γενικότερο πνεύμα της εξαίρεσης των ασφαλιστικών προγραμμάτων από την γενική αρχή της αυτοδίκαιης μεταβίβασης. Η εξαίρεση έχει ως δικαιολογητική βάση τη διευκόλυνση της μεταβίβασης μιας επιχείρησης, απαλλάσσοντας τον υποψήφιο διάδοχο από ορισμένα οικονομικά βάρη. Αν, λοιπόν, γινόταν δεκτό ότι εφαρμόζεται η αρχή ίσης μεταχείρισης στη συγκεκριμένη περίπτωση, θα προέκυπτε αντίφαση με τον σκοπό του νόμου, διότι, αντί να ανακουφιστεί ο νέος εργοδότης από κάποια βάρη, θα επιβαρυνόταν με πολύ περισσότερα<sup>98</sup>. Πρόβλημα ως προς την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης μπορεί να δημιουργηθεί και στην περίπτωση της ύπαρξης δύο κανονισμών εργασίας στους κόλπους της αυτής επιχείρησης κατόπιν της μεταβίβασης. Επειδή ο κανονισμός αφορά θέματα εσωτερικής λειτουργίας και οργάνωσης είναι απαραίτητο να συναντάται μία

---

<sup>95</sup> ΑΠ 227/1990, ΕΕργΔ 1990, σελ.722 ` Εφ Λαρ 372/1993, ΕΕργΔ 53, σελ. 435.

<sup>96</sup> Βλ. Τραυλός- Τζανετάτος, Μεταβίβαση επιχείρησης και μεταφορά προσωπικού της σε τρίτο, ΕΕργΔ 1997, σελ.773- 774.

<sup>97</sup> Βλ. Λεβέντης, Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων- Συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις, Γνμδ, ΔΕΝ 1999, σελ.1580.

<sup>98</sup> βλ. Θεοδόση, Ομαδικά προγράμματα ασφάλισης προσωπικού και μεταβίβασης επιχείρησης, ΔΕΕ 10/2004 , σελ.999-1000.



ισορροπία για την ομαλότερη διεξαγωγή των όποιων εργασιών. Ο νόμος δεν περιλαμβάνει ειδική ρύθμιση επί του θέματος, οπότε λύση απαντάται στα συνήθη μέσα του εργατικού δικαίου. Αρχικώς, λοιπόν, θα υφίστανται παράλληλα οι δύο κανονισμοί, αλλά σκόπιμο και αναγκαίο είναι στην πορεία, μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των απαραίτητων διαδικασιών, να αντικατασταθούν οι διάφορες ρυθμίσεις από μία ενιαία επιχειρησιακή, προφανώς, συλλογική σύμβαση εργασίας<sup>99</sup>.

Σκόπιμο είναι να τεθεί και μία περαιτέρω σκοπιά επί του θέματος εφαρμογής της αρχής ίσης μεταχείρισης. Ο παλιός εργοδότης, που προέβη στην καταβολή οικειοθελών παροχών στα πλαίσια της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, είναι πιθανό να επιφύλαξε για τον εαυτό του το δικαίωμα ανάκλησής τους. Κατόπιν, λοιπόν, της μεταβιβάσεως και βάσει της υποχρεωτικής υπεισέλευσης του διαδόχου στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του προκατόχου του, λογικό επακόλουθο είναι να υπεισέλθει και στο προαναφερθέν δικαίωμα, να αποφασίσει δηλαδή εάν θα συνεχίσει ή θα διακόψει την καταβολή αυτών των παροχών<sup>100</sup>.

Υπό αυτές τις συνθήκες διαπιστώνεται ότι ο διάδοχος ακολουθώντας είτε τη μία είτε την άλλη επιλογή, που του αναγνωρίζεται ενόψει του δικαιώματος ανάκλησης, ενεργεί ιδίω δικαίω, κατά τη διακριτική του ευχέρεια, και όχι από ex lege υποχρέωση. Υπό αυτήν τη νομική βάση δημιουργείται πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στο οποίο θα εμπίπτει, από άποψη υποκειμένου, το σύνολο των μισθωτών που προέρχεται από τις συγχωνευόμενες εκμεταλλεύσεις<sup>101</sup>.

Είναι, λοιπόν, ενδεχόμενο να παρατηρηθεί, στους κόλπους της αυτής επιχείρησης, η παρουσία οικειοθελών παροχών και με τις δύο όψεις<sup>102</sup>, η οποία, σε συνδυασμό με την προέλευση των μισθωτών από διαφορετικές εκμεταλλεύσεις, οδηγεί στη διαμόρφωση μιας πολυνομίας ρυθμίσεων, που είναι, το δίχως άλλο, νόμιμες. Ο νέος εργοδότης, κατ' εκδήλωση του διευθυντικού του δικαιώματος, έχει τη δυνατότητα να επιλέξει την εξομοίωση των όρων εργασίας, ώστε να υφίσταται μία ισορροπία και ομοιομορφία για το εργατικό δυναμικό του. Σε παρόμοια περίπτωση το πεδίο εφαρμογής των εργοδοτικών αποφάσεων θα καλύπτει το σύνολο των μισθωτών βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ενώ, παράλληλα, ο διάδοχος είναι

---

<sup>99</sup> βλ. Μπακόπουλο, ό.π., σελ.1199.

<sup>100</sup> ΑΠ 1723/1995, ΔΕΝ 2001, σελ. 228.

<sup>101</sup> Βλ. Δούκα, ό.π., σελ 469επ.

<sup>102</sup> Δηλαδή παροχές για τις οποίες έχει επιφυλαχθεί ο προκάτοχος του δικαιώματος να τις διακόψει, και άλλες για τις οποίες δεν είχε εκφραστεί παρόμοια βούληση.

υποχρεωμένος κατά τη διαδικασία της εξομοίωσης να επεκτείνει τις ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, γιατί διαφορετικά θα υπάρξει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας<sup>103</sup>.

---

<sup>103</sup> Οι περιορισμοί δεν υφίστανται όταν η εξομοίωση στηρίζεται σε ρυθμίσεις συμβατικής προέλευσης.  
Βλ Η ίδια, ό.π., σελ 474-475.

#### 4.4 Έκταση ευθύνης του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου.

Η διαδικασία της μεταβιβάσεως οδηγεί στην εκ του νόμου ανάληψη ευθυνών από πλευράς του αποκτώντος την επιχείρηση, και αφορά στο σύνολο των ενοχικών υποχρεώσεων του προηγούμενου φορέα. Ωστόσο, η θέση του τελευταίου εξακολουθεί να υφίσταται στον τομέα της ευθύνης για τα υφιστάμενα χρέη, παρά την τελεσθείσα εργοδοτική μεταβολή<sup>104</sup>. Ένεκα της νομοθετικής επιδίωξης προστασίας των μισθωτών από τέτοιου είδους αλλαγές, όταν η επιχείρηση συνεχίζει τη λειτουργία της, σημειώθηκε ότι οι θέσεις εργασίας ταυτίζονται μ' αυτήν, ανεξάρτητα από το πρόσωπο του φορέα της.

Στην ελληνική έννομη τάξη οι πρώτες διατάξεις που ρύθμιζαν ζητήματα επί μεταβολής προσώπου εργοδότη ήταν τα άρθρα 6 παρ.1 ν.2112/1920 και 9 παρ.1 βδ.16/18.7.1920, βάσει των οποίων ευθύνη του διαδόχου για τις ήδη γεννημένες αξιώσεις του εργατικού δυναμικού, ή συνευθύνη με τον προκάτοχο της επιχείρησης, ανέκυπτε υπό καθορισμένες περιπτώσεις. Συγκεκριμένα, εκ του νόμου, κατά τους όρους του πραγματικού του κανόνα του άρθρου 479ΑΚ, με το οποίο επέρχεται ως έννομη συνέπεια η συνευθύνη των δύο εργοδοτών, όπως επίσης και στο πλαίσιο διατάξεων του εμπορικού δικαίου<sup>105</sup> ή άλλων ειδικότερων ρυθμίσεων με παρεμφερές περιεχόμενο, καθώς και ενόψει των διατάξεων που προβλέπουν τα περί ευθύνης κατά την κληρονομική διαδοχή. Ωστόσο, υπήρχε και το ενδεχόμενο να συναφθεί ειδική συμφωνία μεταξύ των εργοδοτών με αντικείμενο την ανάληψη παράλληλης ευθύνης από πλευράς του νέου<sup>106</sup>.

Οι σύγχρονες, όμως, μορφές οικονομικών μετακινήσεων<sup>107</sup>, που χρήζουν προστατευτικών νομοθετικών ρυθμίσεων και εξομοιώνονται από πλευράς εννόμων συνεπειών με μεταβίβαση επιχείρησης, είναι αμφίβολο αν θα μπορούσαν να εκτιμηθούν ως μεταβολή προσώπου εργοδότη και να καλυφθούν επαρκώς από τις προαναφερθείσες διατάξεις. Η ανάγκη ύπαρξης ειδικών

---

<sup>104</sup> ΕφΘες 2039/2003, Αρμ 2003, σελ.1297.

<sup>105</sup> Π.χ. αρ. 66 παρ. 1,4,5, αρ.67 παρ.1, 2β, αρ 68 παρ.1 και 69 παρ.2,3 του Ν. 2190/1920, βάσει των οποίων είτε γεννάται αυτοτελής ευθύνη του νέου φορέα και παύει του παλιού, είτε δημιουργείται παράλληλη ευθύνη και των δύο. Βλ. Δούκα, ό.π., σελ. 490.

<sup>106</sup> Βλ. Η ίδια, ό.π., σελ 490-491.

<sup>107</sup> Π.χ. οι διάφορες μορφές outsourcing, management buy-out ή ανάθεσης δραστηριοτήτων σε άλλη επιχείρηση. βλ. Μπακόπουλο, Ζητήματα ευθύνης λόγω διαδοχής στην επιχείρηση, ΔΕΕ 2005, σελ 557.

κανόνων για τέτοιου είδους μεταβολές ικανοποιήθηκε σε ευρωπαϊκό επίπεδο με την Οδηγία 77/187/ΕΟΚ, που τροποποιήθηκε με την Οδηγία 98/50/ΕΟΚ, ενώ η ενσωμάτωσή της στην ελληνική έννομη τάξη έγινε με το ΠΔ 572/1988, το οποίο αντικαταστάθηκε από το σήμερα ισχύον ΠΔ 178/2002. Στο άρθρο 4 παρ.1 εδ β' του ισχύοντος προεδρικού διατάγματος ορίζεται ότι ο μεταβιβάζων ευθύνεται και μετά τη μεταβίβαση εις ολόκληρον και αλληλέγγυα με τον διάδοχο για τις απαιτήσεις που απορρέουν από τις συμβάσεις εργασίας, ανεξάρτητα από την αξία της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης<sup>108</sup>. Η ευθύνη του νέου εργοδότη, που εδράζεται απευθείας στο νόμο, αφορά σε αλλότριο χρέος, είναι απεριόριστη<sup>109</sup> και αντικειμενική, διότι δεν είναι απαραίτητη η συνδρομή στοιχείων υποκειμενικού χαρακτήρα για τη θεμελίωσή της, και όμοια ως προς το περιεχόμενο και την έκταση με αυτήν του προκατόχου του. Λόγω, μάλιστα, της σωρευτικής αναδοχής χρέους, η οποία συνεπάγεται την εις ολόκληρον ευθύνη των δύο εργοδοτών, δίνεται η ευχέρεια στον μισθωτό να διαλέξει εναντίον ποιου από τους δύο θα στραφεί για να ικανοποιήσει την αξίωσή του αποτελεσματικότερα.

Προκύπτει, εν προκειμένω, ζήτημα με την ανωτέρω διάταξη και την παρέκκλισή της από το άρθρο 479 ΑΚ<sup>110</sup>, όπου σύμφωνα με αυτό ο μεταβιβάζων παραμένει συμβαλλόμενος του τρίτου, και παράλληλα μ' αυτόν ευθύνεται και ο διάδοχος για τα υφιστάμενα χρέη. Η διαφορά αυτή μεταξύ των ρυθμίσεων εξηγείται από τους σκοπούς που υπηρετούν. Η διάταξη του αστικού κώδικα αποσκοπεί στη διασφάλιση των χρηματικών αξιώσεων του συνόλου των δανειστών του μεταβιβαζόντος, κάτι που επιτυγχάνεται με την κατοχύρωση της υπεγγυότητας της περιουσίας ή επιχείρησης. Η λειτουργία της είναι εγγυητική και εφαρμόζεται, ως ελέχθη, για όλα τα χρέη, ανεξάρτητα από το νομικό λόγο γένεσής τους. Απ' την άλλη, το προεδρικό διάταγμα κινείται με γνώμονα τα συμφέροντα των μισθωτών, και γι' αυτό καθιστά τον διάδοχο οφειλέτη τους, στη θέση του προκατόχου του, για τα χρέη που είχε έναντι αυτών. Παράλληλα, επιδιώκεται και η αποφυγή του κινδύνου καταγγελίας των εργασιακών συμβάσεων από τον παλιό φορέα της επιχείρησης, με το σκεπτικό ότι η μεταβίβαση του στερεί τη δυνατότητα απασχόλησής τους.

Η διαφορά των σκοπών τους εμφανίζεται και στο πεδίο εφαρμογής τους, τόσο καθ' υποκείμενο, όσο και κατ' αντικείμενο. Η ευρύτητα του άρθρου 479 ΑΚ καλύπτει το σύνολο των δανειστών

---

<sup>108</sup> ΕφΔωδ 273/2004, ΝΟΜΟΣ` ΑΠ 1222/1998, ΕΕργΔ 1999, σελ. 983 `ΑΠ 469/1992, ΔΕΝ 1992, σελ. 1290. Εις ολόκληρον ευθύνη των δύο εργοδοτών επί συμβατικής μεταβιβάσεως επιχείρησης, καθώς και επί συμβατικής ή εκ του νόμου υποκαταστάσεως.

<sup>109</sup> ΕφΑθ 3156/2001, ΔΕΕ 2002, σελ. 884.

<sup>110</sup> Βλ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, σελ.325` ΕφΑθ 3669/2005, ΔΕΕ 2006, σελ. 93` ΕφΑθ 10266/1991, Δ/νη 1993, σελ.183. Η απόφαση αναφέρεται στη ρύθμιση της ευθύνης από το πδ.572/1988 και το άρθρο 479ΑΚ.

του μεταβιβάζοντος, είτε, δηλαδή, είναι μισθωτοί, χωρίς να παίζει ρόλο το αν η εργασιακή τους σχέση εξακολουθεί να υφίσταται ή έχει λήξει, είτε είναι τρίτοι προς τους οποίους έχουν γεννηθεί οφειλές.. Το προεδρικό διάταγμα περιορίζεται σε στενότερα πλαίσια, καθώς προσανατολίζεται στην προστασία των μισθωτών, των οποίων, όμως, η σύμβαση εργασίας βρίσκεται σε ισχύ και συνεχίζεται με τον αποκτώντα. Από σκοπιάς αντικειμένου, η πρώτη διάταξη αφορά σε όλα τα υφιστάμενα χρέη, ανεξάρτητα από τη γενεσιουργό αιτία τους, ενώ στη δεύτερη περίπτωση καλύπτονται αποκλειστικά και μόνο οι οφειλές προς το εργατικό δυναμικό, όπως ανακύπτουν από τις εργασιακές σχέσεις<sup>111</sup>.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι το προεδρικό διάταγμα αποτελεί ειδικό νομοθέτημα συγκριτικά με τον Αστικό Κώδικα<sup>112</sup>. Επιπλέον είναι χρονικά μεταγενέστερο, πράγμα που σημαίνει ότι σε περίπτωση αντίθετων ρυθμίσεων υπερισχύει, ενώ ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 98/50/ΕΚ, η οποία ως κοινοτικό νομοθέτημα έχει αυξημένη τυπική ισχύ εν συγκρίσει με τα λοιπά εθνικά νομοθετήματα. Το προεδρικό διάταγμα θεσπίζει, όπως σημειώθηκε, απεριόριστη ευθύνη του διαδόχου<sup>113</sup>, παράλληλα με την ευθύνη του προκατόχου του, για τα χρέη που γεννήθηκαν πριν τη μεταβίβαση της επιχείρησης και όχι μόνο μέχρι την αξία αυτής, κατά παρέκκλιση από τη διάταξη 479 ΑΚ<sup>114</sup>. Η αξία της ρύθμισης είναι εγγυητική σε περίπτωση που ο νέος εργοδότης αποδειχθεί τελικά αφερέγγυος<sup>115</sup>.

---

<sup>111</sup> Βλ. Δούκα, ό.π., σελ 513-515.

<sup>112</sup> Βλ. Καμενόπουλο, Οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης επιχειρήσεως στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 1996, σελ. 1052.

<sup>113</sup> Υπήρξε και η άποψη, η οποία δεν επικράτησε, ότι η ευθύνη του διαδόχου πρέπει να είναι περιορισμένη. Η αιτιολογική της βάση έγκειται στο ότι οι διατάξεις, πέρα από την προστασία των μισθωτών, αποσκοπούν και στη διευκόλυνση της μεταβίβασης, ιδιαίτερα όταν κάποιες επιχειρήσεις χρήζουν εξυγιάνσεως. Η απεριόριστη ευθύνη θα αποτελεί τροχοπέδη, και γι' αυτό σκόπιμο είναι να ερμηνευθούν οι διατάξεις του προεδρικού διατάγματος συσταλτικά. Βλ. Ο ίδιος, ό.π., σελ. 1052` ΔΕΝ 1989, σελ.1178-1179` Αν η μεταβίβαση συντελεστεί κατόπιν συγχωνεύσεως σύμφωνα με τα άρθρα 69επ. ν.2190/1920, δεν τίθεται θέμα περιορισμού της ευθύνης, διότι, όπως ορίζει το αρ. 79 του ίδιου νόμου, η απορροφούσα εταιρία υποκαθίσταται στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των απορροφημένων, χωρίς να υπάρχει περιορισμός ανάλογος με την 479ΑΚ.βλ. Μπακόπουλο, ό.π., σελ.562.

<sup>114</sup> ΑΠ 647/2003, ΕλΔ/νη 2004, σελ. 1399` ΕφΑθ 7661/2003, Δ/νη 2004, σελ. 867` ΕφΑθ 3156/2002, ΔΕΕ 2003, σελ. 88` ΕφΑθ 7159/2000, Δ/νη 2004, σελ. 549` ΕφΑθ 5341/1999, ΕΕργΔ 2000, σελ. 271` ΜΠρΑθ 132/2005, ΑρχΝ 2005, σελ.181.

<sup>115</sup> Βλ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ.1019` Μπακόπουλο, Εξαγορά επιχείρησης και εργασιακές σχέσεις, σελ.1196.

Στη σχέση του άρθρου 4 παρ.1 του πδ με την αντίστοιχη διάταξη της Οδηγίας 98/50 (άρθρο 3 παρ.1) παρουσιάζεται απόκλιση σχετικά με τη διατύπωσή τους. Η διαφορά έγκειται στον καθορισμό της εργοδοτικής ευθύνης στην οδηγία, όπου καθίσταται σαφές ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που μεταβιβάζονται, εκ των οποίων απορρέει ευθύνη, προκύπτουν από εργασιακές συμβάσεις υφιστάμενες κατά τον κρίσιμο χρόνο της μεταβίβασης, και άρα ενεργείς. Η επιλογή του έλληνα νομοθέτη να μην αναφερθεί κατά τον ίδιο διευκρινιστικό τρόπο στις συμβάσεις εργασίας, δημιουργεί την εύλογη απορία αν διευρύνεται η προστασία, μ' αποτέλεσμα να μεταβιβάζονται δικαιώματα και υποχρεώσεις και από σχέσεις εργασίας που έχουν λήξει κατά τον κρίσιμο χρόνο. Ωστόσο, γίνεται δεκτό ότι, προφανώς, πρόκειται για γλωσσική ατέλεια, διότι και κατά το προϊσχύσαν διάταγμα (πδ 572/1988) η αντίστοιχη ρύθμιση συμβάδιζε μ' αυτήν της κοινοτικής οδηγίας. Άλλωστε, σκοπός και των εθνικών ρυθμίσεων είναι να προστατευθούν οι ενεργείς εργασιακές σχέσεις από τους κινδύνους που συνεπάγονται αυτές οι μεταβολές, όχι, όμως, και οι συμβάσεις εργασίας που έπαψαν να υφίστανται. Για τις απαιτήσεις, λοιπόν, που ανακύπτουν από τις τελευταίες συμβάσεις αποκλειστικά υπεύθυνος είναι ο μεταβιβάζων, ενώ αντίστοιχα για τα χρέη που έγιναν απαιτητά μετά τη μεταβίβαση ευθύνη φέρει μόνο ο διάδοχος

116

Η ρύθμιση αυτή είναι μονομερώς αναγκαστικού δικαίου. Επομένως, τυχόν αντίθετη συμφωνία για την έκταση της ευθύνης μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου δεν μπορεί να προταθεί έναντι των τρίτων, εκτός κι αν αυτοί έχουν συμπράξει στη σύμβαση. Αυτή είναι έγκυρη για τις μεταξύ τους σχέσεις και γεννά δικαίωμα αναγωγής.

Αξίζει να σημειωθεί η ρύθμιση της ευθύνης υπό το καθεστώς διαφορετικών μορφών συμβάσεων, επί παραδείγματι των μελών Διοικητικού Συμβουλίου ή διευθυντών ανωνύμων εταιριών, για τις οποίες καλούνται σε εφαρμογή τα 23 Α παρ.2 και 24 Α παρ.2 ΚΝ 2190/1920, ή των εργασιακών σχέσεων που συνάπτονται με τη μορφή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Οι προαναφερθείσες περιπτώσεις δεν υπάγονται στο προστατευτικό πλαίσιο του πδ 178/2002, για το λόγο ότι το τελευταίο καλύπτει τους μισθωτούς που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, κάτι που δεν ισχύει σ' αυτές τις εργασιακές σχέσεις. Εάν, όμως, υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία, τότε καταλαμβάνονται από τις ρυθμίσεις του διατάγματος.

Διαφορετική απάντηση προσήκει για τις συμβάσεις των διευθυνόντων υπαλλήλων, για τις οποίες γίνεται δεκτό ότι το ΠΔ τυγχάνει εφαρμογής. Ο λόγος είναι ότι η συγκεκριμένη μορφή εργασιακών σχέσεων εξαιρείται ρητώς από την εφαρμογή ορισμένων μόνο προστατευτικών

---

<sup>116</sup> Βλ. Μπακόπουλο, Ζητήματα ευθύνης λόγω διαδοχής στην επιχείρηση, ΔΕΕ 2005, σελ. 561' Καμενόπουλο, ό.π., σελ. 1053.

διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας(π.χ. χρόνο εργασίας, ετήσια άδεια), όπως ορίζει το άρθρο 2 ν. 2269/1920. Το γεγονός ότι μεταξύ αυτών δεν περιλαμβάνονται οι εξεταζόμενες ρυθμίσεις, οδηγεί εξ αντιδιαστολής στο συμπέρασμα ότι εφαρμόζονται στις σχέσεις αυτές. Συνεπώς, ότι αναφέρθηκε περί ευθύνης εργοδοτών ισχύει για αυτές τις συμβάσεις<sup>117</sup>.

Ερώτημα γεννάται αν ο νέος εργοδότης ευθύνεται, σύμφωνα με τους όρους του προεδρικού διατάγματος, για τις οφειλές του προκατόχου του που αφορούν σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης έναντι των ασφαλιστικών φορέων. Η απάντηση προκύπτει κατόπιν αναζητήσεως του δικαιούχο αυτών. Επειδή, λοιπόν, τις ληξιπρόθεσμες αυτές οφειλές τις δικαιούνται οι ασφαλιστικοί φορείς και το Δημόσιο, διότι συνιστούν εκ του νόμου υποχρεώσεις προς τρίτο, δεν υφίσταται ευθύνη του διαδόχου, παρά μόνο του παλιού εργοδότη, έστω κι αν ο νομικός λόγος αυτών των υποχρεώσεων ανακύπτει με τη δημιουργία της εργασιακής σχέσης. Ίσως να γεννάται ευθύνη του νέου εργοδότη υπό τη συνδρομή των όρων του 479 ΑΚ<sup>118</sup>.

#### **4.5 Λύση των συμβάσεων εργασίας**

Η βασική, θεμελιώδους σημασίας, επιλογή του νομοθέτη διασφάλισης της σχέσης εργασίας των μισθωτών θα καθίστατο άνευ περιεχομένου, αν ο μεταβιβάζων και ο διάδοχός του μπορούσαν να απολύουν το εργατικό δυναμικό άνευ περιορισμών, πριν ή μετά τη μεταβίβαση αντίστοιχα. Ο πρώτος, πιθανόν, να απέλυε κάποιους εργαζομένους, προκειμένου να διευκολύνει την απόφαση του υποψήφιου αγοραστή, ώστε ο τελευταίος να αναλάβει λιγότερες, κατά το δυνατόν, υποχρεώσεις, ενώ ο δεύτερος, ενδεχομένως, να απέλυε μέρος του προσωπικού κατόπιν της μεταβιβάσεως, λόγω του ότι δεν επιθυμούσε τη συνέχιση της απασχόλησής του. Ενόψει του κινδύνου να βρεθούν οι μισθωτοί εκτεθειμένοι σε τέτοιου είδους δυσάρεστες καταστάσεις, ανίκανοι να απολαύσουν την προστασία που τους αναγνωρίζεται, το προεδρικό διάταγμα, υιοθετώντας ταυτάριθμες ρυθμίσεις της Οδηγίας 77/187, συμπληρώνει το προστατευτικό καθεστώς μέσω της ρητής κατοχύρωσης της απαγόρευσης απόλυσης (άρθρο 5 παρ.1).

Ωστόσο, δεν παραβλέπεται και η ανάγκη αναδιοργάνωσης και εξυγίανσης των επιχειρήσεων, που τυχόν ανακύψει, η οποία είναι εξίσου σημαντική, γι' αυτό το λόγο η ανωτέρω απαγόρευση δεν είναι απόλυτη, αλλά το ΠΔ με τις διατάξεις του της προσδίδει την απαραίτητη ελαστικότητα, επιδιώκοντας τη χρυσή τομή. Έτσι ,λοιπόν, στο δεύτερο εδάφιο του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι «η

<sup>117</sup> Βλ.Μπακόπουλο, ό.π., σελ. 561.

<sup>118</sup> Βλ. Ο ίδιος, ό.π., σελ.562.

διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεως διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατό να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που προϋποθέτουν μεταβολές του εργατικού δυναμικού». Καθίστανται, συνεπώς, επιτρεπτές οι καταγγελίες που συναρτώνται με πραγματικά γεγονότα- τεχνικές, οργανωτικές αλλαγές κλπ-, όχι, όμως, με νομικά, όπως είναι η μεταβίβαση καθ' εαυτή.

#### 4.5.1 Η απαγόρευση απόλυσης στο άρθρο 5 παρ. 1 ΠΔ

Η ενσωμάτωση της ρύθμισης αυτής έγινε το πρώτον στο πδ 572/1988(άρθρο 4 παρ.1), δημιουργώντας ορισμένες ερμηνευτικές δυσχέρειες, που προήλθαν από την ανάγκη ένταξής της στο όλο σύστημα αναιτιολόγητης καταγγελίας, που ισχύει στο ελληνικό δίκαιο<sup>119</sup>. Επί του ζητήματος αυτού διατυπώθηκαν διάφορες απόψεις, εκ των οποίων μία υποστήριξε ότι η συγκεκριμένη διάταξη έχει νόημα στους κόλπους ευρωπαϊκών δικαίων, που εφαρμόζουν σύστημα αιτιώδους καταγγελίας, εν αντιθέσει με το ελληνικό. Απλώς, ο έλληνας νομοθέτης στη διαδικασία της συμμόρφωσης και εναρμόνισης με το κοινοτικό δίκαιο προέβη σε μία απλή κατ' αντιγραφή επανάληψη των αντίστοιχων διατάξεων. Σύμφωνα με αντίθετη θέση, η υιοθέτηση της απαγόρευσης οδηγεί στην κατοχύρωση ενός αυτοτελούς λόγου ακυρότητας της απόλυσης, ενισχύοντας το όλο προστατευτικό καθεστώς που θεσπίστηκε υπέρ του εργατικού δυναμικού<sup>120</sup>.

Υπήρξε, όμως, και η ενδιάμεση των δύο άποψη, βάσει της οποίας η αξία και το νόημα της απαγόρευσης έγκειται στο ότι επιβεβαιώνεται ο αντικειμενικός έλεγχος στις καταχρηστικές απολύσεις, μιας που ο αυτός βασίζεται στην εφαρμογή του άρθρου 281 ΑΚ περί κατάχρησης δικαιώματος. Εν προκειμένω, λοιπόν, αντικείμενο ελέγχου συνιστά το αν η απόλυση στηρίζεται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους ή στην επιθυμία του εργοδότη να διακόψει την εργασιακή σχέση κάποιου μισθωτού ενόψει της μεταβιβάσεως. Με άλλα λόγια ελέγχεται τα αν υφίσταται νόμιμος λόγος απόλυσης<sup>121</sup>.

Από τις ανωτέρω θέσεις ορθότερη φαίνεται αυτή που δέχεται ότι το άρθρο 4 παρ.1 του πδ 572/1988, και πλέον ισχύοντος άρθρου 5 παρ.1 πδ 178/2002, κατοχυρώνει αυτοτελή λόγο ακυρότητας της απόλυσης, συμπληρώνοντας το προστατευτικό πλαίσιο, διότι χωρίς την θέσπιση της απαγόρευσης η προστασία των δικαιωμάτων των μισθωτών θα αποτελούσε φενάκη. Το

<sup>119</sup> Βλ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, σελ. 324.

<sup>120</sup> Βλ.. Καμενόπουλο, ό.π., σελ. 1053-1054.

<sup>121</sup> Βλ. Κουκιάδη, όπ, σελ. 324.



επιχείρημα δε ότι οι συντάκτες του αρχικού προεδρικού διατάγματος προέβησαν σε μια απλή αντιγραφή των κοινοτικών ρυθμίσεων δεν ευσταθεί, καθόσον παρατηρείται ότι ο νομοθέτης επέφερε τις απαιτούμενες αλλαγές σε άλλα σημεία κατά την προσπάθεια εναρμόνισης βάσει των ιδιαιτεροτήτων του ελληνικού δικαίου. Άλλωστε, στο δεύτερο εδάφιο της αυτής διάταξης προβλέπεται μία εξαίρεση στην απαγόρευση, η οποία θα καθίστατο άνευ σημασίας και αξίας με την αντίθετη ερμηνεία, διότι δε θα είχε νόημα η ρητή αναφορά περιπτώσεων, όπου επιτρέπονται απολύσεις για συγκεκριμένους λόγους<sup>122</sup>.

Παρόμοια γραμμή έχει ακολουθήσει και το ΔΕΚ, βάσει του οποίου η λύση των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων πριν τη μεταβίβαση παραβιάζει τη διάταξη του άρθρου 4 παρ.1 της Οδηγίας 77/187, μ' αποτέλεσμα οι συμβάσεις να εξακολουθούν να υφίστανται και κατόπιν της μεταβίβασης, ακολουθώντας την πορεία της αυτοδίκαιης μεταβίβασης του αρ. 3 παρ.1 της Οδηγίας<sup>123</sup>.

Απαραίτητος όρος για την επέλευση της ακυρότητας είναι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας να έχει ως κύρια αιτία της τη μεταβίβαση της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης αυτή καθαυτή, όπως άλλωστε ανακύπτει και από το άρθρο 5 παρ.1<sup>124</sup>. Αντιθέτως, όταν οι απολύσεις βασίζονται σε επιχειρηματικές αποφάσεις του εργοδότη για διάφορους λόγους, και ο κύριος λόγος της καταγγελίας συνδέεται εμμέσως με τη μεταβίβαση, δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή της εξεταζόμενης διατάξεως<sup>125</sup>. Συνάμα, η παρεμβολή της μεταβίβασης και της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ανάμεσα στο γεγονός που αποτέλεσε σπουδαίο λόγο καταγγελίας και την καταγγελία, δεν αναιρεί το δικαίωμα του διαδόχου να το επικαλεστεί για να στηρίξει τη νομιμότητα της καταγγελίας, αποδεικνύοντας είτε το μη καταχρηστικό χαρακτήρα της άσκησης του δικαιώματός του, είτε τη μη αντίθεσή της σε απαγορευτική διάταξη νόμου. Πάντως, το χρονικό διάστημα μεταξύ των δυο κρίσιμων σημείων δεν πρέπει να είναι τόσο μεγάλο, ώστε να οδηγεί σε εξασθένησή τους.

Η προαναφερθείσα απαγόρευση καταλαμβάνει και τους δύο εργοδότες, μεταβιβάζοντα και διάδοχο, υπό τον αυτονόητο όρο ότι ο καθένας προβαίνει στην καταγγελία έχοντας την ιδιότητα

---

<sup>122</sup> Βλ. Καμενόπουλο, ό.π., σελ. 1055.

<sup>123</sup> ΔΕΚ 12-3/1998, 12/03/1998, C- 319/1994, Jules Dethier Equipment SA, ΔΕΕ 1998, σελ. 520` ΔΕΚ 101/1987, 15.06.1987, Bork International, ΕΕργΔ 1988, σελ 911. Στην ελληνική νομολογία ως προς το θέμα αυτό απεφάνθη η ΕφΑθ 6039/1994, ΕΕργΔ 1996, σελ. 412.

<sup>124</sup> ΕφΔωδ 249/2005, ΝΟΜΟΣ.

<sup>125</sup> Π.χ. Ο διάδοχος μιας επιχείρησης καταργεί ένα τμήμα διότι δεν ήταν παραγωγικό, αναθέτοντας τις εργασίες που εκτελούσε σε άλλη επιχείρηση, και συγχρόνως απολύει το προσωπικό του τμήματος αυτού, λόγω αδυναμίας απορρόφησής του κάπου αλλού. Βλ. Ζερδελή, ό.π., σελ. 1012.

του εργοδότη, διαφορετικά είναι ανυπόστατη λόγω έλλειψης νομιμοποίησης. Το γεγονός ότι ο νόμος κάνει συγκεκριμένα λόγο για «απόλυση», όχι γενικά για καταγγελία, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ενεργητικό υποκείμενο της ρύθμισης καθίστανται μόνο αυτά τα δύο πρόσωπα. Οποιοδήποτε άλλοι τρόποι λύσης της εργασιακής σχέσης, όπως για παράδειγμα κατόπιν συμφωνίας των συμβαλλομένων, δεν εμπίπτουν στο πεδίο της διατάξεως. Άλλωστε, προστατευόμενο υποκείμενο του εξεταζόμενου θεσμού είναι οι μισθωτοί, και σκοπός των ρυθμίσεων είναι η αποφυγή, κατά το δυνατόν, περιορισμού των δικαιωμάτων τους. Από' κει και πέρα ο όρος «απόλυση» αφορά σε οποιασδήποτε μορφής καταγγελία από εργοδοτικής πλευράς, είτε απλής ή τροποποιητικής <sup>126</sup>, είτε ατομικής ή ομαδικής, μιας που σε κάθε περίπτωση υφίστανται οι κίνδυνοι που απειλούν την εργασιακή σχέση.

Περιπτώσεις που εμπίπτουν στο πραγματικό της εν λόγω διατάξεως είναι για παράδειγμα όταν ο μεταβιβάζων απολύει προσωπικό, προκειμένου να καταστήσει πιο εμπορεύσιμη και ελκυστική την επιχείρηση στον αγοραστή, ή όταν προβαίνει σε συνεννοήσεις μ' αυτόν, και κατόπιν προτροπής αυτού οδηγείται σε καταγγελίες εργασιακών σχέσεων, για να επιτευχθεί το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα της μεταβίβασης. Το αυτό ισχύει και όταν καταφεύγει σε καταγγελίες, λόγω του ότι διακόπτει τη λειτουργία της επιχείρησης, και αμέσως μετά προβαίνει σε μεταβίβαση αυτής, την οποία θέτει αμέσως εκ νέου σε λειτουργία ο διάδοχός του. Οι απολύσεις αυτές είναι, το δίχως άλλο, άκυρες διότι αποκλειστική και μοναδική αιτία τους συνιστά αυτό καθαυτό το γεγονός της μεταβίβασης.

Εκτός από τον παλιό εργοδότη και ο νέος φορέας πιθανόν να προβεί σε απολύσεις, κατόπιν της μεταβίβασης, που καταλαμβάνονται από την απαγόρευση. Επί παραδείγματι, όταν διαδέχεται την επιχείρηση και καταγγέλλει ορισμένες συμβάσεις εργασίας, υπό το επιχείρημα ότι το προσωπικό κατέστη υπεράριθμο λόγω της νέας κατάστασης. Σημειωτέον ότι η διαπίστωση πως πρόκειται για περίπτωση άκυρων απολύσεων, καθίσταται ευχερέστερη όταν η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση διατηρεί την αυτοτελεία της μετά τις τελεσθείσες μεταβολές. Αντιθέτως, δημιουργούνται δυσχέρειες όταν παύει αυτό το στοιχείο να υφίσταται, λόγω ένταξης της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης σε μία ήδη υφιστάμενη εκμετάλλευση. Υπό αυτές τις συνθήκες είναι σύνηθες το να υπάρχουν δύο μισθωτοί για ορισμένη θέση εργασίας, μ' αποτέλεσμα να μην είναι δυνατόν να απασχοληθούν και οι δύο. Εν προκειμένω, οι τυχόν απολύσεις στις οποίες προβαίνει ο νέος εργοδότης, να μεν είναι επακόλουθο της μεταβίβασης, αλλά δεν υπάγονται στην απαγόρευση του άρθρου 5 παρ.1 ΠΔ. Ωστόσο, η επιλογή των απολυτέων θα πρέπει να

---

<sup>126</sup>Η απαγόρευση τις καταλαμβάνει, αφού η πρόταση για μεταβολή των όρων εργασίας συνδέεται με απόλυση του μισθωτού, αν δεν δεχθεί την προτεινόμενη μεταβολή.

βασισθεί σε αντικειμενικά κριτήρια, ώστε να αποφευχθούν, κατά το δυνατόν, οι αυθαίρετες εργοδοτικές αποφάσεις<sup>127</sup>.

Η απαγόρευση, όμως, δε φθάνει στο σημείο να αναιρεί πλήρως την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη, και για το λόγο αυτό στο δεύτερο εδάφιο του άρθρου 5 παρ.1 αναγνωρίζεται δικαίωμα σ' αυτόν να προχωρά σε απολύσεις, που βασίζονται σε λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως<sup>128</sup>, οι οποίοι, ως επί το πλείστον, επιβάλλουν μεταβολές στο προσωπικό της επιχείρησης. Γενικά, ο νέος φορέας δικαιούται να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας των μισθωτών που ανέλαβε, είτε για λόγους που οφείλονται στη συμπεριφορά τους, είτε για λόγους που δικαιολογούνται από τα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης που ανέλαβε.

Η ρητή αυτή ρύθμιση κρίνεται σημαντική, προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος να θεωρηθούν οι οικονομικοτεχνικές ανακατατάξεις ως παρακολούθημα της μεταβίβασης, και συνεπώς οι τυχόν απολύσεις να υπαχθούν στην απαγόρευση<sup>129</sup>. Είναι, άλλωστε, σύνηθες να εισάγονται νέα οικονομικοτεχνικά δεδομένα στα πλαίσια αναδιοργάνωσης της επιχείρησης ύστερα από την αλλαγή του φορέα της. Πολλές φορές, μάλιστα, ο παλιός εργοδότης αποφασίζει τη μεταβίβαση ως ένα πρώτο βήμα ενόψει της ανάγκης εξυγίανσης αυτής, οπότε μια ανάλογη συνέχεια θεωρείται, κατά κάποιον τρόπο, αναμενόμενη. Το ότι τα επιχειρηματικά μέτρα συνδέονται με τη μεταβίβαση δεν αποκλείει τη λήψη τους. Έτσι, λοιπόν, ο εξεταζόμενος θεσμός προστατεύει μεν τους μισθωτούς από τις εργοδοτικές αποφάσεις, που επηρεάζουν αρνητικά την πορεία και τύχη των εργασιακών τους σχέσεων, όχι, όμως, όταν αυτές συνδέονται με τις ανάγκες της επιχείρησης, που μπορεί να προκύψουν ανά πάσα στιγμή. Υποκείμενα της ρύθμισης αυτής είναι πάλι και οι δύο εργοδότες, μιας που ο καθένας τους μπορεί να αποφασίσει την αναδιοργάνωση της επιχείρησης, ο πρώτος ώστε να την εκσυγχρονίσει, και ο δεύτερος για να τη βελτιώσει σύμφωνα με τις επιλογές και τους στόχους του. Οι ανάλογες ενέργειες από πλευράς τους αποτελούν ελεύθερη άσκηση της επιχειρηματικής δράσης, αναγκαίες για την οργανωτική και λειτουργική συνέχεια της εκμετάλλευσης, και κατοχυρωμένες νομικά στο δικαίωμα της ανεμπόδιστης οικονομικής δραστηριότητας και της απρόσκοπτης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Η βιωσιμότητα της επιχείρησης είναι σε κάθε περίπτωση κρίσιμη, οπότε το οποιοδήποτε σχέδιο εξυγίανσης είναι αναγκαίο και θεμιτό, ακόμη κι αν οδηγεί σε απολύσεις.

---

<sup>127</sup> Βλ. αναλυτικά, Ο ίδιος, ό.π., σελ 1013-1017.

<sup>128</sup> Βλ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, σελ.748επ.

<sup>129</sup> Ο κίνδυνος αυτός είναι μεγαλύτερος στις περιπτώσεις μεταβίβασης τμήματος εκμετάλλευσης σε κάποια άλλη υφιστάμενη επιχείρηση, όπως και στις συγχωνεύσεις ή απορροφήσεις, όπου οι ανακατατάξεις και αναπροσαρμογές είναι αναπόφευκτες ενόψει των νέων οργανωτικών και λειτουργικών δεδομένων.

Από' κει και πέρα θα τεθούν σε εφαρμογή οι γνωστές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για απολύσεις που οφείλονται στους λόγους αυτούς, όπως, επί παραδείγματι, η πολύ βασική διαδικασία επιλογής των απολυτέων με αντικειμενικά κριτήρια<sup>130</sup>, ή οι ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου όταν αυτές είναι ομαδικές<sup>131</sup>.

Εφόσον συντρέξουν οι συνθήκες που οδηγούν στην εφαρμογή της προβλεπόμενης απαγόρευσης, ανακύπτει το ερώτημα ποιος φέρει το βάρος επίκλησης και απόδειξης των απαραίτητων προϋποθέσεων. Το πρόσωπο αυτό είναι ο μισθωτός, καθώς η ρύθμιση αυτή έχει τεθεί για χάρη της δικής του εύνοιας, ενώ ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι η καταγγελία στηρίζεται σε άλλους λόγους. Εν προκειμένω, ο εργαζόμενος θα βασισθεί σε πραγματικά γεγονότα και αντικειμενικές περιστάσεις που συνηγορούν υπέρ της εφαρμογής της διάταξης, μιας που η απόδειξη της αληθούς πρόθεσης του εργοδότη, και γενικά η αναζήτηση υποκειμενικών κινήτρων είναι ιδιαίτερα δυσχερής.

Ένα στοιχείο που συνδράμει θετικά στην απόδειξη των όρων εφαρμογής του άρθρου 5 παρ.1 ΠΔ είναι η χρονική σύνδεση της καταγγελίας με τη μεταβίβαση. Από μόνη της, βέβαια, δεν αρκεί, αλλά συνιστά μία ένδειξη, διότι, ως επί το πλείστον, οι λόγοι που νομίμως δικαιολογούν την καταγγελία συνδέονται χρονικά μ' αυτήν, και η διάγνωσή τους σε μεγάλο βαθμό εξαρτάται από την εξέταση των γεγονότων που προηγούνται ή έπονται αυτής. Από' κει και έπειτα ο εντοπισμός των πραγματικών λόγων που τη στηρίζουν, ή, αντιθέτως, η παντελής έλλειψη τους, σε συνδυασμό με τη μεταβίβαση είναι δυνατόν να συμβάλουν στο δύσκολο αυτό αποδεικτικό έργο του μισθωτού<sup>132</sup>. Σε κάθε περίπτωση, το χρονικό διάστημα εντός του οποίου αναζητούνται οι λόγοι και επεκτείνεται ο έλεγχος πρέπει να είναι εύλογο. Αυτό να κριθεί σε σχέση με τις ειδικότερες συνθήκες και τις ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης μεταβίβασης<sup>133</sup>.

---

<sup>130</sup> Βλ. Ο ίδιος, ό.π., σελ. 748 Ζερδελη, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, σελ. 627 επ.

<sup>131</sup> Η διαδικασία αυτή ακολουθείται και στην περίπτωση αναδιοργάνωσης της επιχείρησης σύμφωνα με το ν. 1387/1983. βλ. Αναγνωστόπουλο, Μεταβίβαση επιχείρησης μετά το πδ. 178/2002, ΕΕργΔ 2003, σελ.900.

<sup>132</sup> Επί παραδείγματι η πρόσληψη από τον διάδοχο νέων εργαζομένων σε αντικατάσταση των απολυθέντων συνηγορεί υπέρ της εφαρμογής της απαγόρευσης. Αντίθετη περίπτωση συνιστά η πρόσληψη μισθωτών με προσόντα διαφορετικά από αυτά των εργαζομένων που απολύθηκαν, οι οποίοι καλούνται να παράσχουν διαφορετική εργασία και να καλύψουν άλλες ανάγκες.

<sup>133</sup> Για παράδειγμα όταν η μεταβίβαση οφείλεται σε θάνατο του παλιού εργοδότη ή σε πλειστηριασμό, τότε οι πιθανότητες να οφείλονται οι απολύσεις στη μεταβίβαση είναι εξασθενημένες.

Υπάρχουν ορισμένοι που ισχυρίζονται ότι η διατύπωση της αντίστοιχης διάταξης της Οδηγίας (άρθρο 4 παρ.1) και ο σκοπός των προστατευτικών ρυθμίσεών της οδηγούν σε μια αντιστροφή του βάρους απόδειξης. Δηλαδή, στις περιπτώσεις που παρατηρείται χρονική σύνδεση της καταγγελίας με τη μεταβίβαση, θα πρέπει να τεκμαίρεται ότι οφείλεται σ' αυτό καθαυτό το γεγονός, όποτε καλείται ο εργοδότης, εφόσον το επιθυμεί, να ανατρέψει αυτό το τεκμήριο, αποδεικνύοντας σπουδαίους και σοβαρούς λόγους που καθιστούν την καταγγελία καθόλα νόμιμη <sup>134</sup>.

#### **4.5.2 Το άρθρο 5 παρ. 2 ΠΔ περί μεταβολής των όρων εργασίας.**

Το γεγονός της μεταβίβασης αυτής καθαυτής δεν μπορεί να εκληφθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή, ώστε ο μισθωτός να διεκδικήσει την προστασία των δικαιωμάτων του, καθώς οι βασικοί όροι εργασίας παραμένουν αναλλοίωτοι. Αυτό που μεταβάλλεται είναι το πρόσωπο του αντισυμβαλλομένου του, ωστόσο ο τελευταίος υπεισέρχεται στο σύνολο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του προκατόχου του, οπότε κατοχυρώνονται τα εργασιακά δικαιώματα, και έτσι ο μισθωτός οφείλει μετά τη μεταβίβαση να παρέχει την εργασία στον διάδοχο. Η μοναδική περίπτωση <sup>135</sup> που, ενδεχομένως, η αλλαγή προσώπου του εργοδότη θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας είναι όταν στο πρόσωπο του εργοδότη συντρέχουν ορισμένες ιδιαίτερες ιδιότητες και χαρακτηριστικά, που προσδιορίζουν και καθορίζουν τη μορφή της εργασιακής σχέσης. Υπό τις συνθήκες αυτές, και με την πρόσθετη, απαραίτητη προϋπόθεση ότι η πρωτοβουλία της μεταβίβασης ανήκει στον μεταβιβάζοντα, η μεταβολή είναι βλαπτική και ο μισθωτός έχει τα δικαιώματα του άρθρου 7 ν.2112/1920.

Από πρακτικής σκοπιάς, η άσκηση των παραπάνω δικαιωμάτων εκ μέρους του εργαζομένου μπορεί να τον οδηγήσει σε άτοπα αποτελέσματα. Επειδή βασική του αξίωση είναι να παραμείνει ως εργοδότης του ο μεταβιβάζων, κάτι τέτοιο είναι εφικτό στην περίπτωση μερικής μεταβίβασης, μιας που υπάρχει η δυνατότητα να παραμείνει ως εργαζόμενος του ίδιου εργοδότη, σε άλλη θέση. Όταν, όμως, μεταβιβάζεται ολόκληρη η επιχείρηση, μία αντίστοιχη αξίωση δεν είναι πραγματοποιήσιμη αντικειμενικά, καθώς στην ουσία το αίτημά της είναι η διατήρηση της επιχείρησης στα χέρια του παλιού εργοδότη, το οποίο συνιστά υπέρμετρη δέσμευση της

---

<sup>134</sup> Βλ. Ζερδελή, Εργατικό δίκαιο, σελ.1017-1018.

<sup>135</sup> Βλ. Δούκα, ό.π., σελ. 335επ.

συμβατικής του ελευθερίας, και συνιστά, προφανώς, καταχρηστική άσκηση των δικαιωμάτων από πλευράς του μισθωτού.

Το άρθρο 5 παρ.2 του πδ 178/2002 ορίζει πως αν η σύμβαση καταγγελθεί, λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας εις βάρος του εργαζομένου, τότε η καταγγελία θεωρείται ότι έγινε για λόγους που αφορούν στο πρόσωπο του εργοδότη <sup>136</sup>. Πρόκειται, λοιπόν, για την περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας. Πέρα, λοιπόν, από την προστασία που αναγνωρίζεται στον μισθωτό, όταν ο εργοδότης καταγγέλλει την εργασιακή σχέση (5 παρ.1 ΠΔ), παρέχεται προστασία και όταν ο ίδιος ο εργαζόμενος καταγγέλλει τη σύμβασή του, λόγω του ότι η μεταβίβαση μεταβάλλει ουσιαστικά το περιεχόμενο της εργασιακής του σχέσης.

Προϋπόθεση για την εφαρμογή της ρυθμίσεως είναι η καταγγελία <sup>137</sup> της συμβάσεως εργασίας, η οποία λαμβάνει χώρα διότι η μεταβίβαση αποτέλεσε το κινούν αίτιο και αποφασιστικό κίνητρο για τη μεταβολή των εργασιακών όρων σε βάρος του μισθωτού. Συνάμα, η βλαπτική αυτή μεταβολή πρέπει να είναι και ουσιώδης, να ανατρέπει, με άλλα λόγια, το περιεχόμενο της συμβάσεως, όπως είχε διαμορφωθεί, διαταράσσοντας την ισορροπία μεταξύ των συμφωνηθέντων όρων. Οι τροποποιήσεις αυτές θα πρέπει να θίγουν, άμεσα ή έμμεσα, τα υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργαζομένου, σε τέτοια, μάλιστα, έκταση-ποσοτικά και ποιοτικά-ώστε να καθίσταται ασύμφορη η συνέχεια της σχέσης εργασίας υπό τους νέους αυτούς όρους <sup>138</sup>. Η σχετική κρίση, βέβαια, θα στηριχθεί στην καλή πίστη και στην αντικειμενική εκτίμηση των γεγονότων. Απ' την άλλη, επουσιώδεις είναι οι μεταβολές, όταν λαμβάνουν χώρα εντός των ορίων της νόμιμης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.

Υπό τη συνδρομή των ανωτέρω προϋποθέσεων θεσπίζεται πλάσμα δικαίου, το οποίο παρέχει την απαιτούμενη βάση, ώστε να αποφευχθούν οι δυσμενείς συνέπειες που θα πλήξουν το πρόσωπο του μισθωτού. Συγκεκριμένα, βάσει του πλάσματος, θεωρείται ότι ενεργητικό

---

<sup>136</sup> Αντίστοιχη διάταξη της Οδηγίας είναι η παρ.2 αρ.4. ΔΕΚ 399/1996, 12/11/1998, C-399, Sanders-Europieces, ΔΕΕ 1999, σελ.433.

<sup>137</sup> Ο όρος της καταγγελίας πρέπει να συντρέχει, αδιάφορα αν υποκείμενό της είναι ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης. Υποστηρίζεται ότι στη ρύθμιση εμπίπτει και η λύση της εργασιακής σχέσης κατόπιν κοινής συμφωνίας των συμβαλλομένων μερών, διότι η αντίστοιχη διάταξη της Οδηγίας 11/187 (4 παρ.2), που διατυπώνεται κατά τον ίδιο τρόπο με το εξεταζόμενο άρθρο του ΠΔ, αναφέρεται απλώς σε λήξη της συμβάσεως εργασίας ή εργασιακής σχέσης. Βλ. Καμενόπουλο, ό.π., σελ 1056.

<sup>138</sup> ΔΕΚ 171/1994, 07/03/1996, Merckx & Neuhuys, Συλλογή Νομολογίας 1996, σελ. 1253. Το ΔΕΚ δέχθηκε ότι η τροποποίηση του ύψους των αποδοχών του μισθωτού συνιστά ουσιώδη μεταβολή των όρων εργασίας, οπότε σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, εφαρμόζεται το άρθρο 4 παρ. 2 της Οδηγίας, και θεωρείται ότι η καταγγελία επέρχεται εξαιτίας του εργοδότη.

υποκείμενο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας είναι ο εργοδότης, και κατ' αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνονται ευνοϊκά αποτελέσματα για τον εργαζόμενο. Αυτά συναρτώνται άμεσα με τη μορφή της καταγγελθείσας συμβάσεως, αν, δηλαδή, είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου, οπότε θα είναι εφαρμοστέες οι ανάλογες διατάξεις, επί παραδείγματι για την καταβολή αποζημίωσης βάσει του ν. 2112/1920 και 3198/1955 για τις αορίστου χρόνου<sup>139</sup>. Η σημασία της ρυθμίσεως εμφανίζεται, βασικά, όταν ο εργοδότης προσπαθεί, καταστρατηγώντας τη ρητή απαγόρευση της παρ.1 του άρθρου 5, να εξαναγκάσει τον μισθωτό να προβεί σε καταγγελία της συμβάσεώς του<sup>140</sup>, δια της οδού της ηθελημένης χειροτέρευσης των όρων εργασίας,.

Έχει υποστηριχθεί<sup>141</sup> ότι η εν λόγω ρύθμιση είναι νομοτεχνικά άστοχη, διότι επαναλαμβάνει την αντίστοιχη διάταξη της Οδηγίας, η οποία είναι προσαρμοσμένη στο σύστημα αιτιολογημένης καταγγελίας, ενώ στο εθνικό μας δίκαιο κρατεί σύστημα αναιτιολόγητης καταγγελίας, οπότε η ερμηνεία της γίνεται μόνο τελολογικά και όχι γραμματικά. Το πλάσμα που θεσπίζει αποσκοπεί μόνο στο να νομιμοποιήσει την αξίωση του μισθωτού για αποζημίωση απόλυσης. Συνάμα, γίνεται δεκτό ότι η ρύθμιση είναι από πρακτικής σκοπιάς περιττή, μιας που ισοδύναμη τουλάχιστον προστασία παρέχεται ήδη στα πλαίσια του άρθρου 7 ν. 2112/1920.

#### **4.6 Συμμετοχικά δικαιώματα- Υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης.**

Στο προστατευτικό πλαίσιο του προεδρικού διατάγματος 178/2002 περιλαμβάνονται διατάξεις που κατοχυρώνουν τα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, με σκοπό τη διασφάλιση της συνέχισης εκπροσώπησής τους. Το πρώτο εξ αυτών είναι το άρθρο 7, που αναφέρεται στην προστασία των εκπροσώπων του εργατικού δυναμικού, οι οποίοι διατηρούν την ιδιότητά τους και υπό το νέο καθεστώς, με τους ίδιους όρους, και υπόκεινται στις ίδιες συνθήκες με αυτές που ίσχυαν πριν τη μεταβίβαση. Προϋπόθεση εφαρμογής της διατάξεως είναι η διατήρηση της αυτονομίας της επιχείρησης και η μη συνδρομή των αναγκαίων κατά το νόμο όρων για νέο διορισμό ή συγκρότηση εκπροσώπων των εργαζομένων. Σε περίπτωση που η θητεία τους λήξει λόγω της μεταβιβάσεως, προβλέπεται η συνέχιση της προστασίας τους από τις σχετικές διατάξεις<sup>142</sup>, για όσο χρόνο θα προστατεύονταν

<sup>139</sup> Βλ. Δούκα, ό.π., σελ. 556-557 ΑΠ 18/1991, ΔΕΝ 1993, σελ. 579.

<sup>140</sup> Βλ. Καμενόπουλο, ό.π., σελ 1056.

<sup>141</sup> Βλ. Μπακόπουλο, Εξαγορά επιχείρησης και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 2000, σελ 1196.

<sup>142</sup> Άρθρα 9 παρ. 1, 2 ν. 1767/1988, 14 και 15 ν. 1264/1982.

εάν δεν είχε αυτή επέλθει. Αν, απ' την άλλη, λάβουν χώρα διάφοροι εταιρικοί μετασχηματισμοί, όπως συγχώνευση, μ' αποτέλεσμα να μεταβληθεί ο αριθμός των εργαζομένων ή η σύνθεση του συμβουλίου τους, δεν τίθεται θέμα εφαρμογής της εν λόγω ρυθμίσεως.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι και η επόμενη διάταξη, το άρθρο 8, που αναγνωρίζει συγκεκριμένα συμμετοχικά δικαιώματα στο εργατικό προσωπικό ενόψει της όλης διαδικασίας. Τόσο ο μεταβιβάζων όσο και ο αποκτών την επιχείρηση είναι υποχρεωμένοι να πληροφορούν τους εκπροσώπους του εργατικού δυναμικού για ορισμένα ουσιώδη σημεία σχετικά με τη μεταβίβαση, επί παραδείγματι την ακριβή της ημερομηνία, τους λόγους αυτής, τις κοινωνικές και οικονομικές συνέπειές της για τους εργαζομένους, καθώς επίσης και τα μέτρα που σχετίζονται με το νέο εργασιακό καθεστώς<sup>143</sup>. Η υποχρέωση αυτή πρέπει, μάλιστα, να εκπληρωθεί εγκαίρως, για μεν τον μεταβιβάζοντα προτού την τέλεση της μεταβίβασης, για δε τον νέο φορέα, πριν επέλθουν τα οποιαδήποτε επακόλουθα, που θα επιδράσουν στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας των μισθωτών. Συνάμα, όταν είτε ο αρχικός, είτε ο νέος ιδιοκτήτης της επιχείρησης επιθυμεί να λάβει μέτρα αλλαγής των εργασιακών συνθηκών, τότε είναι αμφότεροι υποχρεωμένοι να προβούν σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία. Η εκπλήρωση, μάλιστα, αυτής της υποχρέωσης υφίσταται όταν όντως διαπιστώνεται η επιδίωξη της συμφωνίας με βάση τις αρχές της καλής πίστης<sup>144</sup>. Επιπλέον, όπως προκύπτει από την παρ.3 του εξεταζόμενου άρθρου, τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό, το οποίο περιέχει τις τελικές θέσεις των ενδιαφερομένων μερών.

Οι ανωτέρω υποχρεώσεις σε επίπεδο ατομικών σχέσεων εργασίας θα πρέπει να εκτιμηθούν ως παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργοδότη, όπου τα δικαιώματα που ανακύπτουν απ' αυτές έχουν ως υποκείμενο κάθε εργαζόμενο σε ατομικό επίπεδο, και τους εκπροσώπους των τελευταίων σε συλλογικό, συνεπώς για την δικαστική τους άσκηση νομιμοποιούνται και οι δύο πλευρές<sup>145</sup>. Η παρεπόμενη αυτή φύση τους, απορρέουσα από την ατομική σχέση εργασίας, έχει ως επακόλουθο ότι η παράβασή τους συνιστά παράβαση συμβατικού όρου, οπότε παρέχει στον κάθε μισθωτό τα ανάλογα δικαιώματα, όπως για παράδειγμα επίσχεση εργασίας, καταγγελία, αποζημίωση κλπ. Στην περίπτωση των διαβουλεύσεων τα εμπλεκόμενα μέρη είναι απ' τη μια ο εργοδότης, και απ' την άλλη οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ( αρ. 8 παρ.2)<sup>146</sup>. Το ρόλο των

---

<sup>143</sup> ΜονΠρΑθ 7153/1993, ΕΕργΔ 1993, σελ.1114.

<sup>144</sup> Βλ. Κουκιάδη, ό.π., σελ. 326.

<sup>145</sup> Βλ. Δούκα, ό.π., σελ 445.

<sup>146</sup> ΔΕΚ 382/1994, 08/06/1994, Αρμ. 1995, σελ. 102. Το δικαστήριο τονίζει στην απόφαση αυτή τη σημασία της ανάδειξης εκπροσώπων των εργαζομένων, προκειμένου να τηρηθούν οι υποχρεώσεις της



εκπροσώπων αναλαμβάνει το συμβούλιο των εργαζομένων του ν. 1767/1998, το οποίο, υπό το ελληνικό νομοθετικό καθεστώς, λειτουργεί συμπληρωματικά, εφόσον παρεμβαίνει ως εκπρόσωπος μόνο όταν δεν υπάρχει εργοστασιακό σωματείο που να συγκεντρώνει το 70% του προσωπικού και την πλειοψηφία των εργαζομένων στην επιχείρηση<sup>147</sup>. Ακόμη κι όταν σε μια επιχείρηση ή εγκατάσταση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι του προσωπικού, για λόγους ανεξάρτητους από τη θέληση αυτών, η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους μισθωτούς για ορισμένα σημαντικά ζητήματα δεν παύει να υφίσταται (αρ.8 παρ.5).Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός πως, μέσω της νομοθετικής πρόβλεψης των διαβουλεύσεων, προωθείται ο διάλογος μεταξύ των μερών, εργαζομένων και εργοδοτών, μιας που οι εξεταζόμενες διατάξεις αποσκοπούν στην ενδυνάμωση των συμμετοχικών και συναινετικών διαδικασιών, ώστε να ρυθμιστούν τα ανακύπτοντα εργασιακά ζητήματα<sup>148</sup>. Φυσικά, η επιδίωξη αυτή αποτέλεσε κατευθυντήρια γραμμή για διάφορες κοινοτικές οδηγίες, για παράδειγμα της 77/187/ΕΟΚ, 75/129/ΕΟΚ και 92/56/ΕΟΚ, που αφορούν αντίστοιχα στη μεταβίβαση επιχείρησης και στις ομαδικές απολύσεις. Είναι γνωστό ότι οι τελευταίες δεν περιορίζουν την ελευθερία των επιχειρηματιών ως προς την επιλογή των μέσων και τρόπων, που εκτιμούν ότι είναι κατάλληλοι και πρόσφοροι για την οργάνωση της επιχείρησής τους. Αντιθέτως, σκοπός αυτών των οδηγιών είναι η αντιμετώπιση των κοινωνικών συνεπειών των εργοδοτικών αποφάσεων επί των εργασιακών σχέσεων. Η σημασία τους διαφαίνεται, μεταξύ άλλων, από το ότι κατέστησαν κοινή αρχή για τα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης το διάλογο με τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν από κάθε σχέδιο μεταβίβασης της επιχείρησης ή ομαδικών απολύσεων. Η τήρηση των υποχρεώσεων πληροφόρησης, διαβούλευσης και ενδεχομένως διαπραγμάτευσης, καθίσταται μ' αυτόν τον τρόπο κυρίαρχος παράγοντας νομιμοποίησης των επιλογών της διεύθυνσης των επιχειρήσεων<sup>149</sup>. Ακόμη κι όταν τηρηθεί η υποχρέωση για διεξαγωγή διαβουλεύσεων<sup>150</sup>, δεν είναι σίγουρο ότι θα έχουν επιτυχή έκβαση, καταλήγοντας, δηλαδή, σε θέσεις κοινής αποδοχής

---

ενημέρωσης και διαβούλευσης.

<sup>147</sup> Βλ. Γιαννακούρου, Η παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία μεταβίβασης επιχειρήσεων και μείωσης προσωπικού, ΔΕΕ 1995, σελ. 1052.

<sup>148</sup> Η τάση αυτή εκδηλώνεται και σε άλλα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων, για τα οποία υπάρχουν σχετικές ρυθμίσεις, όπως η επέκταση των θεμάτων που αποτελούν αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 2 ν. 1876/1990), της συμμετοχής του συμβουλίου των εργαζομένων στις αποφάσεις που αφορούν στην επιχείρηση και στους όρους εργασίας (άρθρα 12-16 ν. 1767/1988), της συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στις αποφάσεις για τις ομαδικές απολύσεις (άρθρο 3 ν. 1387/1983). Βλ. Δούκα, ό.π., σελ. 446.

<sup>149</sup> Βλ. Γιαννακούρου, ό.π., ΔΕΕ 1995, σελ. 1051.

<sup>150</sup> Σχετικά με το αντικείμενο των διαβουλεύσεων βλ. Δούκα, ό.π, σελ. 451-453.

για το σύνολο ή μέρος των ζητημάτων. Είναι αυτονόητο ότι η συγκεκριμένη υποχρέωση εξαντλείται στην διαβούλευση, δίχως να επιβάλλεται η συνομολόγηση συμφωνίας. Το γεγονός ότι τα εμπλεκόμενα μέρη, ενδεχομένως, διατηρήσουν εκ διαμέτρου αντίθετες απόψεις, δίχως τη δυνατότητα εύρεσης χρυσής τομής, δεν αποστερεί τους εργοδότες, παλιό και νέο, από την ευχέρεια να προβούν στις αλλαγές που επιθυμούν, στα πλαίσια της άσκησης του διευθυντικού τους δικαιώματος. Συνάμα, η διενέργεια ή επιτυχής κατάληξη των διαβουλεύσεων δε συνιστά όρο ούτε για την πραγματοποίηση της μεταβιβάσεως, ούτε για τις τυχόν μεταβολές που θα επιφέρει ο εργοδότης στα εργασιακά δεδομένα <sup>151</sup>. Έναντι αυτής της κατάστασης οι μισθωτοί έχουν, βεβαίως, την προστασία που τους αναγνωρίζει η εργατική νομοθεσία στα πλαίσια των ατομικών σχέσεων εργασίας.

Προκειμένου να διαφυλαχθεί το κύρος των παραπάνω διαδικασιών από τις οποιεσδήποτε διακινδυνεύσεις, νομοθετική επιλογή συνιστά το άτυπο των διαβουλεύσεων. Η αδήριτη ανάγκη, παρά ταύτα, για βεβαιότητα σε σχέση με τα αποτελέσματά τους επιβάλλει την καταγραφή τους σε πρακτικό, το οποίο πρέπει να περιέχει, το λιγότερο, τις απόψεις των μερών και τις συμφωνίες στις οποίες πιθανώς καταλήξουν. Οι οποιεσδήποτε θέσεις των διαβουλευομένων λαμβάνουν χώρα σε συλλογικό επίπεδο, όπως καθίσταται σαφές και από το άρθρο 8 παρ.2, που κάνει λόγο για «καθεστώς των εργαζομένων», και όχι για «όρους εργασίας». Άλλωστε, η σημασία τους διαφαίνεται όταν επιδρούν στο σύνολο των μισθωτών, διαμορφώνοντας ένα νέο εργασιακό πλέγμα γι' αυτούς, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι νέες ρυθμίσεις θα είναι απαραίτητως ευνοϊκότερες. Αν σκεφθεί, μάλιστα, κανείς ότι συντελούνται στα πλαίσια μιας γενικότερης αναδιοργάνωσης και εξυγίανσης της επιχείρησης, είναι πολύ πιθανόν να έχουν δυσμενείς συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις <sup>152</sup>. Κατά αυτόν τον τρόπο, λοιπόν, προωθείται η ιδέα της μη κατοχύρωσης των κερτημένων σε ατομικό επίπεδο δικαιωμάτων, χάριν της διατήρησης της απασχόλησης σε συνολική βάση <sup>153</sup>.

Ένα εύλογο ερώτημα που ανακύπτει αφορά στη νομική φύση της συμφωνίας για την οποία κάνει λόγο το άρθρο 8 παρ.2 του πδ, μιας που σιωπά ως προς το θέμα αυτό, μ' αποτέλεσμα να διατυπώνονται διαφορετικές θέσεις επί τούτου. Η αναγκαιότητα εξεύρεσής της διαφαίνεται στην πράξη όταν κάποιοι από τους μισθωτούς αρνούνται να δεχθούν και να συμμορφωθούν με το περιεχόμενο των συμφωνιών, οπότε ανακύπτει θέμα εξαναγκασμού τους. Το ίδιο μπορεί να

---

<sup>151</sup> ΠΠρΑθ 8400/1998, ΔΕΕ 1999, σελ. 298.

<sup>152</sup> Μπορεί, για παράδειγμα, να μεταβληθούν όροι σχετικά με την αμοιβή, ή με το χρόνο εργασίας κατά τρόπο επιβαρυντικό και δυσμενή για το εργατικό δυναμικό, αλλά αναγκαίο και αναπόφευκτο για το μέλλον της επιχείρησής.

<sup>153</sup> Βλ. Η ίδια, ό.π., σελ. 455.

προκύψει και από πλευράς του εργοδότη, όταν, δηλαδή, δεν εφαρμόζει τους συμφωνηθέντες όρους επί των εργασιακών σχέσεων, αν και οι πιθανότητες να συμβεί αυτό είναι λιγότερες συγκριτικά με την προηγούμενη περίπτωση.

Επί του θέματος θα μπορούσε να υποστηριχθεί η κανονιστική φύση της συμφωνίας, με την αιτιολογική βάση ότι καθίσταται αποτελεσματική η εφαρμογή της, μιας που κατά αυτόν τον τρόπο μπορεί να επιβληθεί υποχρεωτικά στους εργαζομένους και να αντιμετωπιστεί η τυχόν εγειρόμενη αντίρρησή τους. Ωστόσο, για να διασφαλιστεί η βεβαιότητα ότι όντως θα συμβεί αυτό, η παραδοχή απλώς και μόνο του κανονιστικού χαρακτήρα δεν αρκεί, καθόσον είναι υπαρκτός ο κίνδυνος της παράκαμψης της συμφωνίας, όταν τεθούν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις από πηγές διαφορετικής βαθμίδας. Για να αντιμετωπιστεί ένα τέτοιο ενδεχόμενο θα πρέπει, λοιπόν, να αποκλειστεί η εφαρμογή της αρχής της εύνοιας, κατά τη συσχέτιση των όρων της συμφωνίας με άλλους νομοθετικούς παράγοντες, που επιδρούν και διαμορφώνουν την σχέση εργασίας, και συνάμα να αναγνωριστεί ότι αυτή περιέχει κανόνες απολύτου αναγκαστικού δικαίου. Ένα τέτοιο, όμως, είδος κανόνα δεν αναγνωρίζεται νομοθετικά στους κόλπους του εργατικού δικαίου, οπότε η θέση αυτή βρίθεται προβληματών.

Ως επιχείρημα υπέρ του κανονιστικού χαρακτήρα της συμφωνίας προβάλλεται και ο παραλληλισμός της με αυτήν του άρθρου 12 παρ.4 ν.1767/1988, μιας που παρατηρείται μια ομοιότητα ως προς το περιεχόμενο και πεδίο εφαρμογής τους. Και στις δύο περιπτώσεις τα διαβουλευόμενα μέρη είναι ο εργοδότης και το συμβούλιο της επιχείρησης, οπότε θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι το «πρακτικό» στο προεδρικό διάταγμα συνιστά επί της ουσίας «συμφωνία» του νόμου 1767/88, και αποκτά την ανάλογη κανονιστική ισχύ. Πάλι, όμως, προβάλλονται αμφιβολίες επί της θέσης αυτής, η οποία φαίνεται να μην ευσταθεί. Η διαφορά των ρυθμίσεων έγκειται στους σκοπούς που επιδιώκουν, καθώς το άρθρο 12 του ν.1767 αξιώνει συμφωνία, περιορίζοντας την επιχειρηματική ελευθερία, ενώ το άρθρο 8 επιδιώκει την επίτευξη διαβούλευσης, δίχως να προϋποθέτει απαραίτητως συμφωνία, αναγνωρίζοντας, μάλιστα, τη δυνατότητα στον εργοδότη να προχωρήσει στις αλλαγές που σχεδιάζει στα πλαίσια της άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος. Οι διαφορετικές, λοιπόν, νομοθετικές επιλογές οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η συμφωνία του προεδρικού διατάγματος δεν είναι εξοπλισμένη με κανονιστική ισχύ.

Ένας περαιτέρω λόγος, που συνηγορεί κατά της κανονιστικής φύσης της εξεταζόμενης συμφωνίας, εντοπίζεται στον δραστικό περιορισμό της συμβατικής ελευθερίας. Η τελευταία κατοχυρώνεται και συνταγματικά στο άρθρο 5 παρ.1 Σ, συνεπώς ο οποιοσδήποτε περιορισμός της θα πρέπει να εκτείνεται εντός των ορίων που θέτει το Σύνταγμα, δίχως να θίγεται ο πυρήνας της θεμελιώδους αυτής αρχής. Το γεγονός ότι αποδίδεται νομοθετικώς κανονιστική ισχύ στη

σ.σ.ε και στο σύμφωνο εκμετάλλευσης, θέτοντας σε όρια την ιδιωτική αυτονομία, γίνεται ένεκα της προστασίας των μισθωτών, η οποία συμπληρώνεται με την απαγόρευση της εις βάρος των τελευταίων απόκλισης από τις ρυθμίσεις του<sup>154</sup>. Καθίσταται, λοιπόν, σαφές ότι το εργατικό δίκαιο διαπνέεται από την αρχή της εύνοιας υπέρ του εργαζομένου, την οποία δέχεται ρητώς και το προεδρικό διάταγμα, όπως αναφέρθηκε σε παραπάνω σημείο.

Συμπληρώνοντας την ανωτέρω επιχειρηματολογία παρατηρείται ότι η αναγνώριση στα όργανα της επιχείρησης εξουσίας να θέτουν δίκαιο, παράγοντας κανόνες ουσιαστικού δικαίου, είναι δυνατή και θεμιτή στα πλαίσια που ορίζει ο εθνικός νομοθέτης. Συνεπώς, αν επιθυμία του ήταν να αποδώσει κανονιστική ενέργεια στη συμφωνία του άρθρου 8 παρ.2 όφειλε να το ορίσει ρητώς, όπως, άλλωστε, έπραξε σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 7 παρ. 1 ν. 1876/1990), και το σύμφωνο εκμετάλλευσης ( άρθρο 12 παρ. 4 ν. 1767/1988).

Κατόπιν των προεκτεθέντων συνάγεται ότι η συμφωνία του άρθρου 8 παρ.2 ΠΔ, εφόσον επιτευχθεί, συνιστά ενοχική σύμβαση, ενώ για την κατάρτισή της απαιτείται, όπως και για τις λοιπές συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου, σύμπτωση των δηλώσεων βουλήσεως των συμβαλλομένων μερών, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα. Στο ίδιο συμπέρασμα οδηγούμαστε και από την εξέταση δύο ανάλογων συμφωνιών στους κόλπους της κοινοτικής οδηγίας 2001/23/EK, και συγκεκριμένα αυτές των άρθρων 7 παρ.2 και 5 παρ.2β. Η διαφορετική, βέβαια, φραστική τους διατύπωση οφείλεται στις ανάγκες που καλούνται να θεραπεύσουν. Στην περίπτωση του αρ. 5 παρ.2β η συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων συνάπτεται προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα οικονομικά προβλήματα της επιχείρησης, με σκοπό τη διατήρηση, κατά το δυνατόν, των θέσεων εργασίας του προσωπικού. Για την εφαρμογή της προϋπόθεση είναι η υποχρεωτική επιβολή των συμφωνηθέντων, ακόμη και εις βάρος των μισθωτών, κατά απόκλιση, δηλαδή, της αρχής της εύνοιας, μιας που τίθεται θέμα βιωσιμότητας της επιχείρησης. Έτσι, λοιπόν, η κανονιστική ενέργεια της συμφωνίας προκύπτει, αφενός, ερμηνευτικά, και αφετέρου από το κείμενο της Οδηγίας, η οποία σκοπίμως ρυθμίζει χωριστά και αντιπαραθέτει την εν λόγω συμφωνία μ' αυτήν του άρθρου 7 παρ. 2, όπου η τελευταία προωθεί βασικά τις διαβουλεύσεις, ανεξαρτήτως του αποτελέσματός τους<sup>155</sup>.

---

<sup>154</sup> Βλ. Μηλιαρά, Προστασία εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕργΔ 2002, τόμος 61, σελ.833επ.

<sup>155</sup> Βλ. Η ίδια, ό.π., σελ. 835-836 Το ίδιο συμβαίνει και με τις αντίστοιχες διατάξεις των άρθρων 6 παρ.2 και 4α παρ. 2β και 3 της Οδηγίας 98/50/EK.

Η ενοχική φύση των συμφωνιών αυτών έχει γίνει δεκτή και νομολογιακά από το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το οποίο υποστήριξε ότι οι καταρτισθείσες συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων είναι δυνατό να αμφισβητηθούν, εφόσον περιορίζουν τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους μισθωτούς μέσω της Οδηγίας, διότι η έναντι πάντων ισχύς των κανόνων της οδηγίας δεσμεύει και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι δεν μπορούν να παρεκκλίνουν απ' αυτές<sup>156</sup>.

Η αποδοχή της ενοχικής ενέργειας της εξεταζόμενης συμφωνίας γεννά το ερώτημα με ποιον τρόπο θα εφαρμοστούν και θα καταστούν οι όροι της περιεχόμενου των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Επί τούτου έχουν διατυπωθεί διαφορετικές θέσεις<sup>157</sup>, όπως, για παράδειγμα, ότι φορέας του συγκεκριμένου συμμετοχικού δικαιώματος είναι μεν το προσωπικό της επιχείρησης, αλλά η εξουσία για κατάρτιση της συμφωνίας και εκπροσώπησή του απονέμεται στο συμβούλιο εργαζομένων, σύμφωνα με την παρ.3 του άρθρου 2 ν 1767/1988, στο οποίο παραπέμπει το άρθρο 3 εδ. γ' του πδ 178/2002. Παραχωρείται, μάλιστα, εκ του νόμου, περίπτωση, δηλαδή, νόμιμης αντιπροσώπευσης, όπου βάσει του 211 ΑΚ, το συμβούλιο εργαζομένων ενεργεί στο όνομα και για λογαριασμό των μισθωτών, μ' αποτέλεσμα οι οποιεσδήποτε αξιώσεις να γεννώνται απευθείας στο πρόσωπό τους<sup>158</sup>.

Μία δεύτερη εκδοχή στηρίζεται στη θεωρία της νομιμοποίησης, σύμφωνα με την οποία το εκάστοτε περιεχόμενο της συμφωνίας επιδρά στη νομιμότητα της επεμβάσεως του εργοδότη, παραχωρώντας του το δικαίωμα να προβαίνει στις αναγκαίες πράξεις, που ανταποκρίνονται στο περιεχόμενο των συμφωνηθέντων. Η θέση αυτή ενισχύεται και από την αρχή της ενότητας, βάσει της οποίας οποιαδήποτε πράξη είναι νόμιμη σε συλλογικό επίπεδο είναι και σε ατομικό. Έτσι, λοιπόν, αν ο μισθωτός δε συμμορφωθεί με τις ρυθμίσεις της συμφωνίας, που στηρίζονται σε νομιμοποιημένη εργοδοτική ενέργεια, καθίσταται υπερήμερος<sup>159</sup>.

Μία τελευταία άποψη θεωρεί πως η συμφωνία του άρθρου 8 παρ.2 ΠΔ 178/2002 συνιστά σύμβαση υπέρ ή εις βάρος τρίτου. Οι τρίτοι εν προκειμένω είναι οι μισθωτοί, κι αν αποδεχθούν τους όρους επέρχεται η μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος, ενώ σε περίπτωση άρνησής τους, ενεργοποιείται πλήρως το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, οπότε ο τελευταίος έχει την

---

<sup>156</sup> ΔΕΚ 25/07/1991, C 362/1989. Βλ. Δούκα, ό.π., σελ 461.

<sup>157</sup> Βλ. Μηλιαρά, ό.π., σελ 836 επ.

<sup>158</sup> ΜονΠρ Αθ 7153/1993, ΕΕργΔ 1993, σελ. 1114. Βάσει αυτής υποκείμενα των συμμετοχικών δικαιωμάτων είναι οι εργαζόμενοι, αλλά για τη δικαστική τους εκπροσώπηση νομιμοποιείται το σωματείο τους.

<sup>159</sup> Βλ. Μηλιαρά, ό.π., σελ. 837-838.

ευχέρεια να προβεί είτε σε απολύσεις, είτε σε τροποποιητική καταγγελία. Πάντως, η αποδοχή ή η απόρριψη των όρων της συμφωνίας από πλευράς του προσωπικού αφορά το σύνολο αυτών, διότι η μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος νοείται για το σύνολο, και όχι για μέρος αυτών<sup>160</sup>.

Από τα εκτεθέντα συμμετοχικά δικαιώματα διαφαίνεται ότι η μεταβίβαση επιχείρησης, ακόμη κι αν συντελείται ως γεγονός αναπόφευκτο, δε στερεί από τους εργαζομένους τη δυνατότητα να διαπραγματευτούν μέσω διαβουλεύσεων τα κεκτημένα δικαιώματά τους και να συμβάλουν στον επαναπροσδιορισμό της θέσης τους στον εργασιακό χώρο. Ούτως ή άλλως, η διαδικασία της μεταβίβασης χρήζει στενής νομικής παρακολούθησης και ενίοτε δραστικών νομικών παρεμβάσεων, όταν αυτό καθίσταται δυνατό, ώστε να διασφαλίζονται καίρια εργασιακά δικαιώματα και να μη θίγεται στο ακέραιο η διμερής σχέση εργοδότη- εργαζομένου.

#### **4.7 Η ρύθμιση του καθεστώτος των εκπροσώπων και των οργάνων εκπροσωπήσεως των εργαζομένων**

Ως προς το θέμα αυτό το άρθρο 5 § 1 της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ και της Οδηγίας οδηγίας 98/50/ΕΚ (και του προεδρικού διατάγματος) καθώς και το άρθρο 6 § 1 της οδηγίας 2001/23/ΕΚ προβλέπει, ότι, κατά το μέτρο που η μεταβιβαζόμενη εγκατάσταση διατηρεί την αυτονομία της, το καθεστώς και η αποστολή των εκπροσώπων ή της εκπροσωπήσεως των εργαζομένων<sup>161</sup>, που θίγονται από τη μεταβίβαση, διατηρούνται σε ισχύ. Η μόνη εξαίρεση που γίνεται δεκτή ως προς το θέμα αυτό, αφορά τις περιπτώσεις, στις οποίες, σύμφωνα με ισχύουσες διατάξεις, πληρούνται οι αναγκαίοι όροι για το νέο διορισμό ή τη νέα συγκρότηση της εκπροσωπήσεως των εργαζομένων. Γίνεται κατά συνέπεια δεκτό, ότι «εάν η μεταβιβαζόμενη εκμετάλλευση κατακερματισθεί ή ενσωματωθεί σε άλλη ήδη υφιστάμενη εκμετάλλευση, χάνοντας έτσι την αυτονομία της, ή συγχωνευθεί με αυτή και έτσι μεταβληθεί ο αριθμός των εργαζομένων και επομένως η σύνθεση του συμβουλίου, τότε στην περίπτωση αυτή λήγει η θητεία του παλιού συμβουλίου και εκλέγεται νέο.

Σύμφωνα εξ ' άλλου με τη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 5 του π.δ. 572/1988 «αν η θητεία των εκπροσώπων των εργαζομένων που θίγονται από μία μεταβίβαση, λήγει λόγω αυτής της μεταβίβασης, οι εκπρόσωποι αυτοί συνεχίζουν να προστατεύονται από τις σχετικές διατάξεις για όσο χρόνο θα επροστατεύοντο εάν δεν έχει γίνει η μεταβίβαση». Αποκρούεται κατά συνέπεια η δυνατότητα χρησιμοποίησεως της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως ή τμήματος της με σκοπό

---

<sup>160</sup> Βλ. Δούκα, ό.π., σελ. 459-460.

<sup>161</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 2 του π.δ. 572/1988.

την καταστρατήγηση της ειδικής νομικής προστασίας, της οποίας απολαμβάνουν τα μέλη των συμβουλίων των εργαζόμενων .

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να τονισθεί τόσο η μακρά διάρκεια ζωής της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ όσο και η πλούσια σχετική νομολογία του Δικαστηρίου. Τα στοιχεία αυτά σε συνδυασμό με την εξέλιξη της νομοθεσίας των κρατών-μελών προκειμένου για την διάσωση των επιχειρήσεων, που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσχέρειες, υπήρξαν καθοριστικής σημασίας για

την έκδοση από το Συμβούλιο μιας νέας οδηγίας τροποποιητικής της προαναφερθείσας <sup>162</sup>. χαρακτηριστικό της δεύτερης αυτής οδηγίας είναι η επέκταση της προστασίας των εργαζόμενων, ανεξαρτήτως του εάν το αποτέλεσμα αυτό επέρχεται δια της νομοθετικής αποτυπώσεως προηγούμενων σχετικών πορισμάτων της νομολογίας του Δ.Ε.Κ. ή δια της πρωτογενούς επεκτάσεως του πεδίου εφαρμογής των σχετικών κοινοτικών λύσεων.

Στη νομολογία του Δικαστηρίου έχει την προέλευση της η αποσαφήνιση της έννοιας της επιχειρήσεως (άρθρο 1 § 1 στ. β) \, η πρόβλεψη, ότι στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας συμπεριλαμβάνονται και μεταβιβάσεις τμημάτων εγκαταστάσεων καθώς και ότι η οδηγία εφαρμόζεται και επί δημοσίων επιχειρήσεων, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες (άρθρο 1 § 3). Όσον αφορά την τελευταία αυτή περίπτωση, διευκρινίζεται ωστόσο, ότι δεν πρόκειται μεταβίβαση κατά την έννοια της οδηγίας στην περίπτωση μεταβιβάσεως δραστηριοτήτων στο πλαίσιο της αναδιοργάνωσης ορισμένης διοικητικής αρχής ή κατά τη μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων από μία δημόσια αρχή σε άλλη.

Περισσότερο σημαντικές είναι βεβαίως οι καινοτομίες, οι οποίες εισάγονται δια της οδηγίας 98/50/ΕΚ στην ευρωπαϊκή έννομη τάξη, όσον αφορά το επίμαχο θέμα της τύχης των εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση μεταβιβάσεως της εργοδότης επιχειρήσεως. Προβλέπεται έτσι, ότι προκειμένου για επιχειρήσεις, οι οποίες υπόκεινται σε διαδικασίες αφερεγγυότητας διαφορετικές από την πτώχευση, οι οφειλές του μεταβιβάζοντος, που απορρέουν από την σύμβαση εργασίας και ήταν πληρωτέες πριν από την έναρξη της διαδικασίας, δεν μεταβιβάζονται στον προς τον η μεταβίβαση, υπό την προϋπόθεση, ότι απολαμβάνουν της προστασίας της οδηγίας 80/987/ΕΟΚ. Εξ' άλλου η νέα οδηγία παρέχει στον μεταβιβάζοντα ή τον προς τον η μεταβίβαση, στην ίδια πάντοτε περίπτωση (μεταβιβάσεως δηλαδή επιχειρήσεων, που τελούν σε διαδικασίες αφερεγγυότητας), τη δυνατότητα συνάψεως συμφωνίας με τους

---

<sup>162</sup> βλ. Θ Καμενόπουλος, Η νέα Οδηγία για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕργΔ 58 (1999), σελ. 817-825.

εκπροσώπους των εργαζόμενων περί μεταβολής των όρων απασχολήσεως. Η δικαιολογητική βάση της υιοθέτησεως των λύσεων αυτών θα πρέπει να αναζητηθεί στην επιδιωκόμενη διευκόλυνση της συνεχίσεως της δραστηριότητας των επιχειρήσεων, οι οποίες αντιμετωπίζουν προβλήματα, όσον αφορά τη διασφάλιση της εξυγιάνσεώς τους.

Το συμπέρασμα, το οποίο συνάγεται τόσο από τα αναφερθέντα σχετικά με την οδηγία 77/187/ΕΟΚ όσο και από την σύντομη μνεία των νεώτερων κοινοτικών δεδομένων ως προς το εξεταζόμενο θέμα, είναι σαφές, Η κινητικότητα, που παρατηρείται, όσον αφορά την αντιμετώπιση των προβλημάτων, τα οποία ανακύπτουν σε περίπτωση μεταβολής του εργοδότη, επιτρέπει να αντιληφθεί κανείς όχι μόνον την ιδιαίτερη πρακτική σημασία των περιπτώσεων, για τις οποίες πρόκειται υπό το πρίσμα των ανωτέρω δεν χωρεί καμία αμφιβολία ως προς την μεγάλη έκταση και τον συστηματικό χαρακτήρα της δικαϊκής παρεμβάσεως της κοινοτικής εννόμου τάξεως και συνεπώς της επιχειρούμενης ενοποιήσεως του ουσιαστικού δικαίου των κρατών – μελών, όσον αφορά το ζήτημα της τύχης των εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση μεταβιβάσεως της εργοδότης επιχειρήσεως. Το συμπέρασμα αυτό ενισχύει ο σαφώς κωδικοποιητικός χαρακτήρας της οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου της 12ης Μαρτίου 2001.

Η σημασία ωστόσο του κοινοτικού δικαϊκού συστήματος, όσον αφορά το ιδιωτικό διεθνές δίκαιο, δεν εξαντλείται στο σημείο αυτό και στην συνέπεια τούτου κατάργηση, εκ πρώτης όψεως τουλάχιστον, της ανάγκης προσφυγής σε κανόνες συγκρούσεως ή άλλες ρυθμίσεις του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου. Και τούτο για δύο λόγους, ένα γενικό, σχετικό με τη νομική φύση των οδηγιών εν γένει, και ένα ειδικότερο, αναφερόμενο στο περιεχόμενο των οδηγιών, για τις οποίες πρόκειται στην συγκεκριμένη περίπτωση.

Δεν μπορεί έτσι να παραβλέψει κανείς το γεγονός, όχι μόνον ότι οι κανόνες του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου διατηρούν τη σημασία τους ως προς σχέσεις, που δημιουργούνται εκτός της Κοινότητας, αλλά και ότι η ενοποίηση, την οποία επιφέρει η υιοθέτηση κοινοτικών οδηγιών, είναι μερική και μόνον αφορά δηλαδή τον επιδιωκόμενο σκοπό, ενώ κατά τα λοιπά βασικό συστατικό γνώρισμα αυτού του τρόπου κοινοτικής δικαϊκής ρυθμίσεως είναι η αναγνώριση στις επί μέρους έννομες τάξεις των κρατών – μελών της ελευθερίας λήψεως των μέτρων, που κρίνονται εκάστοτε κατάλληλα προς επίτευξη του και ως εκ τούτου προσαρμογής των κοινοτικών αποφάσεων. Υπό το πρίσμα της παρατηρήσεως αυτή είναι σαφές, ότι η υιοθέτηση των κοινοτικών οδηγιών, που έχουν αναφερθεί, δεν αρκεί προς αντιμετώπιση των ζητημάτων, που ανακύπτουν προκειμένου για διεθνείς σχέσεις και ότι αντιθέτως το ιδιωτικό διεθνές δίκαιο διατηρεί την σημασία του. Αυτό θα μπορούσε να θεωρηθεί, ότι αναγνωρίζεται και από τον ίδιο τον κοινοτικό νομοθέτη. Και τούτο εν όψει του άρθρου 1 § 2 και των τριών οδηγιών. Στο πλαίσιο αυτό ορίζεται, ότι οι σχετικές δικαϊκές λύσεις εφαρμόζονται, αν και στο μέτρο που η



επιχείρηση, η εγκατάσταση ή τα τμήματα εγκαταστάσεως προς μεταβίβαση βρίσκεται στο πεδίο εφαρμογής της ιδρυτικής Συνθήκης της ΕΟΚ<sup>163</sup>.

#### **4.8 Η εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων στον δημόσιο τομέα.**

Ένα από τα βασικά ζητήματα που ανέκυψε κατά την ερμηνεία της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ ήταν η έκταση εφαρμογής της στις εργασιακές σχέσεις εντός του δημοσίου τομέα. Παρ' ότι, κυρίως ερευνάται αν εμπίπτει η συγκεκριμένη περίπτωση στην έννοια της μεταβίβασης, σχετίζεται άμεσα και με το κατά πόσο οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας και οι προβλεπόμενες συνέπειες καλύπτουν κάποιες άλλες κατηγορίες μισθωτών. Η Οδηγία υιοθέτησε επί του θέματος σχετική ερμηνευτική θέση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων<sup>164</sup>. Βάσει αυτής, σκοπός της οδηγίας είναι η προστασία των εργαζομένων από τις αρνητικές συνέπειες που ενδέχεται να έχουν γι' αυτούς οι διαρθρωτικές μεταβολές των επιχειρήσεων, που επέρχονται λόγω της οικονομικής εξελίξεως επί εθνικού και κοινοτικού επιπέδου, και οι οποίες πραγματοποιούνται, μεταξύ άλλων, με μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων σε άλλους επιχειρηματίες, κατόπιν εκχωρήσεως ή συγχωνεύσεως. Κατά συνέπεια, δεν εμπίπτει στους κόλπους της οδηγίας η διαρθρωτική αναδιοργάνωση της δημοσίας διοικήσεως ή η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων από μία δημόσια διοικητική αρχή σε άλλη. Το ίδιο ισχύει και κατά τη μεταβίβαση από ένα δήμο σε ένωση δήμων και κοινοτήτων διοικητικών αρμοδιοτήτων, αναγομένων στην άσκηση δημοσίας εξουσίας.

Σύμφωνα, λοιπόν, με το ΔΕΕ οι δραστηριότητες που συνιστούν άσκηση δημοσίας εξουσίας δεν καταλαμβάνονται από τις ρυθμίσεις της οδηγίας, ακόμη κι όταν ενέχουν στοιχεία οικονομικής φύσεως. Κι αυτό διότι προέχουν διαφορετικοί σκοποί, καθώς η ίδρυση τέτοιου είδους ενώσεων υπηρετεί το δημόσιο συμφέρον, με απώτερο στόχο τη βελτίωση της διοικητικής αποτελεσματικότητας. Επί του θέματος ο γενικός εισαγγελέας εξέφρασε με τις προτάσεις του διαφορετική θέση, θεωρώντας πως οι προστατευτικές διατάξεις της οδηγίας θα πρέπει να εφαρμοσθούν σε όλους τους εργαζομένους στο δημόσιο, που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, χωρίς να ασκεί επιρροή το γεγονός ότι ο φορέας που παρέχουν την εργασία τους ασκεί και δημόσια εξουσία. Συνάμα, κατά τον εισαγγελέα, δεν μπορεί να

---

<sup>163</sup> βλ. Χρυσαφούς Σπ. Τσούκα, Η μεταβολή του προσώπου..., Εκδόσεις Σάκκουλα 2001, σελ. 58-62

<sup>164</sup> ΔΕΚ 15/10/1996, C- 298/94, Henke.

παραβλεφθεί το ότι οι ΟΤΑ συμμετέχουν σε οικονομικές δραστηριότητες, καθώς επίσης και ότι η μεταβιβαζόμενη μονάδα διατηρεί την ταυτότητά της<sup>165</sup>.

Η κριτική που διατυπώθηκε επί της αποφάσεως του ΔΕΚ αφορά στο ότι η αποδοχή της θέσης αυτής έχει ως επακόλουθο την εξαίρεση από το προστατευτικό πεδίο της οδηγίας μεγάλου αριθμού απασχολουμένων στο δημόσιο τομέα με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δημιουργώντας κατά αυτόν τον τρόπο ανισότητα εις βάρος των τελευταίων έναντι των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα. Ωστόσο, η λύση του δικαστηρίου δεν φαίνεται υπερβολική, από την άποψη ότι η ένταξη του συνόλου των δραστηριοτήτων του δημοσίου στους κόλπους της οδηγίας θα είχε ως συνέπεια τον περιορισμό της εξουσίας του κάθε κράτους μέλους ως προς την οργάνωση των δημοσίων υπηρεσιών του<sup>166</sup>.

Στα ελληνικά δεδομένα υπάρχει σχετική πρόβλεψη στο ΠΔ 178/2002, που μεταφέρει τις αντίστοιχες προβλέψεις της οδηγίας. Συγκεκριμένα, το άρθρο 2 παρ.1 αναφέρεται στο εξεταζόμενο θέμα, χωρίς, ωστόσο, να περιλαμβάνει ρύθμιση ως προς το ζήτημα της μεταβιβάσεως αρμοδιοτήτων μεταξύ νομικών προσώπων του δημοσίου τομέα. Παλιότερη εθνική νομολογία είχε κάνει δεκτό ότι η αρχή της αυτοδίκαιης μεταβιβάσεως, σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, τυγχάνει εφαρμογής, υπό την προϋπόθεση ότι ειδική διάταξη νόμου δεν ορίζει αλλιώς, και επί μεταφοράς επιχειρηματικών δραστηριοτήτων από το δημόσιο προς ιδιώτη, ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ, ή από ΝΠΔΔ προς το δημόσιο, ή από ιδιώτη προς το δημόσιο ή ΝΠΔΔ. Οι συγκεκριμένες, βέβαια, νομολογιακές περιπτώσεις δε σχετίζονταν με δραστηριότητες που συνιστούν άσκηση δημόσιας εξουσίας, ενώ παράλληλα κάλυπταν μισθωτούς που απασχολούνταν με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου<sup>167</sup>. Η στάση αυτή της νομολογίας φανερώνει την υιοθέτηση μιας πιο προστατευτικής θέσης υπέρ των μισθωτών του δημοσίου τομέα από πλευράς της ελληνικής έννομης τάξης..

Αξίζει, μεταξύ άλλων, να αναφερθούν ορισμένες περιστάσεις υπό τη συνδρομή των οποίων το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων απεφάνθη υπέρ της εφαρμογής της Οδηγίας στον δημόσιο τομέα. Υπήρξε, λοιπόν, περίπτωση ανάληψης από ένα δήμο, νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που ενεργεί στο πλαίσιο των ειδικών κανόνων του διοικητικού δικαίου, διαφημιστικών και ενημερωτικών δραστηριοτήτων σχετικά με τις υπηρεσίες που προσφέρει ο δήμος στο κοινό, τις

---

<sup>165</sup> Βλ. Τραντά, Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, ΔΕΕ 1999, σελ. 384 επ.

<sup>166</sup> Βλ. Ο ίδιος, ό.π., σελ. 391.

<sup>167</sup> Ο ίδιος, ό.π., σελ. 385. Εφαθ 4719/1992, Δ/νη 1993, σελ. 384' Εφαθ 2029/1970, ΔΕΝ 1970, σελ. 909.

οποίες μέχρι τότε ασκούσε, προς το συμφέρον του δήμου αυτού, μη κερδοσκοπική ένωση, αποτελούσα νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Εν προκειμένω, λοιπόν, έγινε δεκτό ότι εφαρμόζεται η οδηγία., υπό τον όρο ότι η μεταβιβασθείσα μονάδα διατηρεί την ταυτότητά της<sup>168</sup>.

Το ίδιο δέχθηκε και στην περίπτωση κατά την οποία μια μονάδα, που εξασφαλίζει την εκμετάλλευση υπηρεσιών τηλεπικοινωνιών προς χρήση του κοινού και την οποία διαχειρίζεται δημόσιος οργανισμός ενταγμένος στην κρατική διοίκηση, μετά από απόφαση δημοσίας αρχής, μεταβιβάζεται υπό τη μορφή διοικητικής παραχώρησης σε εταιρία ιδιωτικού δικαίου, που έχει συσταθεί από άλλο δημόσιο οργανισμό, ο οποίος κατέχει το σύνολο του κεφαλαίου της<sup>169</sup>. Ένα επιπλέον περιστατικό αφορούσε στη μεταβίβαση δραστηριότητας παροχής κατ' οίκον αρωγής σε μειονεκτούντα άτομα ή δραστηριότητας παροχής υπηρεσιών ασφαλείας, την οποία ανέθεσε ένας οργανισμός δημοσίου δικαίου σε νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Στο βαθμό που ούτε η δραστηριότητα της κατ' οίκον αρωγής σε πρόσωπα τελούντα σε κατάσταση ανάγκης ούτε η παροχή υπηρεσιών ασφαλείας εμπίπτουν στην άσκηση δημοσίας εξουσίας<sup>170</sup>, η προστατευτική νομοθεσία τυγχάνει εφαρμογής.

#### **4.9 Εξυγίανση των επιχειρήσεων και εργασιακά δικαιώματα.**

Η επιβίωση των προβληματικών επιχειρήσεων, όπως ρυθμίζεται μέσω του δικαίου εξυγίανσης, απ' τη μια, και η ανάγκη προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων, όπως επιδιώκεται στους κόλπους του εργατικού δικαίου, απ' την άλλη, συνιστούν τα δύο ρυθμιστικά πεδία που συναντώνται στο εξεταζόμενο θέμα. Πιο συγκεκριμένα ανακύπτει ζήτημα στην περίπτωση που η από κοινού συμφωνία πιστωτών και επιχείρησης ( άρθρα 44 και 45 ν. 1892/1990) ή το αποτέλεσμα της εκκαθάρισης (άρθρα 46 και 46α ν. 1892/1990) προσανατολίζεται, ως λύση στο θέμα της εξυγίανσης, στη μεταβίβαση της επιχείρησης σε νέο φορέα, προκειμένου ο τελευταίος να εξακολουθήσει τη δραστηριότητα αυτής, οπότε προκύπτει προβληματισμός σχετικά με την τύχη των εργασιακών σχέσεων<sup>171</sup>.

---

<sup>168</sup> ΔΕΚ 26/09/2000, Didier Mayeur, C- 175/1999, curia.europa.eu.

<sup>169</sup> ΔΕΚ 14/09/2000, Collino, C- 343/1998, curia.europa.eu.

<sup>170</sup> ΔΕΚ 10/12/1998, Hidalgo, C- 173/1996, C- 247/1996, curia.europa.eu.

<sup>171</sup> Βλ. Αποστολίδου, Εξυγίανση των επιχειρήσεων και τα δικαιώματα των εργαζομένων, ΔΕΕ 7/2002, σελ.675.

Όπως αναλύθηκε ανωτέρω, η μεταβίβαση των επιχειρήσεων οδηγεί σε αυτοδίκαιη μεταβίβαση των σχέσεων εργασίας στο διάδοχο εργοδότη, ενώ παράλληλα, προς ενίσχυση της εν λόγω προστασίας, προβλέπεται και η απαγόρευση απόλυσής τους. Είχε επανειλημμένα, λοιπόν, τεθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων το ζήτημα της εφαρμογής ή μη των προστατευτικών αυτών διατάξεων στα πλαίσια της διαδικασίας εξυγίανσης. Η θέση του ΔΕΚ επί του θέματος είχε ως βάση της τον πραγματικό, αντικειμενικό σκοπό που επιχειρείται, όποτε κατέληξε στο συμπέρασμα πως, όταν κυρίαρχη επιδίωξη είναι η εξακολούθηση της δραστηριότητας της επιχείρησης, ως λύση στο πρόβλημα που υφίσταται, αυτό οδηγεί στην εφαρμογή της Οδηγίας, υπό τη συνδρομή και των λοιπών προϋποθέσεων που η τελευταία απαιτεί. Ως εκ τούτου συνάγεται ότι όταν επιλέγεται, ως μέσο εξυγίανσης, η εκκαθάριση και η μεταβίβαση μεμονωμένων στοιχείων της επιχείρησης, και όχι το σύνολό τους, τότε δεν τίθεται θέμα εφαρμογής της προστατευτικής νομοθεσίας, μιας που προέχουν άλλοι σκοποί<sup>172</sup>.

Υπέρ της μιας ή της άλλης θέσης έχουν προβληθεί επιχειρήματα από επιμέρους εθνικές νομοθεσίες, που σχετίζονται με τον γενικότερο σκοπό που πρέπει να υπηρετηθεί. Συγκεκριμένα, έχει υποστηριχθεί ότι το δημόσιο συμφέρον προάγεται καλύτερα μέσω της αναδιοργάνωσης ή εξυγίανσης της οικονομίας, η οποία επιτυγχάνεται όταν η διαδικασία της εκποίησης των προβληματικών επιχειρήσεων απλουστεύεται και απαλλάσσεται από τις οποιεσδήποτε δεσμεύσεις του εργατικού δικαίου. Άλλωστε, η εξυγίανση οδηγεί στην εξάλειψη όχι μόνο των εργατικών αξιώσεων, αλλά και των απαιτήσεων των οποιωνδήποτε πιστωτών της επιχείρησης.

Στον αντίποδα τάσσεται το επιχείρημα της εξέχουσας σημασίας της προστασίας των εργαζομένων έναντι της ελευθερίας των εργοδοτικών φορέων των μεταβιβαζόμενων επιχειρήσεων, οπότε το δημόσιο συμφέρον δε θα πρέπει να συνδέεται απλώς και μόνο, σε αφηρημένο επίπεδο, με την εξυγίανση της οικονομίας, ενώ υφίστανται και άλλοι κοινωνικοί σκοποί που είναι εξίσου σημαντικοί. Ούτε, βέβαια, τίθεται θέμα εξομοίωσης των αξιώσεων των μισθωτών μ' αυτές των οποιονδήποτε δανειστών, καθόσον η κοινωνική θέση των πρώτων είναι εντελώς διαφορετική.

Η Οδηγία 98/50/ΕΟΚ, που τροποποίησε την 77/187/ΕΟΚ, ορίζει στο άρθρο 4α ότι σε περιπτώσεις που η μεταβίβαση συντελείται λόγω πτώχευσης ή οποιασδήποτε άλλης περίπτωσης αφερεγγυότητας του εργοδότη, τα άρθρα 3 και 4, που αφορούν στην αυτοδίκαιη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων, δεν τυγχάνουν εφαρμογής, αναγνωρίζοντας, ωστόσο, τη δυνατότητα στα κράτη- μέλη να ρυθμίσουν διαφορετικά το συγκεκριμένο ζήτημα. Εμφαίνεται, πάντως, ότι

---

<sup>172</sup> .. Η ίδια, όπ., σελ. 676.

σκοπός είναι η ευόδωση της διαδικασίας εξυγίανσης των προβληματικών επιχειρήσεων, δίχως να τίθενται εμπόδια από τα βάρη των σχέσεων εργασίας<sup>173</sup>.

Το επίμαχο ερώτημα εν μέρει απαντάται στους κόλπους του ελληνικού δικαίου με εφαρμογή του ΠΔ 178/2002, το οποίο προέβη σε χρήση της σχετικής ευχέρειας που αναγνωρίζει στους εθνικούς νομοθέτες η Οδηγία 98/50. Ρητώς προβλέπεται (άρθρο 6) ότι οι προστατευτικές των δικαιωμάτων των εργαζομένων ρυθμίσεις (άρθρα 4 και 5), δεν εφαρμόζονται όταν η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση βρίσκεται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη διαδικασία αφερεγγυότητας, της οποίας βασικός σκοπός είναι η εκκαθάριση περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβάζοντος, και η οποία κινήθηκε με βάση τις διαδικασίες που διεξάγονται υπό την εποπτεία της, κατά περίπτωση, αρμόδιας Αρχής Βάσει, όμως, αυτής της ρυθμίσεως υποβόσκει ο κίνδυνος της καταχρηστικής προσφυγής στις ανωτέρω διαδικασίες, με απώτερο σκοπό την αποφυγή των δεσμεύσεων που συνεπάγονται οι προστατευτικές για τους μισθωτούς διατάξεις των άρθρων 4 και 5 του ΠΔ. Προκειμένου, λοιπόν, να θέσει ο νομοθέτης μια ασφαλιστική δικλείδα ενόψει ενός ανάλογου κινδύνου, εξάρτησε την εφαρμογή της εν λόγω εξαίρεσης υπό την προϋπόθεση της προηγούμενης έκδοσης σχετικής δικαστικής απόφασης (άρθρο 6 παρ. 2). Σημειωτέον ότι η εξαίρεση αυτή των αφερέγγυων επιχειρήσεων από το πεδίο εφαρμογής της προστατευτικής νομοθεσίας αποτελεί ίσως τη σημαντικότερη εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής του προεδρικού διατάγματος. Υπαγορεύτηκε δε από την ανάγκη διευκόλυνσης των προβληματικών επιχειρήσεων που μεταβιβάζονται, προκειμένου αυτές να επιβιώσουν, καθόσον, μάλιστα, σκοπός δεν είναι η συνέχιση της δραστηριότητάς τους, αλλά η οριστική διακοπή λειτουργίας τους, με τρόπο που θα διασφαλίσει κατά το δυνατόν τις αξιώσεις των δανειστών<sup>174</sup>.

#### **4.10 Πρακτικές εφαρμογές της προστασίας της θέσης των εργαζομένων**

Προκειμένου να αντιληφθεί κανείς την έκταση της προστασίας των εργαζομένων και της ρυθμίσεως των εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων κλπ<sup>175</sup>, όπως αυτή επιχειρείται από το ευρωπαϊκό δίκαιο και το π.δ. 572/1988, με το οποίο εναρμονίσθηκε το

---

<sup>173</sup> Το γεγονός ότι δεν έχει υπάρξει ξεκάθαρη και σαφής νομολογία του ΔΕΚ ως προς την εφαρμογή της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ ενόψει μεταβίβασης που τελείται υπό συνθήκες εξυγίανσης, όπως επίσης και το ότι δεν έχει ενσωματωθεί ακόμη η Οδηγία 98/50/ΕΚ στο ελληνικό δίκαιο, καθιστά το ζήτημα προβληματικό και αμφίρροπο. Βλ. Η ίδια, ό.π., σελ. 682.

<sup>174</sup> Βλ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 968.

<sup>175</sup> βλ. Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 323.

ελληνικό δικαιοσύνη σύστημα προς την σχετική ευρωπαϊκή νομοθεσία, θα προβούμε σε ενδεικτική εξέταση των πρακτικών εφαρμογών αυτής από την νομολογία, με ειδικότερη μνεία για τη δέσμευση του αποκτώντος την επιχείρηση από τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας, που υφίσταντο μεταξύ του μεταβιβάζοντος και των εργαζόμενων της επιχειρήσεως κατά τον χρόνο της μεταβίβασης αλλά και από τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ εξ ίσου σημαντικό στοιχείο είναι και η απαγόρευση τερματισμού της εργασιακής σχέσεως συνέπεια της μεταβίβασης και μόνον.

Ως προς το θέμα αυτό θα πρέπει πρώτα απ' όλα να παρατηρηθεί, ότι σύμφωνα με τη νομολογία του Δ.Ε.Ε. τόσο η έννοια του όρου εργαζόμενος όσο και η ύπαρξη ή μη συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας κρίνονται βάσει του εθνικού δικαίου και ότι αντιθέτως δεν πρόκειται αντιθέτως για ευρωπαϊκές έννοιες. Βεβαίως ο όρος εργαζόμενος δεν χρησιμοποιείται ρητώς στο πλαίσιο του π.δ. 572/1988. Στο άρθρο 3 παράγραφος 1 πρώτο εδάφιο προβλέπεται, ότι «τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας που υφίσταται κατά την ημερομηνία της για οποιαδήποτε λόγο μεταβίβασης αυτής το διάδοχο». Θα πρέπει πάντως να παρατηρηθεί, ότι το παραπάνω συμπέρασμα του Δικαστηρίου επαναλαμβάνεται από το άρθρο 2 της ανώτερης οδηγίας, που εκδοθεί για το ίδιο θέμα (οδηγία 98/50/ΕΚ του συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 1998), όπου ορίζεται, ότι κατά την έννοια της οδηγίας αυτής ως εργαζόμενος νοείται πρόσωπο, το οποίο, στο οικείο κράτος- μέλος προστατεύεται ως εργαζόμενος δυνάμει της εθνικής εργατικής νομοθεσίας. Η ίδια λύση υιοθετείται επίσης από την οδηγία 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου της 12ης Μαρτίου 2001.

Κατά τα λοιπά θα πρέπει να υπογραμμισθεί, ότι στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και του ελληνικού προεδρικού διατάγματος εμπίπτουν συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας και συνεπώς εργαζόμενοι, που υφίστανται κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης. Δεν καλύπτονται έτσι οι εργαζόμενοι, που είχαν εγκαταλείψει την επιχείρηση κατά το χρονικό αυτό σημείο (απόφαση *Wendelboe*), εργαζόμενοι, που είχαν παραιτηθεί κατά την ίδια περίοδο (απόφαση *Danmols Inventar*), εργαζόμενοι που δεν απασχολούνταν στο μεταβιβασθέν τμήμα της επιχειρήσεως, ή ακόμη εργαζόμενοι, που προσλήφθηκαν μετά την μεταβίβαση (απόφαση *Ny Mokke Kro*). Ένα ακόμη στοιχείο της νομολογίας του Δ.Ε.Ε., που θα πρέπει να τονισθεί ιδιαιτέρως, είναι η επισήμανση, ότι σε περίπτωση που η σύμβαση ή η σχέση εργασίας έχει τερματισθεί πριν την μεταβίβαση κατά παράβαση ωστόσο της απαγορεύσεως απολύσεως των εργαζομένων λόγω της μεταβίβασης και μόνον, πρέπει να θεωρηθεί, ότι αυτοί εξακολουθούσαν να απασχολούνται κατά την κρίσιμη χρονική περίοδο.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης το πρόβλημα του τρόπου αντιμετώπισης των ζητημάτων, που ανακύπτουν για τους εργαζομένους στο δημόσιο τομέα<sup>176</sup> σε περίπτωση μεταβίβασης του εργοδότη οργανισμού. Η πρακτική σημασία του ζητήματος αυτού δεν οφείλεται μόνον ή κυρίως στο σχετικώς πρόσφατο φαινόμενο των ιδιωτικοποιήσεων. Η κατ' εξοχήν δικαιολογητική βάση της ανάγκης ενασχολήσεως με την τύχη των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα σε περίπτωση μεταβολής του εργασιακού του καθεστώτος, όσων αφορά την δυνατότητα εφαρμογής της κοινοτικής λύσεως και στις περιπτώσεις αυτές, είναι η συνεχώς εντεινόμενη δυσχέρεια διακρίσεως μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, η οποία δεν στερείται συνεπειών και ως προς το ειδικότερο θέμα της διακρίσεως των απασχολούμενων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Και τούτο διότι, όπως είχε παρατηρηθεί πολύ εύστοχα «το διοικητικό δίκαιο είναι ο κυριότερος χώρος έκφρασης της μεταμοντέρνας κοινωνίας. Η παρέμβαση και η ρυθμιστική λειτουργία του κράτους επεκτείνεται σε περιοχές που πριν από λίγα χρόνια ήταν άβατες για το δίκαιο. Στην Αμερική, στην Αγγλία, στην Γερμανία η εξουσία φαίνεται διατεθειμένη να οργανώσει κάθε λειτουργία του κοινωνικού χώρου και να προγραμματίσει ακόμη και τις πιο μύχιες σκέψεις των πολιτών. Ο ρυθμιστικός αποικισμός του ιδιωτικού συχνά δεν εξυπηρετεί μία εγγενή λογική, ορισμένες σαφείς πολιτικές επιλογές ή ένα εμφανές σύστημα αξιών, πέρα από την «αυτοποιητική» επέκταση και διάχυση της εξουσίας στον χώρο»<sup>177</sup>. Υπό το πρίσμα της καταστάσεως αυτής το θέμα του καθορισμού της ουσίας της ασκήσεως κρατικής εξουσίας τίθεται εκ νέου και μάλιστα όχι μόνο σε φιλοσοφικό επίπεδο αλλά και στο πλαίσιο συγκεκριμένων εννόμων τάξεων και προκειμένου για την επίλυση συγκεκριμένων πρακτικών ζητημάτων.

Στο πλαίσιο του κοινού ελληνικού δικαίου η νομολογία είχε αποφανθεί, ότι η γενική αρχή, για την οποία έγινε προηγουμένως λόγος, περί αυτοδίκαιης δηλαδή μεταβίβασης των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, που προκύπτουν από μία εργασιακή σχέση, σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, στο πρόσωπο του αποκτώντος την εργοδότη επιχείρηση, εφαρμόζεται και επί μεταφοράς δραστηριοτήτων από το δημόσιο προς ιδιώτη, ΝΠΔΔ<sup>178</sup> ή ΝΠΙΔ ή από ΝΠΔΔ προς το δημόσιο<sup>179</sup> ή από ιδιώτη προς το δημόσιο ή ΝΠΔΔ<sup>180</sup>. Προς ολοκλήρωση δε της εικόνας του ελληνικού δικαϊκού συστήματος ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα θα πρέπει

---

<sup>176</sup> βλ. Γ. Τράντα, Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 77/198/ΕΟΚ για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ΔΕΕ 5 (1999), σελ. 384-392.

<sup>177</sup> Βλ. Κ. Δουζίνα, Ο λόγος του νόμου- Ερμηνεία, αισθητική και ηθική στο δίκαιο, 1996, σελ. 9-10.

<sup>178</sup> Βλ. ΕφΑθ 2029/1970, ΔΕΝ 26 (1970), σελ. 909.

<sup>179</sup> Βλ. ΑΠ 187/1979, ΕΕργΔ 38 (1979), σελ. 540.

<sup>180</sup> Βλ. ΕφΑθ 4719/1992, ΕΕργΔ 52 (1993), σελ. 1066-1071.

να αναφερθούν δύο ακόμη στοιχεία: πρώτον ότι η στάση αυτή τηρείται μόνον σε περιπτώσεις, που δεν πρόκειται άσκηση δημόσιας εξουσίας· και δεύτερον ότι της προστατευτικής ενέργειας της παραπάνω αρχής του ελληνικού δικαίου δεν τυγχάνει το σύνολο των εργαζομένων αλλά μόνον οι απασχολούμενοι βάσει συμβάσεως εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Εξαιρούνται έτσι του πεδίου εφαρμογής της δικαϊκής αυτής λύσεως όσοι εργάζονται δυνάμει μιας δημοσίου δικαίου σχέσεως, με άλλα λόγια οι δημόσιοι, νομαρχιακοί, δημοτικοί και κοινοτικοί υπάλληλοι, καθώς και υπάλληλοι των ΝΠΔΔ και οι απασχολούμενοι βάσει διοικητικής συμβάσεως<sup>181</sup>.

Το πρόβλημα αυτό δεν μπορούσε να μην απασχολήσει και το ΔΕΚ και δη εν σχέση με την Οδηγία 77/187/ΕΟΚ. Όπως ελέχθη ήδη, το ζήτημα αυτό αντιμετωπίστηκε στο πλαίσιο της αποφάσεως Henke. Η διαφορά, επί της οποίας εκλήθη να αποφανθεί το Δικαστήριο (κατόπιν υποβολής σχετικού προδικαστικού ερωτήματος), ανέκυψε μεταξύ Annete Henke και της κοινότητας του Schierke, στη οποία η πρώτη είχε προσβληθεί την 1η Μαΐου 1992 ως γραμματέας των κοινοτικών διοικητικών υπηρεσιών. Το 1994 η κοινότητα αυτή ίδρυσε, μαζί με άλλες κοινότητες και κατ' εφαρμογή σχετικών ρυθμίσεων, την ένωση δήμων και κοινοτήτων «Brocken». Με έγγραφο της 5ης Ιουλίου 1994 η κοινότητα προέβη σε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της συγκεκριμένης εργαζόμενης, η οποία και προσέφυγε στα Δικαστήρια με αίτημα την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και επικουρικά της αντιθέσεως στην ισχύουσα νομοθεσία. Το νομικό επιχείρημα, το οποίο προβλήθηκε προς θεμελίωση του ισχυρισμού αυτού, συνίστατο στην επίκληση του άρθρου 613a του γερμανικού BGB (διατάξεως ανάλογης του άρθρου 479 ΑΚ), κατ' εφαρμογή του οποίου (σύμφωνα τουλάχιστον με τους ισχυρισμούς της ενάγουσας) η ένωση δήμων και κοινοτήτων είχε υπεισέλθει στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εργοδότη, που απέρρεαν από την υπάρχουσα σύμβαση εργασίας, με αποτέλεσμα την αδυναμία καταγγελίας της.

Η απάντηση, η οποία δόθηκε από το ΔΕΚ στο πρώτο από τα ερωτήματα αυτά, ήταν αρνητική. Παρά την αντίθετη σχετική πρόταση του Γενικού Εισαγγελέα, το Δικαστήριο υιοθέτησε την άποψη, ότι η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων από ένα δήμο ή μια κοινότητα σε μία ένωση δήμων και κοινοτήτων δεν συνιστά μεταβίβαση επιχειρήσεως, εγκαταστάσεως ή τμήματος εγκαταστάσεως κατά την έννοια της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ. Τρία είναι τα στοιχεία, τα οποία υπήρξαν αποφασιστικής σημασίας για την υιοθέτηση της θέσεως αυτής. Σύμφωνα με το πρώτο, σκοπός της οδηγίας είναι η προστασία των εργαζομένων από τις ενδεχόμενες αρνητικές συνέπειες των διαρθρωτικών μεταβολών των επιχειρήσεων, οι οποίες καθίστανται αναγκαίες ενόψει των οικονομικών εξελίξεων σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο και οι οποίες πραγματοποιούνται, μεταξύ άλλων, και δια της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων κλπ. .

---

<sup>181</sup> Βλ. Γ. Τράντα, Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 77/198/ΕΟΚ, σελ. 385.



Το δεύτερο από τα στοιχεία, για τα οποία έγινε λόγος, είναι απόρροια της εφαρμογής του προηγούμενου σκεπτικού στη συγκεκριμένη περίπτωση. Έτσι σύμφωνα με το Δικαστήριο, σκοπός της συνενώσεως διαφόρων δήμων και κοινοτήτων, μεταξύ των οποίων και η κοινότητα, στην οποία απασχολούνταν και η συγκεκριμένη εργαζόμενη, ήταν η βελτίωση της εκτελέσεως του διοικητικού έργου των κοινοτήτων αυτών. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την αναδιοργάνωση των διοικητικών υπηρεσιών των συνενωθέντων δήμων και κοινοτήτων και ειδικότερα τη μεταβίβαση των διοικητικών αρμοδιοτήτων από την κοινότητα του Schierke στη δημιουργηθείσα ένωση δήμων και κοινοτήτων. Όπως δε επισημαίνεται από το ΔΕΚ, οι δραστηριότητες, για τις οποίες επρόκειτο στη συγκεκριμένη περίπτωση, σινίσταντο στην άσκηση δημόσιας εξουσίας, τα δε οικονομικής φύσεως στοιχεία, τα οποία ενδεχομένως ενείχαν αυτές, ήταν δευτερευούσης σημασίας. Το τελευταίο στοιχείο, το οποίο χρησιμοποιήθηκε από το Δικαστήριο προς θεμελίωση της υιοθετηθείσης λύσεως, είναι απόρροια της γραμματικής ερμηνείας της οδηγίας. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με το ΔΕΚ ο όρος επιχείρηση, που χρησιμοποιείται στο πλαίσιο αυτό, αναφέρεται μόνον στις ιδιωτικές οικονομικές μονάδες, τούτο δε ισχύει όσον αφορά το σύνολο των αντίστοιχων όρων, που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο των επί μέρους δικαϊκών συστημάτων της Ευρωπαϊκής εννόμου τάξεως.

Η κριτική, που έχει ασκηθεί κατά της αποφάσεως αυτής του ΔΕΚ, η επισήμανση δηλαδή της(αθέμιτης) εξαιρέσεως από την προστατευτική λειτουργίας της ρυθμίσεως της κοινοτικής οδηγίας, που μελετάται εδώ, ενός μεγάλου αριθμού εργαζομένων και δει των απασχολούμενων βάση συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου<sup>182</sup>, προσκρούει σε μια σημαντική ένσταση. Αν και η προβαλλόμενη ανισότητα, η οποία εγκαθιδρύεται μεταξύ εργαζομένων του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα αποτελεί ένα σημαντικό πραγματικό ζήτημα, το οποίο θα έπρεπε ίσως να αντιμετωπισθεί και μάλιστα σε κοινοτικό επίπεδο, είναι κατ' εξοχήν αμφίβολο κατά πόσο μπορεί να ικανοποιηθεί ένα ανάλογο αίτημα, κατά το παρόν τουλάχιστον στάδιο. Δικαιολογητική βάση της κρίσεως αυτής δεν είναι άλλη και τη διατηρούμενη εξουσία των κρατών-μελών και την απουσία παρεμβάσεως του κοινοτικού μηχανισμού, όσον αφορά το διοικητικό μηχανισμό των πρώτων, τον μερικό δηλαδή χαρακτήρα της ευρωπαϊκής δικαϊκής ενοποιήσεως, το αντικείμενο της οποίας περιορίζεται σε οικονομικής φύσεως θέματα, τα οποία άπτονται της οικονομικής λειτουργίας.

Υπό το πρίσμα της παρατηρήσεως αυτής φαίνεται περισσότερο σκόπιμο, η κριτική της συγκεκριμένης αποφάσεως να περιορισθεί στον τρόπο αντιμετώπισεως από το ΔΕΚ δύο ειδικότερων προβλημάτων, εκ πρώτης όψεως τουλάχιστον, ανεξάρτητων από το προηγούμενο ζήτημα. Πρόκειται για δύο θέματα, με τα οποία στην πραγματικότητα το Δικαστήριο δεν

---

<sup>182</sup> Βλ. Γ. Τράντα, Το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 77/198/ΕΟΚ, σελ. 391.

ασχολήθηκε, τούτο δε απασχολεί και τη δικαιολογητική βάση της αρνητικής αποτιμήσεως της υιοθετηθείσας στάσεως. Το πρώτο από αυτά είναι το ζήτημα του κριτηρίου, βάσει του οποίου θα κριθεί εκάστοτε η άσκηση ή μη δημόσιας εξουσίας. Το δεύτερο είναι η δυνατότητα ή μη εφαρμογής της οδηγίας επί δημοσίων υπαλλήλων απασχολούμενων σε διοικητικές μονάδες, οι οποίες ασκούν συναλλακτική διοίκηση.

Στην πραγματικότητα ούτε και η κριτική αυτή είναι απολύτως ακριβής. Και τούτο όχι μόνο λόγω του περιπτώσιολογικού χαρακτήρα της νομολογίας του ΔΕΚ ή εν όψει της πολλαπλότητας των πηγών της κοινοτικής εννόμου τάξεως, της συνυπάρξεως δηλαδή στο πλαίσιο αυτό δικαϊκών λύσεων, που θεσπίζονται από τα κοινοτικά όργανα, και ρυθμίσεων, η κανονιστική προέλευση των οποίων βρίσκεται στα δικαϊκά συστήματα των κρατών- μελών. Τα στοιχεία αυτά είναι αναμφίβολά πολύ σημαντικά. Και τούτο διότι επιτρέπουν να αντιληφθεί κανείς, ότι οι λύσεις, που δίδονται από το Δικαστήριο είναι προσαρμοσμένες στις ιδιαιτερότητες της κάθε περιπτώσεως και της επί μέρους εννόμου τάξεως, στο πλαίσιο της οποίας αναφύονται τα σχετικά ζητήματα. Δεν είναι κατά συνέπεια δυνατή η απόφαση του ΔΕΚ επί γενικότερων ζητημάτων, τα οποία έχουν βεβαίως μέγιστη πρακτική σημασία, δεν αποτελούν ωστόσο αντικείμενο του προδικαστικού ερωτήματος, που υποβάλλεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση.

Αν και η χρησιμότητα της επισημάνσεως αυτής είναι μεγάλη, η πρακτική διάσταση του προβλήματος δεν αποτελεί το πλέον σημαντικό στοιχείο, το οποίο μπορεί να επικαλεσθεί κανείς προς απόκρουση της ασκηθείσας κριτικής. Στην πραγματικότητα η τεχνική, η οποία ακολουθείται από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και η οποία θα μπορούσε να λεχθεί, ότι είναι ανάλογη προς αυτήν του common law, δεν αποτελεί παρά επί μέρους έκφανση μιας γενικότερης καταστάσεως πολιτικού και πάντως όχι αμιγώς νομικο-τεχνικού χαρακτήρα. Πρόκειται για την επισημανθείσα αυτοτέλεια των κρατών-μελών ως προς τη ρύθμιση θεμάτων, που αφορούν τη διοικητική τους οργάνωση, σε συνδυασμό με ένα στοιχείο, το οποίο αναφέρθηκε ήδη και το οποίο ωστόσο δεν λαμβάνεται τόσο συχνά υπ' όψη. Το γεγονός δηλαδή της πολλαπλότητας των πηγών του κοινοτικού δικαίου. Πράγματι μέχρι σήμερα τουλάχιστον το δικαϊκό αυτό σύστημα δεν αποτελεί παρά συγκερασμό δικαϊκών λύσεων διαφορετικής κανονιστικής προελεύσεως, με αποτέλεσμα τα κράτη-μέλη να μετέχουν εξ ίσου στη δημιουργία του νέου αυτού δικαίου και μάλιστα όχι μόνο δια των πολιτικών αλλά και δικαιοδικών τους οργάνων. Η σημασία της διαπιστώσεως αυτής σε φιλοσοφικό αλλά και σε δικαϊκό επίπεδο είναι μεγάλη. Θα μπορούσε έτσι να λεχθεί, ότι αν και η ενότητα αποτελεί τον κατ' εξοχήν σκοπό της Ευρωπαϊκής Ενώσεως και μάλιστα όχι πρόσφατης αλλά αντιθέτως απώτατης ιστορικής προελεύσεως, ο τρόπος με τον οποίο γίνεται αντιληπτή η έννοια αυτή κατά το παρόν στάδιο, διαφέρει ριζικώς των προγενέστερων νοηματοδοτήσεών της. Έτσι φαίνεται να γίνεται

αποδεκτή από το ΔΕΚ η πολλαπλότητα που αφορά το πρόβλημα το οποίο αποτελεί αντικείμενο της παρούσης εργασίας.

Όσον αφορά πάντως τους εργαζομένους σε ιδιωτικοποιηθέντες οργανισμούς το Δικαστήριο σε πρόσφατη απόφασή του απεφάνθη, ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1997, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων της επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων, έχει την έννοια, ότι μπορεί να εφαρμοστεί στην περίπτωση, κατά την οποία μία μονάδα, που εξασφαλίζει την εκμετάλλευση υπηρεσιών τηλεπικοινωνιών προς χρήση του κοινού και την οποία διαχειρίζεται δημόσιος οργανισμός ενταγμένος στην κρατική διοίκηση αποτελεί αντικείμενο, κατόπιν αποφάσεων των δημόσιων αρχών, μεταβιβάσεως εξ επαχθούς αιτίας, υπό τη μορφή διοικητικής παραχωρήσεως, σε εταιρία ιδιωτικού δικαίου, που έχει συσταθεί από άλλο δημόσιο οργανισμό, ο οποίος κατέχει το σύνολο του κεφαλαίου της. Πρέπει πάντως τα πρόσωπα, τα οποία αφορά η μεταβίβαση αυτή, να προστατεύονται αρχικά ως εργαζόμενοι από την εθνική εργατική νομοθεσία.

Πράγματι όπως επισημαίνεται στο σκεπτικό της αποφάσεως, η οδηγία αποσκοπεί σε μερική μόνο εναρμόνιση του εν λόγω θέματος, επεκτείνοντας, ως προς τα κυριότερα σημεία, και στην περίπτωση της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως, την προστασία την οποία εξασφαλίζει στους εργαζομένους, κατά τρόπο αυτόνομο, το δίκαιο των διαφόρων κρατών μελών. Επομένως, στόχος της είναι να εξασφαλίσει, στο μέτρο του δυνατού, η συνέχιση της συμβάσεως εργασίας ή της εργασιακής σχέσεως με τον προς τον η μεταβίβαση, ώστε οι εργαζόμενοι που θίγονται από τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως να μην βρεθούν σε δυσμενέστερη θέση, αποκλειστικά και μόνο λόγω της μεταβιβάσεως αυτής. Πάντως η οδηγία δεν αποβλέπει στη θέσπιση ενός ενιαίου επιπέδου προστασίας για το σύνολο της Κοινότητας βάσει κοινών κριτηρίων. Η λύση αυτή έχει άλλωστε υιοθετηθεί και από την οδηγία 77/187<sup>183</sup>, ενώ η ίδια λύση επαναλαμβάνεται και στην οδηγία 2001/33/ΕΚ.

Στο σημείο αυτό και προκειμένου να αντιληφθεί κανείς πλήρως την μέγιστη πρακτική σημασία του ειδικότερου ζητήματος, για το οποίο πρόκειται εδώ, είναι απαραίτητο να τονισθεί το πραγματικό θεμέλιο του σχετικού προβληματισμού. Το γεγονός δηλαδή, ότι κατά τη σύγχρονη περίοδο ο συνδυασμός στοιχείων του δημοσίου και του ιδιωτικού δικαίου αποτελεί ένα φαινόμενο συνεχώς διευρυνόμενων διαστάσεων, παρατηρούμενο ακόμη και προκειμένου για τους τρόπους ασκήσεως και οργανώσεως ορισμένων δραστηριοτήτων αναγόμενων στη δημόσια σφαίρα. Είναι κατά συνέπεια σαφές, ότι ένα μεγάλο ποσοστό των υποθέσεων, που θα

---

<sup>183</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 γ της Οδηγίας 98/50/ΕΚ.

απασχολήσουν το ΔΕΚ ως προς το πεδίο εφαρμογής των κοινοτικών οδηγιών περί της διατήρησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της εργοδότης επιχειρήσεως, δεν μπορεί παρά να αφορά περιπτώσεις συνυπόστασης του ιδιωτικού και του δημοσίου δικαίου. Τον ισχυρισμό αυτό θεμελιώνει η διαπίστωση, ότι όσο σημαντική κι αν είναι η προαναφερθείσα απόφαση Henke, η σχετική νομολογία του ΔΕΚ δεν εξαντλείται στη συγκεκριμένη απόφαση.

Ενδεικτική της προσπάθειας μη χρησιμοποίησης της έννοιας της δημόσιας εξουσίας με σκοπό τον περιορισμό του πεδίου εφαρμογής του ουσιαστικού δικαίου αποτελέσματος, το οποίο επιδιώκεται δια της παρεμβάσεως του κοινοτικού δικαϊκού συστήματος, όσον αφορά το εξεταζόμενο θέμα, είναι εκτός από την απόφαση Oy Liikenne Ab, και η απόφαση Didieur Mayeur της 26ης Σεπτεμβρίου 2000. Στην περίπτωση αυτή το ΔΕΚ κλήθηκε να αποφασίσει ως προς το εάν και υπό ποιες προϋποθέσεις η οδηγία 77/187 εφαρμόζεται στην περίπτωση αναλήψεως από ένα δήμο, ο οποίος έχει τη μορφή νομικού προσώπου του δημοσίου δικαίου, ορισμένων δραστηριοτήτων διαφημίσεως και ενημερώσεως σχετικά με τις υπηρεσίες, που προσφέρει στο κοινό, τις οποίες προηγουμένως ασκούσε, προς το συμφέρον του δήμου, μια ένωση μη κερδοσκοπικού σκοπού με τη μορφή νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου. Στην υπόθεση αυτή το Δικαστήριο αποφάνθηκε, ότι «το άρθρο 1 παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ 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, έχει την έννοια ότι η οδηγία αυτή έχει εφαρμογή σε περίπτωση αναλήψεως από ένα δήμο, νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που ενεργεί στο πλαίσιο ειδικών κανόνων του διοικητικού δικαίου, διαφημιστικών και ενημερωτικών δραστηριοτήτων σχετικά με τις υπηρεσίες που προσφέρει ο δήμος στο κοινό, δραστηριοτήτων τις οποίες μέχρι τότε ασκούσε, προς το συμφέρον του δήμου αυτού, μη κερδοσκοπική ένωση, αποτελούσα νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, εφόσον η μεταβιβαθείσα μονάδα διατηρεί την ταυτότητά της».

Αφετηρία του σχετικού προβληματισμού υπήρξε βεβαίως η προαναφερθείσα απόφαση Henke. Η σύγκριση της υποθέσεως, που απασχόλησε το ΔΕΚ στην τελευταία αυτή περίπτωση, καθώς και της λύσεως, που υιοθετήθηκε στο πλαίσιο της εν λόγω αποφάσεως, προς τα δεδομένα της συγκεκριμένης περιπτώσεως, επέτρεψε στο Δικαστήριο να διευκρινίσει, ότι «η μεταβίβαση μιας οικονομικής δραστηριότητας ενός νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου προς ένα νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου εμπίπτει καταρχήν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 77/187», και ότι η έννοια της επιχειρήσεως, στην οποία αναφέρεται το νομοθετικό αυτό κείμενο του κοινοτικού δικαϊκού συστήματος «... είναι ανεξάρτητη από το νομικό καθεστώς της μονάδας αυτής και τον τρόπο χρηματοδοτήσεώς της». Σύμφωνα με την άποψη του Δικαστηρίου

η επίδικη μεταβίβαση δεν συνιστούσε διαρθρωτική αναδιοργάνωση της δημόσιας διοικήσεως ή μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων από μια δημόσια διοικητική αρχή σε άλλη, υπό την έννοια της αποφάσεως Henke. Αναλυτικότερα, επικαλούμενο το ΔΕΚ την απόφαση περί παραπομπής επεσήμανε, αφ' ενός μεν ότι η εταιρία, που είχε αναλάβει αρχικώς την άσκηση των επίδικων δραστηριοτήτων, ήταν ιδιωτική, μη κερδοσκοπική ένωση με νομική προσωπικότητα διακρινόμενη εκείνης του δήμου, εφ' ετέρου δε ότι οι υπηρεσίες, που προσέφερε στο δήμο, η διαφήμιση δηλαδή της δράσεως του τελευταίου, ήταν οικονομικού χαρακτήρα και δεν αποτελούσαν άσκηση δημοσίας εξουσίας.<sup>184</sup>

---

<sup>184</sup> Βλ. Χρυσαφούς Σπ. Τσούκα, Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη ως αντικείμενο ρυθμίσεως του κοινοτικού κ' του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου, Εκδόσεις Σάκκουλα 2001, σελ. 44-52.



#### 4.11 Επεξεργασία Δικαστικών Αποφάσεων Ελληνικών Δικαστηρίων

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΠΕΡΙΛΗΨΗ	ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
1319/2015 ΑΠ	<p>Ο αναιρεσίβλητος προσλήφθηκε με σχέση εξαρτημένης εργασίας από την αναιρεσείουσα εταιρία, προσέφερε την εργασία του αποκλειστικά στην ατομική επιχείρηση γραφικών τεχνών και ειδικότερα στο υποκατάστημα αυτής ως χειριστής χειροκίνητου κοπτικού μηχανήματος. Το ως άνω υποκατάστημα διέκοψε τη λειτουργία του και ο εργαζόμενος μεταβιβάσθηκε ως σύνολο στην εκκαλούσα ομόρρυθμη εταιρία, συγχωνευόμενη μ' αυτήν, ενώ η αναιρεσείουσα ισχυρίζεται αντίθετα ότι δεν πρόκειται για μεταβίβαση οικονομικής οντότητας επιχείρησης αλλά για δανεισμό εργαζομένου από υποκατάστημα που έκλεισε.</p>	<p>Το Δικαστήριο απέρριψε την αίτηση αναιρέσεως της εταιρίας καθώς έκρινε ότι πρόκειται για μεταβίβαση οικονομικής οντότητας της επιχείρησης, που διατήρησε την ταυτότητά της, (εργαζομένους, μηχανήματα κ.λ.π.), χωρίς να ενδιαφέρει ο τρόπος της μεταβίβασης, αφού αρκεί το πραγματικό αποδεδειγμένο γεγονός, ότι η αρχική εργοδότης του εφεσίβλητου έπαυσε να υφίσταται, οπότε έχασε την ιδιότητα του φορέα της επιχείρησης, την οποία απέκτησε έκτοτε μόνο η εκκαλούσα. Δεν αποδείχθηκε ότι η αρχική εργοδότης συνέχισε τη δραστηριότητά της, αφού έπαυσε τη λειτουργία της, οπότε, ο, ούτως ή άλλως, όψιμος</p>

		ισχυρισμός της εκκαλούσας , ότι έγινε δανεισμός εργαζομένου από τη μία επιχείρηση στην άλλη, ουδεμία εφαρμογή έχει.
1419/2015 ΑΠ	Ο αναιρεσείων εκθέτει ότι προσλήφθηκε από την αναιρεσίβλητη, που διατηρεί εργοστάσιο επεξεργασίας γάλακτος και παραγωγής γαλακτοκομικών προϊόντων, ως φύλακας του εργοστασίου(και μετέπειτα ως πωλητής) με σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Η αναιρεσίβλητη είχε κατά το χρόνο της πρόσληψής του κύριο μέτοχο την τότε ....., το γεγονός αυτό της προσέδιδε το χαρακτήρα συνεταιριστικής οργάνωσης και για το λόγο αυτό υπάγονταν μισθολογικά στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας των Συνεταιριστικών Υπαλλήλων (εφεξής ΣΣΕ της ΟΣΥΓΟ, το οποίο αποτέλεσε ουσιώδη όρο της σύμβασης εργασίας και μεταβλήθηκε όταν το ποσοστό των μετοχών της πρώην αποκλειστικής μετόχου περιορίστηκε κάτω του 51%	Το Δικαστήριο απέρριψε την αίτηση αναιρέσεως καθώς έκρινε ότι στην αγωγή δεν αναφέρονται περιστατικά από τα οποία να προκύπτει ότι έγινε μεταβίβαση της επιχειρήσεως της εναγομένης και ότι μεταβιβάστηκαν τόσα επί μέρους στοιχεία της επιχειρήσεως κατά τέτοιο τρόπο, ώστε τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία να διατηρούν την οργανική τους ενότητα και υπό το νέο φορέα, αλλά αντίθετα, ο ενάγων στηρίζει τις αγωγικές αξιώσεις του μόνο στη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής του σύμβασης, η οποία επήλθε από το γεγονός ότι η εναγομένη εργοδότηρια μετέβαλε τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής του, τα διαλαμβανόμενα στην προσβαλλόμενη απόφαση, περί μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, δεν αποτελούν στοιχείο της βάσης της



	<p>και ο εργαζόμενος ισχυρίζεται ότι η μονομερής από μέρους της μεταβολή του μισθολογικού καθεστώτος του υπήρξε βλαπτική για τα συμφέροντα του.</p>	<p>αγωγής, αλλά επάλληλη αιτιολογία αυτής για την αλλαγή του χαρακτήρα της εναγομένης, μετά την πώληση του πλειοψηφικού πακέτου των μετοχών της σε μη συνεταιριστική εταιρεία.</p>
14/2012 ΑΠ	<p>Η αναιρεσείουσα προσελήφθη από την εναγόμενη αεροπορική ανώνυμη εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία μετά από διαδοχικές ανανεώσεις κατέστη αορίστου χρόνου και απασχολήθηκε σ' αυτήν ως υπάλληλος επίγειας εξυπηρέτησης με κύριο έργο την εξυπηρέτηση πελατών - επιβατών πριν την επιβίβασή τους στο αεροσκάφος ενώ η αντίδικός της ανακοίνωσε ότι μεταβίβασε τις υπηρεσίες της επίγειας εξυπηρέτησης πελατών της στην εταιρεία με την επωνυμία "....." και ότι εξαιτίας της συντελεσθείσας μεταβίβασης η εργαζόμενη ισχυρίζεται ότι αυτό επέφερε βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της, αλλά, μεταβολή του προσώπου της εργοδότης εναγομένης, την οποία</p>	<p>Το Δικαστήριο έκανε δεκτή την αναίρεση καθώς έκρινε ότι πρόκειται για περίπτωση εσφαλμένης εφαρμογής του π.δ. 572/1988 που δεν ήταν εφαρμοστέο, δεδομένης της υπάρξεως μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας υπαλλήλου επίγειας εξυπηρέτησης αεροπορικής εταιρείας, καθόσον δεν αναφέρονται στην αγωγή περιστατικά από τα οποία να προκύπτει ότι έγινε μεταβίβαση της επιχειρήσεως και ότι μεταβιβάστηκαν τόσα επί μέρους στοιχεία της επιχειρήσεως και κατά τέτοιο τρόπο, ώστε αυτά να διατηρούν την οργανική τους ενότητα και υπό τον νέο φορέα, ούτε ότι η διάδοχος εταιρεία συνέχισε τις εργασίες της επιχειρήσεως, που αφορούσαν την επίγεια εξυπηρέτηση, αλλά αντιθέτως</p>

	<p>υποκατέστησε η διάδοχος "....." στις ήδη υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις μεταξύ των οποίων και αυτή.</p>	<p>αναφέρεται ότι το τμήμα στο οποίο εργαζόταν η ενάγουσα δεν μεταβιβάστηκε εξ ολοκλήρου, κι επομένως, επήλθε βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως, δεδομένου ότι η εργοδότης της την υποχρέωσε να προσφέρει την εργασία της, υπό δυσμενέστερους όρους, σε άλλη εταιρεία</p>
339/2011 ΑΠ	<p>Ο ενάγων προσελήφθη με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου από την πρώτη εναγομένη κοινοπραξία της οποίας μέλη είναι οι λοιπές ανώνυμες εναγόμενες εταιρίες, προκειμένου να απασχοληθεί με την ειδικότητα του βοηθού ηλεκτροσυγκολλητή. Πλην όμως απασχολείτο και τα υπερωριακώς και τα Σαββατοκύριακα αν άλογα με τις ανάγκες του έργου. Τμήμα της εναγόμενης και εφεσίβλητης ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία ".....", και δη ο κατασκευαστικός κλάδος της μεταβιβάστηκε με απορρόφηση στην ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία ".....". Η μεταβίβαση αυτή εγκρίθηκε με απόφαση</p>	<p>Η απόφαση δέχτηκε την αναίρεση. Έκρινε ότι πρόκειται για περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων και μεταβολής του προσώπου του εργοδότη με εφαρμογή του άρθρου 4 παρ.1 του Π.Δ. 178/2002 "Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου", οι διατάξεις του οποίου κατά το άρθρο 2 αυτού, εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον</p>

	<p>του Νομάρχη Αθηνών, εκτός από τον κατασκευαστικό κλάδο συγχωνεύτηκε μετέπειτα με απορρόφηση από την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία ".....", η δε συγχώνευση αυτή εγκρίθηκε με απόφαση του Υφυπουργού Ανάπτυξης, και η πρώτη από τις πιο πάνω εταιρείες που απορρόφησε τον κατασκευαστικό κλάδο της εναγομένης, μετονομάστηκε σε "....." και είναι η δεύτερη των αναιρεσιβλήτων, ενώ η δεύτερη, με την οποία συγχωνεύτηκε η εναγομένη και εφεσίβλητη μετονομάστηκε σε "....." και είναι η τέταρτη των αναιρεσιβλήτων</p>	<p>εργοδότη, "δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο. Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με το διάδοχο, για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος. Εξάλλου κατά το άρθρο 75 παρ.1 και 2 του ν. 2190/ 1920, που προστέθηκε ως άνω με το άρθρο 12 του Π.Δ. 498/1987, από την καταχώρηση στο Μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών της εγκριτικής απόφασης της συγχώνευσης, οι εκκρεμείς δίκες συνεχίζονται αυτοδικαίως από την απορροφούσα εταιρεία ή κατ' αυτής χωρίς καμία ειδικότερη διατύπωση.</p>
--	--	--

<p>795/2011 ΑΠ</p>	<p>η ενάγουσα (ήδη αναιρεσίβλητη), που είχε ηλικία 50 ετών, προσλήφθηκε από την ανώνυμη εταιρία "....." με σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ως υπάλληλος λογιστηρίου. Στη συνέχεια η σύμβαση κατέστη αορίστου χρόνου και μετέπειτα η εργοδότης εταιρία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας, διότι είχε αποφασισθεί η συγχώνευση αυτής με απορρόφηση από τη μητρική της τραπεζική εταιρία (την ήδη αναιρεσείουσα), χρησιμοποιώντας το δικό της υπαλληλικό προσωπικό ενώ το υπηρετούν προσωπικό της απορροφούμενης, θυγατρικής εταιρίας θα καθίστατο πλεονάζον, γι' αυτό και αποφασίσθηκε η απόλυση της ενάγουσας. Παρά ταύτα, η απόλυση της ενάγουσας δεν έγινε για οικονομικούς ή τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους, εξ αιτίας των οποίων είχε θεωρηθεί απαραίτητη η μείωση του προσωπικού της εργοδότης εταιρίας, αλλά αποκλειστικά και μόνο λόγω</p>	<p>Η απόφαση δέχτηκε την αναίρεση. Έκρινε ότι πρόκειται για περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων και μεταβολής του προσώπου του εργοδότη σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων. Δεν θεμελιώνεται έγκυρος λόγος απόλυσης, εκτός εάν ταυτοχρόνως η μεταβίβαση επιβάλλεται για οικονομικούς λόγους. Αντιφατικές οι αιτιολογίες της απόφασης που δέχεται ότι δεν ήταν επιτρεπτή η απόλυση υπαλλήλου τράπεζας που δεν έγινε για οικονομικούς ή οργανωτικούς λόγους, εξ αιτίας των οποίων είχε θεωρηθεί απαραίτητη η μείωση του προσωπικού της εργοδότης εταιρίας, αλλά αποκλειστικά και μόνο λόγω της συγχώνευσης αυτής με τη μητρική εταιρία, προκειμένου η τελευταία να ωφεληθεί από τη μείωση των λειτουργικών εξόδων, εφόσον δέχεται ότι η μεταβίβαση ήταν προϊόν</p>
--------------------	---	---

	της συγχώνευσης αυτής με τη μητρική εταιρία, προκειμένου η τελευταία να ωφεληθεί από τη μείωση των λειτουργικών εξόδων.	οικονομικής μελέτης κι ότι μετά τη συγχώνευση δημιουργήθηκε μια, ενιαία διεύθυνση, χωρίς να εξηγεί γιατί τούτο δεν συνιστά διαρθρωτική αλλαγή.
226/2011 ΑΠ	<p>Η ενάγουσα και ήδη αναιρεσίβλητη προσλήφθηκε από την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία "....." με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου αρχικά χρόνου, η οποία ακολούθως κατέστη αορίστου, ως υπάλληλος γραμματείας. Οτι, ενώ η εργασιακή σχέση της αναιρεσίβλητης εξελισσόταν ομαλά και ήταν απολύτως επωφελής και για την εργοδότηδα, μετέπειτα η τελευταία ανακοίνωσε σ' αυτήν ότι, ενόψει συγχωνεύσεως της από η μητρική της εταιρεία (ήδη αναιρεσείουσα) με απορρόφηση, θα προβεί σε απολύσεις τεσσάρων, από τους δέκα συνολικά, υπαλλήλων της, μεταξύ των οποίων και της ίδιας (της αναιρεσίβλητης) διότι είχε αποφασισθεί η συγχώνευση αυτής με απορρόφηση από τη μητρική της τραπεζική εταιρία</p> <p>Παρά ταύτα, η απόλυση της</p>	<p>Η απόφαση απέρριψε την αναίρεση. Έκρινε ότι πρόκειται για περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων και μεταβολής του προσώπου του εργοδότη σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων. Δεν θεμελιώνεται έγκυρος λόγος απόλυσης, εκτός εάν ταυτοχρόνως η μεταβίβαση επιβάλλεται για οικονομικούς λόγους και πρόκειται περί ακυρότητας της γενόμενης καταγγελίας, κατ' εφαρμογή της διατάξεως του άρθρου 5 παρ. 1 του π.δ. 178/2002.</p>

	<p>ενάγουσας δεν έγινε για οικονομικούς ή τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους, εξ αιτίας των οποίων είχε θεωρηθεί απαραίτητη η μείωση του προσωπικού της εργοδότης εταιρίας, αλλά αποκλειστικά και μόνο λόγω της συγχώνευσης αυτής με τη μητρική εταιρία, προκειμένου η τελευταία να ωφεληθεί από τη μείωση των λειτουργικών εξόδων.</p>	
--	--	--

<p>17/2011 ΜΠΡΑΘ</p>	<p>Οι ενάγοντες εργάζονται άπαντες με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στην εναγομένη εταιρεία, η οποία πωλήθηκε στη γερμανική εταιρεία με την επωνυμία «..... GmbH» και, μετέπειτα, εξαγοράστηκε από την επίσης γερμανική εταιρεία «.....», στην οποία η εναγομένη ανήκει μέχρι σήμερα. Η εναγομένη &lt;ενεργοποίησε&gt; μία εταιρεία, την οποία είχε συστήσει στο παρελθόν, χωρίς πρόθεση να λειτουργήσει αυτή κατά τον χρόνο συστάσεως της, με την επωνυμία «..... A.E. χωρίς να έχει δικά της περιουσιακά στοιχεία και υποδομές, και ότι η ..... A.E. ουδέποτε λειτούργησε ως πραγματική και αυθύπαρκτη οικονομική μονάδα με δική της διοικητική και οικονομική υποστήριξη και ότι μετέπειτα η ως άνω εταιρεία (.....A.E.) μεταβιβάστηκε, ως πακέτο μετοχών, από την εναγομένη στον γερμανικό Όμιλο ....., και ότι οι ενάγοντες πληροφορήθηκαν έκτοτε ότι η εναγομένη δεν</p>	<p>Η απόφαση δέχτηκε την αγωγή. Έκρινε ότι πρόκειται για περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων και μεταβολής του προσώπου του εργοδότη σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων ή εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 2112/1920, βασιζόμενη σε εθνική νομολογία αλλά και σε νομολογία του ΔΕΕ και δέχτηκε να αναγνωριστεί ότι συνδέονται στην πραγματικότητα με την εναγομένη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με όλες τις έννομες συνέπειες που επάγεται η ένδικη αναγνώριση.</p>
----------------------	---	--

	τους θεωρούσε πλέον εργαζομένους της ίδιας (εναγομένης), αλλά εργαζομένους της ..... Α.Ε.	
431/2010 ΑΠ	Οι ενάγοντες είχαν προσληφθεί από την εναγομένη, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως προϊστάμενος πωλήσεων, ως οδηγός και ως προϊστάμενος αποθηκάριος. Η εναγομένη εφαρμόζοντας την κλαδική συλλογική σύμβαση των εργαζομένων κατέβαλε μειωμένες αποδοχές στους ενάγοντες, λόγω της αλλαγής του ιδιοκτησιακού καθεστώτος.	Το Δικαστήριο απέρριψε την αναίρεση καθώς δέχτηκε ότι συνίσταται περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης σε άλλη της οποίας το ιδιοκτησιακό καθεστώς διέπεται από άλλες σ.σ.ε. εν σχέσει με αυτές που υπάγονταν οι μισθωτοί μέχρι εκείνη την στιγμή. Οι χαμηλότερες αμοιβές της νέας σ.σ.ε. αποτελούν βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των εργαζομένων συνεπεία της διατήρησης των εργασιακών τους δικαιωμάτων προ της μεταβίβασης και συνεπώς τους οφείλονται οι σχετικές διαφορές στις αποδοχές τους.
200/2009 ΑΠ	Ο αναιρεσίβλητος προσλήφθηκε από την εταιρεία ".... ..", η οποία είναι θυγατρική εταιρεία της αναιρεσείδουσας, ως οδηγός αυτοκινήτων, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Αργότερα με απόφαση του Υπουργού	Το Δικαστήριο απέρριψε την αναίρεση καθώς έκρινε ότι για την ένταξη του αναιρεσιβλήτου στα μισθολογικά κλιμάκια της αναιρεσείδουσας θα έπρεπε να συνυπολογιστεί και ο χρόνος υπηρεσίας του στην εταιρεία ".....", τον οποίο (χρόνο)



	<p>Μεταφορών και Επικοινωνιών αποσπάσθηκε, λόγω υπηρεσιακών αναγκών, ως οδηγός στην εταιρεία ".....", επίσης θυγατρική της αναιρεσειούσας, μετά από διαδοχικές παρατάσεις της απόσπασής του, λόγω υπηρεσιακών αναγκών και την ένταξη του στο τακτικό προσωπικό της έως 3-11-1996, οπότε με απόφαση των Διοικήσεων της "... .." και της αναιρεσειούσας αποσπάσθηκε στην τελευταία. Μετά την ένταξη του στο τακτικό προσωπικό της αναιρεσειούσας, για τον καθορισμό του μισθολογικού του κλιμακίου ελήφθη υπόψη μόνο ο χρόνος υπηρεσίας του στην εταιρεία "....." βάσει του οποίου και καθορίσθηκε ο μηνιαίος μισθός του και όχι ο χρόνος υπηρεσίας του στην ".....",</p>	<p>είχε αναγνωρίσει η ".....", καθόσον μετά τη συγχώνευση της εταιρείας αυτής με την αναιρεσειούσα, η τελευταία υποκαταστάθηκε αυτοδικαίως στις υποχρεώσεις της απορροφηθείσας από αυτήν απέναντι στο προσωπικό της, αφού συνεχίζονται οι εργασίες της επιχείρησης ως οικονομικής μονάδας και διατηρεί την ενότητα της με το νέο φορέα, δηλαδή την αναιρεσειούσα.</p>
77/2016 ΑΠ	<p>Οι αναιρεσειόντες εργάζονταν με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, στο σωματείο με την επωνυμία ".....", με διάφορες ειδικότητες, στο σπήλαιο των ..., που ανήκε</p>	<p>Το Δικαστήριο απέρριψε την αναίρεση καθώς αυτή τη φορά έκρινε ότι δεν συνίσταται περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης καθώς έκρινε απαράδεκτη την κύρια βάση της αγωγής λόγω</p>

	<p>στην κυριότητα του Ε.Ο.Τ. Ο Ε.Ο.Τ. είχε αναθέσει τη φύλαξη, συντήρηση, έρευνα, μελέτη κλπ προς το σωματείο. Ο Ε.Ο.Τ., μετά και τη σύσταση του νομικού προσώπου με την επωνυμία "... (που μετονομάστηκε στην συνέχεια σε "....."), στην οποία μεταβιβάστηκε όλη η περιουσία του, παραχώρησε τη χρήση του σπηλαίου στο Υπουργείο Πολιτισμού του εναγομένου Ελληνικού Δημοσίου, το οποίο απέβαλε την Ανθρωπολογική Εταιρία Ελλάδος από τις εγκαταστάσεις του σπηλαίου.</p>	<p>έλλειψης παθητικής νομιμοποίησης, εφόσον ο εργοδότης των εναγόντων δεν ήταν το εναγόμενο Ελληνικό Δημόσιο, αλλά η Ανθρωπολογική Εταιρία Ελλάδος, η οποία τους προσέλαβε και στην υπηρεσία της οποίας διατελούσαν με σχέση εξαρτημένης εργασίας, καθόσον δεν αναφέρουν ότι το διευθυντικό δικαίωμα το ασκούσε, αρχικά, ο Ε.Ο.Τ και, στη συνέχεια, οι διάδοχοί του και όχι η Ανθρωπολογική εταιρία, ενώ, οι όροι του ιδιωτικού συμφωνητικού μεταξύ του Ε.Ο.Τ. και της Ανθρωπολογικής Εταιρίας, που προέβλεπαν ότι η τελευταία υποχρεούται να αποδίδει στον πρώτο τα έσοδα από την εκμετάλλευση του σπηλαίου όπου εργάζονταν, ότι η μισθοδοσία του προσωπικού θα γινόταν από τη δεύτερη με χρηματοδότηση του πρώτου και η παρακράτηση και απόδοση των ασφαλιστικών εισφορών θα γινόταν με μέριμνα της δεύτερης, αλλά τα σχετικά δικαιολογητικά θα υποβάλλονταν από τη δεύτερη προς έλεγχο στον πρώτο, δεν</p>
--	--	---

		<p>μπορούν να προσδώσουν στον Ε.Ο.Τ. την ιδιότητα του εργοδότη. Αλλά έκρινε και μη νόμιμη την επικουρική βάση, διότι δεν πρόκειται για συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση της επιχείρησης της Ανθρωπολογικής εταιρίας προς το εναγόμενο και δεν μπορεί να θεωρηθεί ως εκ του νόμου μεταβίβαση η διοικητική της αποβολή από το σπήλαιο όπου ασκούσε τη δραστηριότητά της.</p>
<p>1546/2015 ΜΠΡΑΘ</p>	<p>Ο ενάγων προσλήφθηκε από την πρώτη εναγόμενη εταιρία, που διατηρεί βιομηχανία παραγωγής ηλεκτροβιομηχανικών ειδών με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με την ειδικότητα του ηλεκτρολόγου. Κατόπιν τμηματικών καταβολών των μηνιαίων αποδοχών του εργαζομένου άσκησε το δικαίωμα της επίσχεσης της εργασίας του, ενώ επίσης προσέφυγε στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Η πρώτη εναγομένη κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του, χωρίς να του καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση</p>	<p>Το Δικαστήριο δέχτηκε εν μέρει την αγωγή καθώς έκρινε ότι η επιχείρηση της πρώτης εναγομένης διατήρησε την ταυτότητά της και υπό τον νέο φορέα της, δηλαδή τη δεύτερη εναγόμενη, και ότι επήλθε μεταβίβαση επιχείρησης με την έννοια των διατάξεων των άρθρων 1, 2 παρ. 1, 3 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 2 του Π.Δ. 178/2002, καθώς και διαδοχή μεταξύ της προηγούμενης εργοδότης του ενάγοντος, δηλαδή της πρώτης εναγομένης, και της δεύτερης εναγομένης νέας εργοδότης εταιρίας, ότι η πρώτη εναγομένη προέβη σε άκυρη καταγγελία της</p>

	<p>απόλυσης, αφού προηγουμένως είχε υποβάλει εναντίον του έγκληση για συκοφαντική δυσφήμιση. Εν συνεχεία την πρώτη εναγομένη διαδέχθηκε η δεύτερη εναγομένη</p>	<p>σύμβασης εργασίας του ενάγοντος, ενόψει και λόγω της σχεδιαζόμενης μεταβίβασης, με μοναδικό σκοπό να απαλλαγεί η μεταβιβαζόμενη επιχείρηση από οφειλές για δεδουλευμένες αποδοχές και αποδοχές υπερημερίας, ότι η απόλυση του ενάγοντος είναι άκυρη και για τον επιπλέον λόγο ότι αντιβαίνει στη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 178/2002 Π.Δ.</p>
525/2013 ΑΠ	<p>Η ενάγουσα ισχυρίζεται ότι προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από την εναγομένη - εφεσίβλητη ..... ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε. στο λογιστικό κλάδο. Έχοντας συμπληρώσει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις της ισχύουσας νομοθεσίας για άμεση συνταξιοδότησή της, έλαβε από το Ταμείο Συντάξεων του προσωπικού της Τράπεζας σύνταξη. Την ίδια ημεροχρονολογία προσελήφθη από την θυγατρική της εναγομένης Τράπεζας με την επωνυμία "....." (....) με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας,</p>	<p>Το Δικαστήριο απέρριψε την αναίρεση καθώς έκρινε ότι δεν μπορεί να γίνει λόγος περί βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας του εργαζομένου σε αυτήν την περίπτωση της μεταβολής του εργοδότη ακόμη και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος εξαναγκάστηκε, μη έχοντας άλλη επιλογή, να αποδεχτεί την ένταξη του στο προσωπικό της διαδόχου εταιρείας, ενώ το γεγονός ότι στην αποδοχή ο εργαζόμενος διατηρεί την επιφύλαξη ασκήσεως των νομίμων δικαιωμάτων του από την μεταβολή των όρων της εργασίας του, ουδεμία ασκεί</p>

	<p>προκειμένου να ασχοληθεί με την παροχή υπηρεσιών, έως την 13-12-2005 οπότε ολοκληρώθηκαν οι εργασίες απορρόφησης της ..... από την εναγομένη .... ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΛΛΑΔΟΣ και λόγω της συγχωνεύσεως και της συνεπεία αυτής καθολικής διαδοχής, μεταβιβάστηκε η σχέση εργασίας τόσο της εκκαλούσας όσο και του λοιπού προσωπικού της ..... στην διάδοχο εταιρεία δηλαδή την εναγομένη - εφεσίβλητη.</p>	<p>επιρροή μετά την γενομένη αποδοχή της εντάξεώς του, η οποία κατέστησε τη μεταβολή συμβατική και έγκυρη.</p>
--	---	--

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ο θεσμός της μεταβολής στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως αυξήθηκε με την θεμελιώδη συμβολή της νομολογίας, αλλά και η κατά πολύ ευρύτερη προστασία που αναγνωρίστηκε στους θιγόμενους εργαζομένους μέσω της εξέλιξης του φαινομένου αυτού, δημιούργησαν δυσκολίες στην προσπάθεια εξοικείωσης των Ελλήνων εφαρμοστών του δικαίου με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή νομοθεσία, η οποία είχε ήδη καταστεί με το πδ 572/1988 εσωτερικό δίκαιο, ως αναλύεται ανωτέρω. Ως επακόλουθο, τα ελληνικά δικαστήρια εξακολούθησαν για ικανό χρονικό διάστημα να διαμορφώνουν το περιεχόμενο των δικανικών τους συλλογισμών έχοντας ως βάση το θεσμό αυτό του εσωτερικού δικαίου, καθώς και τα σχετικά μ' αυτόν διαμορφωμένα κριτήρια, φθάνοντας πολλές φορές στο σημείο να αγνοούν τόσο την κοινοτική νομοθεσία, όσο και την επεξεργασία των αντίστοιχων εννοιών από το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων<sup>185</sup>. Η στάση αυτή είχε θέσει ζητήματα σύμφωνης με την κοινοτική οδηγία ερμηνείας των εσωτερικών προσαρμοστικών διατάξεων, κυρίως του πδ 572/1988, ενδεχομένως μελλοντικά και του πδ 178/2002, ακόμη και σε περιπτώσεις που τα δικαστήρια φαίνεται να δέχονταν κατ' αρχήν τις βασικές θέσεις της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), πρώην ΔΕΚ και να υιοθετούν τα κριτήρια που το τελευταίο θέτει.

Είναι αξιοσημείωτο ότι το ελληνικό δίκαιο θέσπισε σχετική νομοθεσία υπέρ των εργαζομένων ήδη από τη δεκαετία του 1920, σημειώνοντας μια προοδευτικότητα εν συγκρίσει με τα λοιπά δίκαια των κρατών – μελών και με το μετέπειτα κοινοτικό δίκαιο <sup>186</sup>. Οι νέες ρυθμίσεις που εισήχθησαν με την Οδηγία 98/50 βελτίωσαν το νομοθετικό καθεστώς που ήδη υπήρχε, αλλά κατά βάση εξακολούθησαν να ισχύουν τα όσα ήταν ήδη γνωστά. Κατά συνέπεια είναι σημαντικό ότι υφίστανται κάποιες θέσεις της θεωρίας και της νομολογίας, που αποτελούν αξιόλογο βοήθημα για την επίλυση των προβλημάτων που τυχόν ανακύψουν υπό το φως της τροποποιηθείσης οδηγίας, και του αντίστοιχου στο εσωτερικό μας δίκαιο προεδρικού

---

<sup>185</sup> Χαρακτηριστικές είναι οι ΑΠ 1481/1992, ΔΕΝ 1993, σελ. 459, ΑΠ 891/1992, ΕΕργΔ 1993, σελ. 454, ΑΠ 229/1990, ΕΕργΔ 1990, σελ. 722, ΑΠ 416/1989, ΕΕργΔ 1990, σελ. 339, οι οποίες επικαλούνται τα άρθρα 6 ν.2112/1920, 9 του βδ. 16/18.07.1920, παρότι τα πδ 572/1988 που ενσωματώνει τη σχετική νομοθεσία είχε ήδη τεθεί σε ισχύ, και όλες οι παραπάνω περιπτώσεις αφορούσαν μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων.

<sup>186</sup> ΑΠ 1759/1999, ΔΕΕ 2000, σελ. 213, όπου επισημαίνει το θέμα αυτό, με αφορμή την ύπαρξη, μεταβίβασης και επί αυθαίρετης συνέχισης της επιχείρησης από τρίτο.

διατάγματος. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, το σύνολο των ρυθμίσεων, κοινοτικών και εθνικών, προγενέστερων και νεότερων, κινείται με γνώμονα την προστασία των εργαζομένων.

Όσον αφορά τη μεταβίβαση είδαμε ότι για να υπάρξει διατήρηση της εργασιακής σχέσης, δεν χρειάζεται η μεταβίβαση να αφορά το σύνολο της επιχείρησης, αλλά να συντρέχουν δύο στοιχεία τα οποία είναι αποφασιστικής σημασίας. Το πρώτο από αυτά είναι η ανάγκη μεταβίβασης ορισμένης οικονομικής μονάδας (α), η οποία (κι αυτό είναι το δεύτερο στοιχείο για το οποίο γίνεται λόγος) θα πρέπει να διατηρεί την ταυτότητά της και μετά τη μεταβίβασή της.

Ακόμη τα πρόσωπα τα οποία σχετίζονται με τον εξεταζόμενο θεσμό της μεταβίβασης και της διαδοχής εργοδότη από την πλευρά της επιχείρησης είδαμε ότι είναι ο εργοδότης-επιχειρηματίας και ο μισθωτός, ξεκαθαρίζοντας τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που έχει ο παλιός εργοδότης, καθώς και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που έχει ο νέος φορέας της επιχείρησης (ο μετά τη μεταβίβαση εργοδότης). Αναφέραμε επίσης ότι στις περιπτώσεις που μεταβιβάζεται ολόκληρη η επιχείρηση, προστατεύονται από τον εξεταζόμενο θεσμό όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται σ' αυτήν. Στις περιπτώσεις δε που μεταβιβάζεται ένα τμήμα της επιχείρησης, θα υπαχθούν στο μεταβιβαζόμενο τμήμα και στο νέο φορέα της επιχείρησης εκείνοι οι εργαζόμενοι των οποίων η εργασία συνδέεται με το μεταβιβαζόμενο τμήμα. Φυσικά εδώ θα εξετασθούν και κάποια άλλα κριτήρια για την επιλογή των μισθωτών που θα μεταβιβασθούν. Παρ' όλα αυτά μπορούν να εκφραστούν και αντιρρήσεις από την πλευρά των μισθωτών για την ορθότητα των αποφάσεων που έλαβε ο νέος εργοδότης, αλλά και αντιρρήσεις από την πλευρά του νέου εργοδότη για μισθωτούς που εντάχθηκαν ή παραλήφθηκαν στο μεταβιβαζόμενο τμήμα της επιχείρησης.

Προς αποφυγή πάντως των παραπάνω προβλημάτων μεταξύ των νέων εργοδοτών και των μισθωτών της επιχείρησης προβλέπεται τόσο από την ευρωπαϊκή νομοθεσία όσο και από τις ελληνικές διατάξεις ένα βασικό στοιχείο που είναι η διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων. Επιβάλλεται δηλαδή στον μεταβιβαζόμενα και τον προς τον η μεταβίβαση η υποχρέωση να πληροφορούν τους αντίστοιχους εκπροσώπους των εργαζομένων τους για την υπό μελέτη μεταβίβαση και να προβαίνουν μαζί τους σε διαβουλεύσεις προκειμένου να συζητήσουν για τους λόγους της μεταβίβασης, τις συνέπειες που θα έχει για τους εργαζομένους η μεταβίβαση κ.α.

Όσον αφορά ακόμη το γενικό συμπέρασμα το οποίο βγαίνει από τη Νομολογία του ΔΕΕ, πρώην ΔΕΚ, όπως παρουσιάζεται στην εργασία, είναι ότι η προστασία των θέσεων εργασίας και των δικαιωμάτων από την εργασιακή σχέση αποτελεί αναμφισβήτητα τον κύριο ή πρωταρχικό όχι

όμως και αποκλειστικό σκοπό της Οδηγίας 77/187, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει και όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τα ΠΔ572/1988 και 178/2002.

Τέλος για το πρόβλημα της μεταβίβασης των επιχειρήσεων και της θέσης των εργαζομένων, θα μπορούσε να συνοψίσει κανείς λέγοντας, ότι το βασικό ζήτημα, που θα πρέπει να εξετασθεί, είναι η σημασία της υιοθετούμενης λύσεως ως προς τις διεθνείς συναλλαγές, στο πλαίσιο των οποίων ανακύπτει όλο και συχνότερα το θέμα της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβολής του εργοδότη.

Αυτό που τελικώς όμως προβληματίζει, είναι το εάν η προσπάθεια ευνοϊκής μεταχείρισης των εργαζομένων αποτελεί ένα στόχο περιορισμένης τοπικής εμβέλειας ή αντιθέτως μια λύση μη αποκλειστικής ευρωπαϊκής, αλλά γενικότερης σημασίας.



## **ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ**

Βεβαιώνουμε ότι είμαστε συγγραφείς αυτής της εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχαμε για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης έχουμε αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες κάναμε χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνουμε ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμάς προσωπικά ειδικά για τη συγκεκριμένη εργασία.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Β. Αναγνωστόπουλος**, Μεταβίβαση επιχείρησης μετά το πδ 178/2002, ΕΕργΔ, τόμος 62, 2003.
- Α. Αντάπαση**, Σχόλιο στην ΕφΠειρ 1193/1995, ΕΕμπΔ ΜΙ (1996), σελ. 355-363
- Χ. Αποστολίδου**, Εξυγίανση των επιχειρήσεων και τα δικαιώματα των εργαζομένων, ΔΕΕ 7/2002.
- Γ. Αρχανιωτάκη**, Μεταβίβαση περιουσίας ή επιχείρησης-Ένταξη της ΑΚ 479 στο σύστημα προστασίας των δανειστών απ' την αφερεγγυότητα του οφειλέτη, 1997, σελ. 358
- Σ. Γιαννακούρου**, Η παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία μεταβίβασης επιχειρήσεων και μείωσης προσωπικού, ΔΕΕ 12/1995.
- Κ. Δουζίνα**, Ο λόγος του νόμου- Ερμηνεία, αισθητική και ηθική στο δίκαιο, 1996, σελ. 9-10
- Βικτόρια Σ. Δούκα**, Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Θεσσαλονίκη 1997
- Η ίδια**, Μεταβίβαση επιχειρήσεως και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, τόμος 60, 2001.
- Η ίδια**, Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, μια προσέγγιση του θεσμού, ΕΕργΔ, τόμος 51, 1992.
- Χ. Γκούτος**: «Μεταβίβαση Επιχειρήσεως», ΔΕΝ 2004, σελ. 561
- Λ. Ζερδελής**, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος Ι, Εκδόσεις Σάκκουλα., 2006.
- Ο ίδιος**, Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις (ΠΔ 572/1988), ΔΕΕ 3, 1996, σελ.239
- Ο ίδιος**, Το δίκαιο καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2002.
- Ο ίδιος**, Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 3/1996.
- Ο ίδιος**, Εργατικό Δίκαιο, Φάκελος διδασκαλίας ΑΠΘ, Θεσσαλονίκη, σελ.71, 2004

**Κ. Π. Ηλιόπουλος**, Προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης κατά το Ευρωπαϊκό και Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο- Ταυτόχρονα μια εισαγωγή στο Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α' 2001

**Γ. Θεοδόσης**, Ομαδικά προγράμματα ασφάλισης προσωπικού και μεταβίβασης επιχείρησης, ΔΕΕ 10/2004.

**Θ. Καμενόπουλος**, Οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης επιχειρήσεως στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, τόμος 55, 1996.

**Ο ίδιος**, Νεότερες εξελίξεις στο θεσμό της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ΕΕργΔ, τόμος 54, 1995.

**Ο ίδιος**, Η νέα οδηγία για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕργΔ (1999), σελ. 817-825

**Ο ίδιος**, Η εξομοίωση μεταβίβασης δραστηριοτήτων με μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕργΔ (1997), σελ. 146

**Γ. Δ. Κουκιάδη**, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας, 1995.

**Ο ίδιος**, Εργατικό δίκαιο- Ατομικές Συμβάσεις, Εκδόσεις Σακκουλα, σελ. 733,840

**Γ. Λεβέντης**, Μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων – Συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις κλπ., Γνωμοδότηση, ΔΕΝ 1999.

**Ο ίδιος**, Συλλογικό Δίκαιο, σελ. 332

**Ο ίδιος**: «Μεταβίβαση λειτουργίας ή δραστηριότητας», ΔΕΝ 2004, σελ. 1193-1201

**Ο ίδιος**, Ομαδικές απολύσεις- Μεταβίβαση επιχειρήσεως- Προστασία Συνδικαλιστικών Στελεχών, ΔΕΝ 1998, σελ 81

**Ληξουριώτης**, Το μέγεθος της επιχείρησης ως παράγων διαμόρφωσης δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στο εργατικό δίκαιο, ΔΕΕ 2007, σελ. 1023

**Απ. Μετζίτακου**: «Διατηρητέα Δικαιώματα Εργαζομένων κατά τη Μεταβίβαση της Επιχειρήσεως», ΔΕΝ 2002, σελ. 1377-1387

**Μηλιαρά Έλλη**, Προστασία εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕργΔ, τόμος 61, 2002.

**Μπακόπουλος Κωνσταντίνος**, Εξαγορά επιχειρήσεως και εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 12/2000.

**Ο ίδιος**, Ζητήματα ευθύνης λόγω διαδοχής στην επιχείρηση, ΔΕΕ 5/2005.

**Τραντάς Γιώργος**, Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, ΔΕΕ 1999.

**Τραυλός-Τζανετάτος Δημήτριος**, Μεταβίβαση επιχείρησης και μεταφορά του προσωπικού της σε τρίτο, Γνωμοδότηση, ΕΕργΔ, τόμος 56, 1997.

**Χρυσάφους Σπ. Τσούκα**, Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη ως αντικείμενο ρυθμίσεως του κοινοτικού και του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή 2001

**ΑΠ 1697/98**, ΔΕΝ 2001, σελ. 228

**Εφαθ 6944/1989**, ΔΕΝ 1990, σελ. 907

**ΜονΠρΑθ 1448/1984**, ΔΕΝ 1984, σελ. 780

**Εφαθ 2029/1970**, ΔΕΝ 1988, σελ. 909

[www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

[www.lawdb.intrasoftnet.com](http://www.lawdb.intrasoftnet.com)

[www.dsanet.gr](http://www.dsanet.gr)